



T.C

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İHBARCILIK DAVRANIŞI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIĞIN ROLÜ**

Emine ÖNCEL DURMUŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çankırı-2023



**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İHBARCILIK DAVRANIŞI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞIN
ROLÜ**

Emine ÖNCEL DURMUŞ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Ülkühan Bike ESEN

Çankırı-2023



KABUL VE ONAY

ÇAKÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 208209030 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Emine ÖNCEL DURMUŞ, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “Kişilik Özelliklerinin İhbarcılık Davranışı Üzerine Etkisindeki Örgütsel Vatandaşlığın Rolü”başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Savunma Tarihi :27.12.2023

Tez Danışmanı:

**Doç. Dr. Ülkühan Bike
ESEN
Çankırı Karatekin
Üniversitesi**

İmza

Jüri Üyesi:

**Dr. Öğr. Üyesi Murat
KONCA
Çankırı Karatekin
Üniversitesi**

İmza

Jüri Üyesi:

**Doç. Dr. Sahra
SAYĞAN TUNCAY
Adana Alparslan Türkeş
Bilim ve Teknoloji
Üniversitesi**

İmza

**Yukarıdaki sonucu
onaylarım
İmza
Doç. Dr. Nazan
KAYTEZ
Enstitü Müdürü**

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “*Kişilik Özelliklerinin İhbarcılık Davranışı Üzerine Etkisindeki Örgütsel Vatandaşlığın Rolü*” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

İmza
Tarih
Emine ÖNCEL DURMUŞ

ÖNSÖZ

Günümüzde bireyler belirli kişisel özellikleri ile karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin yaşadığı çevre, yetiştiği kültürel değerler; bilinçaltının oluşmasında oldukça önemlidir. Bilinçaltındaki düşüncelerimizin varlığı olaylara ve durumlara karşı vermiş olduğumuz davranış biçimlerini etkilemektedir. Bu sebeple kişisel özellikler bireyin davranışları hakkında bilgi sahibi olabilmemizi sağlamaktadır. Kişilik özellikleri örgütlerde çalışanların davranışlarında da etkili olmaktadır. Bu sebeple örgütte yaşanan olumsuz durumlara karşı bireyler farklı farklı tepkiler göstermektedirler.

İhbarcılık örgütlerdeki olası olumsuz eylemlerin rapor halinde ve konuşarak anlatılması ya da ifşa edilmesidir. Farklı bir ifade ile ihbarcılık, yasalara ve ahlaka uygunsuz eylemlerin örgüt içerisinde veya dışında diğer birey ya da kurumlara gelebilecek zararı önlemek için bilgisinde olan kişilerin gerçekleşen olumsuz durumları düzeltebileceğine inandıkları toplum içinde veya dışındaki yetkililere bildirilmesi olarak açıklanabilmektedir. İhbarcılık sağlık sektöründe de önemi oldukça fazladır. Ancak halen sağlık çalışanları içinde hataların rapor edilmesi ve bildirilmesinde sorunlar yaşanmaktadır. Özellikle sağlık kurumlarında ihbarcılık tanımının çalışanlara anlatılması ve bunun için ortam sağlanması oldukça önem taşımaktadır. Bu yüzden sağlık yöneticilerinin ihbarcılığa bakış açısı kurumun prestijini etkilemektedir. Eğer ihbarcılık sağlık çalışanları ve daha önemlisi tüm çalışanlar tarafından kabul görürse örgütün kültürü de değişiklik göstermekte ve oluşabilecek olumsuz durumlar önlenebilecektir.

İhbarcılık davranışı gösteren kişilerde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi oldukça artmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireyler, yöneticilerin işlerini gönüllü olarak yapmak istemesi, kurumun amaçları çerçevesinde kuruma daha fazla fayda sağlayıcı hareketlerde bulunması, dış çevreden gelebilecek tehlikelere karşı daha fazla duyarlı olması yani örgüt için istenen-aranan eleman olması şeklinde ifade edilebilir. Böylelikle hem toplum açısından hem de kurum kültürü açısından örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte ihbarcılık davranışı sergileyen bireylerin toplumda yaygın olması çevrelerine daha fazla fayda sağlayacaktır.

Bu çalışmada, Yüksek Lisans eğitimimde danışmanlığımı yapan değerli hocam Doç. Dr. Ülkühan Bike ESEN'e, akademik hayata girmemde önemli role sahip eşim Hüseyin DURMUŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

KABUL ve ONAY.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xii
SUMMARY.....	xiii
GİRİŞ.....	14
1.GENEL BİLGİLER.....	15
1.1.Çalışmanın Amacı.....	15
1.2.Çalışmanın Konusu.....	15
1.3.Hipotezler.....	16
1.4.Çalışmanın Modeli	16
2. KİŞİLİK VE ÖZELLİKLERİ.....	17
2.1.Kişiliğin Oluşumu ve Etkili Faktörler.....	19
2.1.1.Kalıtsal ve Bedensel Faktörler.....	20
2.1.2.Sosyo-Kültürel Faktörler.....	20
2.1.3.Aile Faktörü.....	21
2.1.4.Sosyal Yapı ve Sınıf Faktörü.....	21
2.1.5.Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	21
2.1.6.Etki Eden Diğer Faktörler.....	21
2.2.Kişilik İle İlgili Kavramlar.....	22
2.2.1.Karakter.....	22
2.2.2.Mizaç (Huy).....	23
2.2.3.Yetenek.....	23
2.3.Temel kişilik özellikleri.....	24

2.3.1.Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri.....	24
2.3.1.1.Dışa Dönüklük.....	25
2.3.1.2.Uyumluluk.....	25
2.3.1.3.Nevrotiklik.....	26
2.3.1.4.Deneyime Açıklık.....	26
2.3.1.5.Sorumluluk.....	27
2.3.2.Kişilik Özellikleri İle İlgili Çalışmalar.....	27
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	29
3.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı	29
3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Temel Kavramlar.....	30
3.2.1.Pro-Sosyal Davranışlar.....	30
3.2.2.Ektra Rol Davranışları.....	31
3.2.3.Örgütsel Kendiliğindenlik (Spontanlık).....	31
3.2.4.Biçimsel Rol Davranışı.....	31
3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi.....	32
3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Etmenler.....	33
3.4.1.Kişisel Özellikleri.....	33
3.4.2.İş Özellikleri.....	34
3.4.3.Organizasyonel Özellikler.....	34
3.5.Sağlık Alanında Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	35
4. İHBARCILIK KAVRAMI.....	38
4.1.İhbarcılık/Whistleblowing Nedir?.....	38
4.2.İhbarcılığın Özellikleri.....	39
4.3. İhbarcılık Davranışını Etkileyen Faktörler.....	41
4.3.1.Kişisel Özellikler.....	42
4.3.2.Durumsal Özellikler.....	42
4.3.3.Örgütsel Özellikler.....	42

4.4.İhbarcılık/Whistleblowing Nedenleri.....	43
4.4.1.Bireysel Nedenler.....	44
4.4.2.Örgütsel Nedenler.....	44
4.4.3.Toplumsal Nedenler.....	44
4.5.İhbarcılık Süreci.....	44
4.6.İhbarcılık, Etik ve Ahlak İlişkisi.....	47
4.7.İhbarcılık Alanında Yapılan Çalışmalar.....	49
4.8.İhbarcılık Açısından Yöneticilerin Tutumları.....	51
4.9. Sağlık Sektöründe İhbarcılık.....	51
5.KİŞİLİK, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İHBARCILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	54
5.1.Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki.....	55
5.2.Kişilik ve İhbarcılık Arasındaki İlişki.....	56
5.3.İhbarcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki.....	57
6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	59
6.1. Araştırmanın Kapsamı.....	59
6.2.Örneklem Profili ve Veri Toplama.....	59
6.3.Veri Düzenleme ve Analiz Yöntemi.....	60
6.3.1.Yapı Geçerliliği.....	61
6.3.2.Güvenirlik Analizi.....	64
7.BULGULAR.....	66
7.1.Demografik Özelliklerin Dağılımları.....	66
7.2.Geçerlilik Ve Güvenirlik Analizi.....	68
7.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis.....	68
7.2.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis.....	73
7.2.3. Benzeşim-Ayrışım Geçerliliği Ve Güvenirlik Analizi	75
7.3.Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	79

7.4.Faklılaştırıcılık (Moderatör Etki).....	80
SONUÇ.....	83
KAYNAKÇA.....	87
EKLER.....	96
EK.1 ETİK KURUL ONAYI.....	96
EK.2 ÖZGEÇMİŞ.....	97



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Bireyin Biricikliği.....	18
Şekil 2 : Kişiliği Etkileyen Faktörler.....	20
Şekil 3: İhbarcılık Kanalları.....	43
Şekil 4: İhbarcılık Süreci.....	45
Şekil 5: İçsel İhbarcılık Süreci.....	46
Şekil 6: Dışsal İhbarcılık Süreci.....	47
Şekil 7 : Alfa (A) Katsayısına Bağlı Ölçeğin Güvenilirliği.....	65
Şekil 8: İhbarcılık, Kişilik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Ölçüm Modeli.....	75
Şekil 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Farklılaştırıcı Rolü.....	80
Şekil 10: İçe/Dışa Dönük Olma Duygusal Denge/Nörotizm Değişkenlerinin İhbar Etme Üzerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Farklılaştırıcı Rolü İçin Kurulan Model.....	80
Şekil 11: İçe/Dışa Dönük Olma Duygusal Denge/Nörotizm Değişkenlerinin İhbar Etme Üzerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Farklılaştırıcı Rolünün Moderating Etkisi.....	81

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: İhbarcılık Kavramının TDK' ya Göre Tanımlamaları.....	39
Tablo 2: İhbarcılık Matrisi.....	41
Tablo 3: İhbarcılık İle İlgili Çalışmalar.....	50
Tablo 4: Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri.....	64
Tablo 5: Demografik Özelliklerinin Dağılımları.....	66
Tablo 6: İhbarcılık Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 7: Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri.....	74
Tablo 8: Cronbach Alfa, AVE, CR Ve Faktörler Arası Korelasyonlar.....	77
Tablo 9: Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi.....	78
Tablo 10: Ölçek Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri İle Normal Dağılım Varsayımlarının İncelenmesi.....	79
Tablo 11: Hipotezlerin Test Edilmesi (Moderatör Etkinin Anlamlılığı)	82

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İHBARCILIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞIN ROLÜ

ÖZET

ÖNCEL DURMUŞ, Emine. Kişilik Özelliklerinin İhbarcılık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlığın Rolü (Yüksek Lisans Tezi), Çankırı, 2023

Örgütlerde çalışan bireylerin yaşadıkları olaylara karşı verdikleri tepkiler kişilik özellikleri hakkında önemli derecede bilgi sahibi olunmasını sağlamaktadır. Bireylerin olumsuz durum ve olaylar karşısında takındıkları tutumlar ihbarcılık davranışının temelini oluşturmaktadır. Bu anlamda kişiler çalışma hayatlarında ve bulundukları ortamlarda şahit oldukları olumsuz davranışları ve olayları bir üst yöneticiye bildirerek çözüm aramaktadırlar. Kurum kültürü açısından örgüt çalışanlarının bu tarz bir davranış göstermeleri kişilik özelliklerine bağlı olmakta ve kurum açısından olumlu etkiler göstermektedir. Aynı zamanda ihbarcılık davranışını gösteren bireylerde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi oldukça fazladır. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösterenler kurum içinde istenen birey olarak kendilerini açığa çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı da örgüt içerisinde yer alan çalışanların kişilik özellikleri sonucunda ihbarcılık davranışının sergilenmesine yönelik eğilimlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini oluşturmaktadır. Bu amaçla 311 kadar kişiden anket aracılığıyla veri toplanmış ve toplanan veri Yapısal Analiz Modellemesi ile analiz edilmiştir. Analizin sonucunda kişilik özelliklerinin ihbarcılık davranışı üzerinde etkili olduğu ancak örgütsel vatandaşlık davranışının bu ilişki üzerinde yönetici bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İhbarcılık davranışı, Kişilik özellikleri, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Yapısal eşitlik modellemesi

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP IN THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS ON WHISLERING BEHAVIOR

SUMMARY

ÖNCEL DURMUŞ, Emine. The Role of Organizational Citizenship in the Effect of Personality Traits on Whistleblowing Behavior (Master's Thesis), Çankırı, 2023

The reactions of individuals working in organizations to the events they experience provide significant information about their personality traits. The attitudes of individuals towards negative situations and events form the basis of whistleblowing behavior. In this sense, people seek solutions by reporting the negative behaviors and events they witness in their work lives and environments to their superior managers. In terms of corporate culture, such behavior by organizational employees depends on their personality characteristics and has positive effects on the organization. At the same time, individuals who show whistleblowing behavior have a high tendency to show organizational citizenship behavior. Those who show organizational citizenship behavior reveal themselves as desired individuals within the organization. The aim of this study is to establish the relationship between the tendency of employees in the organization to exhibit whistleblowing behavior as a result of their personality characteristics and organizational citizenship behavior. For this purpose, data was collected from approximately 311 people through a survey and the collected data was analyzed with Structural Analysis Modeling. As a result of the analysis, it was determined that personality traits were effective on whistleblowing behavior, but organizational citizenship behavior did not have a moderating effect on this relationship.

Key Words: Whistleblowing behavior, Personality traits, Organizational citizenship behavior, Structural equation modeling

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İHBARCILIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞIN ROLÜ

GİRİŞ

Örgütsel vatandaşlık davranışı son yıllarda örgütsel davranış alanında öncül konular arasında yer almaktadır. Beteman ve Organ (1983) tarafından ortaya atılmış, boyutları ve teorisi Organ (1988) tarafından tanımlanmış örgütsel vatandaşlık davranışı ilk dönemlerde ilgi çekmemesine rağmen ilerleyen zamanda ilgi çekmeye başlamış, sağlık kurumları, insan kaynakları, askeri psikoloji, liderlik, stratejik yönetim gibi çeşitli alanlara yayılmıştır.

Çalışanın tanımlanmış rol ve görevleri içinde olmayan, kendi isteği ile bir takım kişisel davranış sergilemesi olarak ifade edilen örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt, işveren ve çalışanlar için olumlu, yararlı ve istenen davranışlardır. Gönüllülük esasına dayanan bu davranışların, çalışanın görevleri arasında olmadığı için sergilenmesi durumunda ödüllendirilmesi ya da sergilenmemesi durumunda cezalandırılması söz konusu değildir.

Kurumlarda yolsuzluk, mevzuata aykırı işlem, yüz kızartıcı suçlar gibi görevini kötüye kullanma anlamına gelen davranışlar da ortaya çıkabilmektedir. Bu olumsuz davranışlar zaman içinde diğer örgüt çalışanları tarafından farkedilebilir fakat bu davranışlar kendilerine doğrudan zarar vermediği sürece dikkate alınmayabilir. Bu tür davranışlara şahit olan çalışanlardan sadece bir bölümü, kurum içinde veya dışındaki kişi ya da kuruluşlara bu davranışları sergileyenleri ifşa etmek isteyebilirler. Çalışanların iş yerlerinde tanık oldukları veya yaşadıkları sorunları belirterek sorunların çözümünde görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenir (Ayar, 2020).

Örgüt içerisinde ihbarcılık davranışı birçok nedene dayalı olarak gerçekleşse de ihbarcılık davranışını gerçekleştiren örgüt üyelerinin kişisel özellikleri ön plana çıkmaktadır. İhbarcılık davranışının görüldüğü örgütlerde etik ve yasa dışı olaylara, çalışanların mesafeli durması, örgütlerde görülen olumsuz davranışların sergilenmesini en aza indirerek, örgütsel şeffaflığın dolayısıyla da örgütsel güvenin artmasına sebep olacaktır. Bu nedenle bu tezde, çalışanların kişisel özelliklerine bağlı olarak gerçekleştirdikleri ihbarcılık davranışında örgütsel vatandaşlık davranışının bir rolü olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

1.GENEL BİLGİLER

1.1. Çalışmanın Amacı

Kişilik insanın kendinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir durumu istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır. Örneğin, bireyin görüşü, yetenekleri, dürtüleri, inançları, değerleri ve duygusal tepkileri birer kişilik özellikleri olarak belirtilebilir. Kişilik özellikleri sabit olmayıp bulundukları fiziki çevre ile etkileşimleri sonucunda farklı davranışlar gösterebilmektedirler. Kişilik özelliklerinin değişken yapısının ihbarcılık davranışının sergilenip sergilenmemesindeki etkileri detaylı olarak araştırma içerisinde yer alacaktır. Örgütsel davranış insan davranışlarını içinde yaşadığı çalışma ortamında incelemekte ve bireyin örgütten ne şekilde etkilenecek davranış değişikliği gösterdiğini irdelemekte olup; örgüt içerisinde çalışan bireylerin davranışlarını anlamaya, geleceğe dönük tahminler yürütmeye ve insanların davranışlarını kontrol etmeye çalışır. Örgüt içerisindeki ihbarcılık davranışı ise organizasyon yapısı içerisinde yer alan yöneticilerden iş görenlere kadar uygun görülmeyen davranışların açık edilerek ortaya çıkarılmasını ve kusurlu davranışların yaygınlaşarak, sürekli tekrarlanır hale gelmesini engellenmesiyle sunulan hizmetin kalitesinin artmasına ve sürekliliğine pozitif anlamda katkı sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı isteğe bağlı olarak gerçekleşmesi, davranışların örgütçe belirlenen biçimsel ödül sistemine göre ödüllendirilmemesi ve oluşan bu gönüllü davranışların örgüt performansı ile işlevlerini geliştirici yönde gerçekleşmesi olarak tanımlanabilir. Böylelikle örgüt içerisinde yer alan çalışanların kişilik özellikleri sonucunda ihbarcılık davranışının sergilenmesine yönelik eğilimlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

1.2.Çalışmanın Konusu

Araştırmanın konusunu, sağlık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin ihbarcılık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının rolünün belirlenmesi oluşturmaktadır. İhbarcılık eylemi örgütlerdeki olası olumsuz eylemlerin rapor halinde ve konuşarak anlatılması ya da ifşa edilmesidir. İhbarcılık, ihbar eden ve örgüt tarafından ilgili şikâyetle ilişkin alınacak çeşitli kararları içeren bir süreci oluşturmaktadır. Bu süreçte gözlemci yaşadığı toplumun değerlerinden, kültürel yapısından, içinde bulunduğu sosyal ortamdan ve kurum kültüründen etkilenir.

İhbarcılık süreci gözlemcinin olumsuz olayı fark etmesi ile başlar, sonrasında gözlemci bilgileri değerlendirme süzgecinden geçirir. Yapılan yargılama ve değerlendirmeler, olası ihbarcılar üzerinde güçlü veya zayıf değer çatışmaları ya da duygusal tepkileri meydana çıkarır. Bunun sonucunda ise kişi pasif bir gözlemci ya da ihbarcı olma kararını verir. İhbarcılık davranışı gösterilmesi sonucunda bağlı olduğu örgütlerde kişisel özelliklerin bazıları ayırt edici olarak ön plana çıkmaktadır. Bu sebeple araştırma konusunda kişisel özellikler ile birlikte vatandaşlık davranışı rollerinin ihbarcılık konusuna ne derece etkili olduğu ve nasıl ilişki kurulduğu araştırılıp, incelenecektir. Bu çalışmanın konusu da bu üç değişken arasındaki etkileşim oluşturmaktadır.

1.3.Hipotezler

Çalışmanın amacına yönelik iki adet hipotez kurulmuştur. H₁ hipotezi: “Kişilik özelliklerinin ihbarcılık üzerinde etkisi vardır.”, H₂ Hipotezi: “Kişiliğin ihbarcılık üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının yönetici rolü vardır.” şeklinde oluşturulmuştur. Çalışmanın konusunu bu hipotezler oluşturmuş ve üzerinde çalışılmıştır.

1.4.Çalışmanın Modeli

Çalışmanın modeli kolayda örnekleme yöntemiyle anket yoluyla yapılan araştırmayı kapsamaktadır. Bağımsız değişken olarak kişiliğin, bağımlı değişken olarak ihbarcılık davranışının etkileri incelenmiştir. İkinci olarak kişiliğin ihbarcılık davranışı üzerindeki etkisinde, düzenleyici yani moderatör etken olarak değişken örgütsel vatandaşlık davranışının etkileri incelenmiştir.

2.KİŞİLİK VE ÖZELLİKLERİ

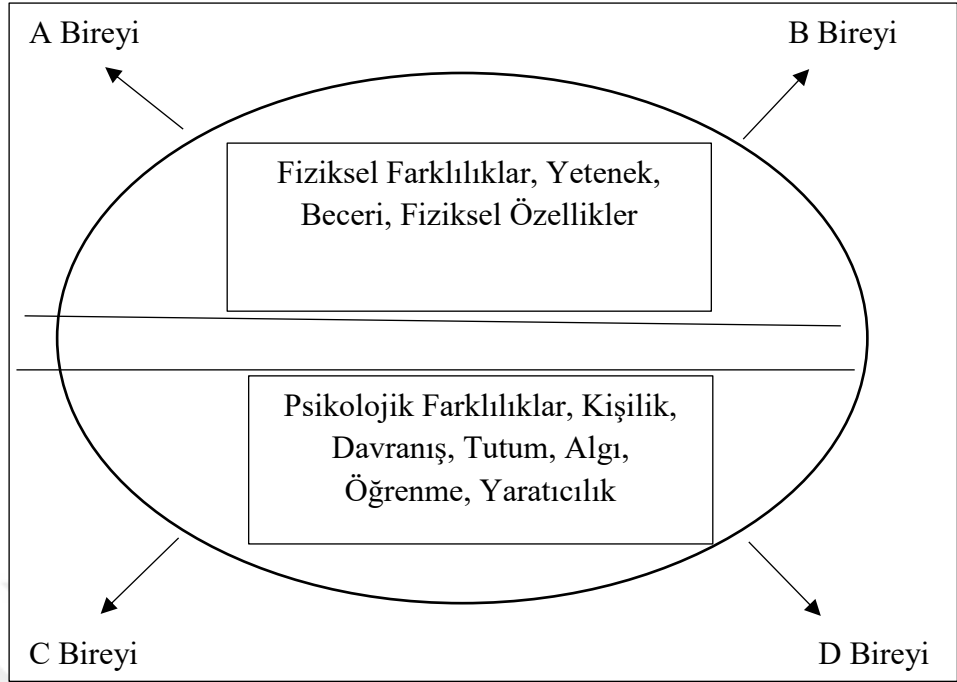
Kişiliğin kelime anlamı, köken olarak birçok dile Latince “persona” kelimesinden türetilerek geçmiştir. Maske anlamında kullanılan persona, İngilizcedeki personality, Fransızcadaki personalite, Almandaki personlichkeit (Gümüş, 2009), antik tiyatrolarda uzaklardaki seyircilerin jest ve mimiklerinin daha iyi görülebilmesi amacıyla kullanılmaktaydı (Bozkurt, 2018; İnanç ve Yerlikaya, 2017; Yavuz, Sağlam ve Ülgen, 2018).

Kişilik bireyin kalıcı ve sabit olan özelliklerinin tamamını belirtir. Bir başka deyişle, kişilik duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve farklılıkları oluşturan özellikler bütünüdür. Bu terimi ortaya çıkaran üç ana kavram önemlidir (Özkalp ve Kirel, 2016).

Bu kavramlar şu şekildedir:

- Benzersizlik veya kendine özgü oluş
- Tutarlılık
- Değişmezlik ve durağanlıktır.

Benzersizlik, kişinin eylemlerinin ve düşünce tarzının diğer bireylerden farklı olduğunu açıklamaktadır. Bireyler tek başlarına farklı ve öznedir. Kişileri diğer bireylerden ayıran özellikleri onun kişiliğini oluşturur. Bireylerin fiziksel özellikleri kadar psikolojik özellikleri de bulunmaktadır. Bu nedenle herkesin psikolojik özelliği birbirinden farklı olup kişi bazında özeldir. Şekil 1’de insanların benzersizliği ve fiziksel ve psikolojik özelliklerinin farklılığı anlatılmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016)



Şekil 1 : Bireyin Biricikliği (Özkalp, E. ve Kırel, Ç., 2016).

Tutarlılık, farklı çevre ve zamanlarda bireyin benzer şekilde davranışlar sergilemesi demektir. Ancak kişilerin içinde bulunduğu farklı durumlar bireylerin davranışların da farklılıklara yol açabilir. Örneğin; büyük bir şirkette yönetici olarak çalışan bir bireyin, tutum ve davranışları olumlu ve işinde başarılı olabilmektedir. Bu bireyin yaşamında önemli bir olay meydana geldiğinde, işinden atıldığında veya işinde önemli bir yere geldiğinde veya eşi ile boşanmaya karar verdiğinde bu değişimler bireyde önemli davranış farklılıklarına neden olabilmektedir. Çünkü bireylerin içinde yaşadığı ortam ve durumlar aynı değildir (Özkalp ve Kırel, 2016).

Durağanlık, kişilik tutarlı ve aynı biçimde ortaya çıkmakla birlikte, uzun vadede durağan bir yapıdadır. Yani bireyin tutum ve davranışları süreklilik gösterir. (Özkalp ve Kırel, 2016). Kişilerin günlük yaşantılarında olaylara ve durumlara karşı göstermiş oldukları davranış ve düşünceler sabitlik gösterir. Zaman içinde de bireylerde durağan yapı oluşmaktadır.

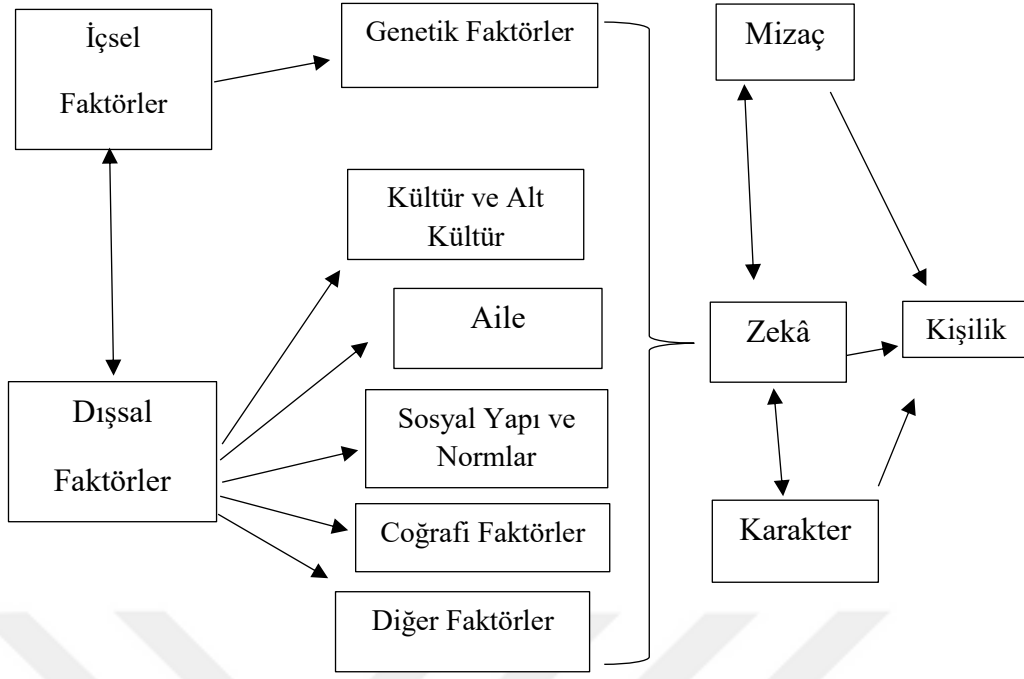
Kişilik, kişinin bütünüyle fiziksel, zihinsel ve duygusal yönlerinin birleşerek hayatındaki bütün tutum ve davranışlarının dışa vurumudur. Köroğlu ve Bayraktar (2011)'a göre kişilik, bireyin kendisinin farklı olduğunun ve benliğine özel yetenekleriyle oluşturduğu bir bütündür. Kişinin yetiştiği ortamda anne babasının

tarzı, karşılaştığı durumlar, olaylara verdiği tepkiler, yaşamış olduğu duygu ve düşünceler kişiliğin oluşmasında belirgin rol oynamaktadır (Burger, 2006)

İnsanları birbirinden ayrılmasına yarayan fiziksel özellikleri olduğu gibi her insanı eşsiz kılan ve onu diğerlerinden farklılaştıran psikolojik özellikleri de vardır. Hergüner'e (2016) göre insanların içlerine yani kişiliklerine bakmak onların gerçek kapasiteleri, eğilimleri ve tercihleri hakkında daha derin bir bilgi vermektedir. Luthans (2011) ise bu derin bilgiyi elde etmenin zorluğuna vurgu yaparak, çoğu insanın kişiliği tek bir baskın özellik (güçlü, zayıf ya da kibar gibi) ile tanımlama eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Ancak dikkat edilmelidir ki bu şekilde baskın bir özellik atfetmek için yüzlerce kelimenin kullanılabileceği gerçeği, kişiliği tanımlamadaki zorluğu ve kişiliğin tanımına yönelik ortak bir fikir birliğine varılamamasının nedenlerini gözler önüne sermektedir.

2.1. Kişiliğin Oluşumu ve Etkili Faktörler

İnsanlar, birçok davranış belirleyici etkenin harekete geçirdiği eylemlerini kendilerine ait olan “kişilik” kanalıyla gerçekleştirir ve somut davranışlara dönüştürürler. İnsan davranışlarını etkileyen faktörler, aynı zamanda bir kişilik faktörüdür (Eroğlu, 2015). Kişilik, belli bir süre kısmında sergilenen davranış değil, tersine geçmişin, şimdiki zamanın ve geleceğin meydana getirdiği bütündür. Bu nedenle kişiliğin oluşumunu çeşitli faktörler etkilemektedir (Tutar, 2019). Kişilik kavramını meydana getiren faktörler; “kalıtım ve bedensel yapı, sosyo-kültürel faktörler, aile, sosyal yapı ve sosyal sınıf, coğrafi ve fiziki faktörler ile diğer faktörler” şeklinde sıralanmaktadır (Luthans, 1995).



Şekil 2: Kişiliği Etkileyen Faktörler (Tutar, 2019).

2.1.1. Kalıtsal ve Bedensel Faktörler

Anne ve babaya ait bazı özelliklerin genler yolu ile çocuğa geçmesi kalıtım olarak ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2012). Bireyin saç rengi, fiziki özellikleri, yüz şekli, göz rengi gibi fenotipik özelliklerinin ve kan grubu, taşıdığı hastalıklar ya da gelecekte yakalanması olası rahatsızlıklar gibi genotipik özellikleri ile kişilik özelliklerinin bir kısmı kalıtsal olarak ailesinden mirastır (Çetin ve Beceren, 2007). Kişiliğin oluşumunda kalıtsal özellikler etkilidir ancak kişiden kişiye farklılıklar gösterebilir. Kalıtımsal özellikler; zihinsel özellikler ve davranış eğilimlerinin oluşmasında önemli bir etken iken, ideallerin belirlenmesinde, değer yargılarının ve inanç sisteminin oluşmasında etkisi daha az olacaktır (Erdoğan, 1994).

2.1.2. Sosyo-Kültürel Faktörler

Genetik faktörler dışında kişiliğin en fazla etkileyen, kişilerin yaşadığı toplum ve toplumun sosyo-kültürel özellikleridir. Bireyler yer aldıkları sosyo-kültürel oluşum yoluyla uygun davranış kalıplarını, görüş alanlarını bilerek ya da bilmeden kabullenecek, ideal ve ilgileri de bu kültürel ortamda şekillenerek bunların temelinde kişilik özelliklerini meydana getireceklerdir. Bunun sebebi bireyin, yer aldığı kültürel yapıda öğrendikleri ve yeni elde ettiği bazı özellikler ile kişiliğinin biçimlenmesidir (Çetin ve Beceren, 2007).

2.1.3. Aile Faktörü

Kişilerin etkileşimde bulunduğu ilk sosyal çevrenin aile olması nedeniyle bireylerin sosyal değerleri ilk kez öğrendikleri yer de ailedir (Zel, 2001). Kişinin yaşayıp büyüdüğü aile çevresinin, aile üyeleriyle olan ilişkilerinin ve etkileşimlerinin kişiliğinin oluşması ve yapılanması noktasında büyük rolü vardır (Morgan, 2015). Aile bireyleri tecrübelerini çocuklarına farklı yollarla aktarırlar bu nedenle bireyin kişiliğinin oluşmasında ailenin yetiştirme biçimi etkili olabilmektedir (Forsberg, 1993). Anne ve babaya ait birçok özellik, ahlaki ve kültürel standartlar çocuklar tarafından taklit edilerek öğrenilir. İnsan ilişkilerinde sert davranan çocukların anne ve babasının otoriter olduğu araştırmalarla doğrulanmıştır (Tutar, 2019).

2.1.4.Sosyal Yapı-Sınıf Faktörleri

Sosyal sınıf, bireyin diğer insanlarla kurduğu ilişkiler neticesinde davranış örneklerini benimsemesi ve o bireylere uymasındır. Bunun sonucunda ise her birey kendi kültürünü benimser. Bireylerin ait oldukları sosyal sınıf bu bireylerin eğitim imkânlarını yaşam tarzlarını, kalitesini, düşüncelerini, ilgilerini, tüketim kalıplarını ve kişilik özelliklerini etkilemektedir. Bireylerin eğitim olanakları ve benzer gelişme etkenleri yönünden değişik imkânlarının olması kişilik farklılıklarına neden olmaktadır. Yüksek gelirli, iyi bir sosyal yapıda olan bir birey işi, geliri ve sosyo-ekonomik yaşam biçimine sahip olarak bu duruma uygun davranışlar sergilerken, düşük bir sosyal sınıf içinde birey sınıfına uygun davranışlar sergileyerek bu sınıfla uyumlu bir konumda yaşayacaktır (Eroğlu, 2015).

2.1.5.Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Coğrafi çevrenin sahip olduğu iklim, doğa ve yaşanılan bölgenin fiziki durumu da kişiliğin oluşmasında etkilidir. Coğrafi ve fiziki çevrenin kişilik üzerindeki etkileri dolaylı niteliktedir. Soğuk iklimlerde yetişen kişilerin soğuk, sert bir yapısı olmasına karşın sıcak iklimde ve kıyı kesimlerinde yetişen kişilerin çabuk değişiklik gösteren duygusal tutumlara ve daha yumuşak, ılımlı bir mizaca sahip oldukları gözlemlenmiştir (Zel, 2001).

2.1.6. Diğer Faktörler

Kişilik oluşmasında ölçülen ya da ölçülemeyen çok fazla etken direkt ya da dolaylı bir biçimde etkilidir. Yetişkinler, doğum sırası ve kitle iletişim araçları gibi

etmenler kişiliği oluşturan diğer faktörler arasında yer almaktadır (Zel, 2001). Alfred Adler insanların doğum sırasının kişiliği oluşmasında etkili olduğu konusunda yaptığı araştırma sonucunda doğum sırası, kişinin zekâ ve yetenek kapasitesinin oluşmasında rol aldığı sonucuna varılmıştır (Güney, 2000). Kitle iletişim araçları kişilik yapısı üzerinde bazı olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bireyin yanlış özdeşlemelere, saplantıya ve şiddete eğilimlerine yol açmasıdır. Özdeşleşme ve taklit eğilimi, çocukluğun ilk yıllarından itibaren beliren ve gittikçe güç kazanan en temel eğilimlerden birisidir. Televizyon ve diğer kitle iletişim araçlarında rol alan aktörler, toplumu oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğu tarafından güçlü özdeşim örnekleri olarak algılanır (Kağıtcıbaşı, 1988).

2.2. Kişilik ile İlgili Kavramlar

Kişilik kavramının bireyleri birbirinden ayırmak ve genel ortak özelliklere sahip olmak gibi iki temel yönü vardır. Günlük konuşma dilinde bu ortak özellikler kişilik kavramının yerine kullanılabilir (Güney, 2011). Bu kavramlar, karakter, mizaç (huy) ve yetenek olarak sıralanmaktadır.

2.2.1. Karakter

İnsanın içinde bulunduğu çevre tarafından şekillenen (Tikici ve Türk, 2005), kararlı ve değiştirilmesi oldukça güç olan (Güney, 2011) karakter olgusu, kişiliğin sosyal ve ahlaki yönünü göstermektedir (Zel, 2001). Karakter bireyin içinde bulunduğu toplumun değer yargıları tarafından oluşmaktadır (Eroğlu, 2015). Bireyin kendine has davranışların bütünü olup, kişinin duygusal, fiziksel ve zihinsel etkinliğine toplumun atfettiği değer olarak ifade edilmektedir (Ünüvar, 2021).

Toplum tarafından dürüstlük, yardımseverlik, cömertlik, kibir, övünme gibi iyi ya da kötü olarak damgalanabilen özellikler karakteristik özellikler olarak ortaya çıkmaktadır (Güney, 2011). Dolayısıyla iyi olarak algılanan özelliklere sahip bireyler karakterli olarak isimlendirilirken toplumun kötü olarak algıladığı özelliklere sahip bireyler karaktersiz olarak tanımlanmaktadır (Hökelekli, 2008).

Karakter gelişimi çocukluk döneminde, çocuğun çevresi tarafından davranışlarının ödüllendirilmesi ya da cezalandırılması ile gelişmeye başlamaktadır. Duygusal olarak benimsenen, sevilen ve değer gören çocuklar güçlü karakter özellikleri geliştirmektedirler (Adasal, 1977). Ergenlik dönemi ise karakter gelişimi

için en çalkantılı dönemdir. Her bireyin bu dönemde kendine özgü oluşturduğu karakterleri toplumsal baskılara göre yn bulmaktadır (Tatlılıoğlu, 2010).

2.2.2. Mizaç (Huy)

Bireylerin temel ve ayırt edici bazı özelliklerini ifade eden mizaç, karakter gibi kişiliğin bütünü değil bir kısmını temsil etmektedir (Güney, 2011). Karakter gibi devamlılık özelliği gösteren mizacın kalıtsal bir yönü olmakla birlikte (Tikici ve Deniz, 1991), içinde bulunulan çevreyle etkileşim sonucunda bir kısmı sonradan da kazanılmaktadır (Eroğlu, 2000).

Duyguların hızlı bir şekilde uyanıp uyanmaması, devamlılık gösterip göstermemesi, derinden ya da yüzeysel duyulması mizaç kavramı ile açıklanmaktadır. Bazı insanlarda duygular yavaş uyanırken sürekli olabilmekte bazılarında ise aniden uyanıp süreksiz olabilmektedirler. Çok sakin olan bireylerin kızgınlıkları ani olmamakla birlikte kızdıklarında bunu çok derin hissedebilmektedirler. Tüm bunlar göz önüne alındığında mizaç, duygusal denge durumunu ifade eden özellikler bütünü olarak ifade edilebilir (Baymur, 1994; Kutanis, 2006). Güney (2011)'e göre ne çıkan mizaç eşitleri şu şekildedir:

- **Neşeli Mizaç:** Hareketli ve keyiflidirler. İlgileri kolayca başka şeylere kayabilir.
- **Soğukkanlı Mizaç:** Hareketi ve neşesi az, soğukkanlı ve kuvvetli kişilerdir.
- **Kızgın Mizaç:** Ani bir şekilde kızabilen, heyecanlı ve güçlü mizaç tipidir.
- **Melankolik Mizaç:** ok çabuk sıkılırlar, hareketsiz ve zayıf bir kişiliği ifade eder.

2.2.3. Yetenek

Kişiliği oluşturan bir diğer kavram yetenektir. Yetenek insanların genetik olarak sahip olduğu ve zamanla geliştirilebilen kapasiteleri olarak tanımlanabilir. Yetenek kavramı zihinsel yetenek ve bedensel yetenek olarak ikiye ayrılmaktadır (Tikici ve Deniz, 1991). Kişinin etrafında olan olayları kavramasını ve olaylar arasında ilişki kurabilmesini sağlayan, analizler yaparak neticeler elde edebilme yeteneği zihinsel yetenek olarak adlandırılmaktadır (şimşek, Akgemci ve elik, 2008). Bedensel yetenek ise insanın duyu organlarını belli bir koordinasyonla kullanarak hareket etmesi, koşması, derinliği fark etmesi, görmesi gibi özellikleridir (Zel, 2001).

Zihinsel yeteneğin elde edilmesi genetik özellikler ve eğitim faktörüyle sağlanan kazanıma bağlı iken bedensel yeteneğin elde edilmesi yaş ve verilen emekle ilgilidir (Ünüvar, 2021). Zihinsel yeteneğin bir ürünü zekâ olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2010). Sol beyin tarafından etkilenen IQ, konuşma, analitik düşünme, mantıksal çıkarımda bulunma, entelektüellik gibi süreçleri etkilerken, sağ beyin tarafından etkilenen duygusal zekâ (EQ), bütüncül, sanatsal, sezgisel ve yaratıcı olma gibi süreçleri etkilemektedir (Mintzberg, 1976). Zekâ denildiğinde akla IQ gelse de son zamanlarda duygusal zekânın önemi de anlaşılmaya başlanmıştır ve duygulardan bağımsız bir şekilde analitik zekânın sosyal başarıyı getirmeyeceği belirtilmektedir (Goleman, 2010).

Yetenek insanların toplumsal alanda tanınmalarına yardımcı olarak kişilik gelişimine katkı sağlamaktadır. Yetenekli insanlar çevrelerinden takdir edilip sevilirken gruba kabulleri kolay olabilmektedir. Yetenek, bireyin öz güveninin artırmakla kalmamakta sosyal saygınlık da kazandırmaktadır. Ancak yetenekli bireyler özelliklerine uygun çalışma şartlarında veya ortamlarda bulunmadıklarında mutlu olamamaktadırlar (Güney, 2011).

2.3. Temel Kişilik Özellikleri

Kişiliğin özellikleri, belirli bir süreçte oluşmakta ve tutarlı olarak gelişen eylem şekilleridir. (Augustine ve Larson, 2012). Kişilik özellikleri, bireyi diğer kişilerden ayırıştır ve kişinin gelecek zamandaki davranışlarına göre dayanağını oluşturmaktadır (Atkinson ve vd., 1990). Literatüre bakıldığında, kişilik ile ilgili birden fazla kuramın (psikoanalitik kuram, insancıl kuram, davranışsal kuram vb.) olduğu görülmektedir. Bu çalışmada literatürde sıklıkla kullanılan Beş Faktörlü Kişilik Kuramı ele alınmıştır.

2.3.1. Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri

Beş faktörlü kişilik özellikleri kuramı, bireyleri birbirinden ayıran özelliklerin tüm dil ve kültürlerde kodlanabileceği, bu özelliklerin konuşma dilindeki kelimelere yansıtacağı ve bireylerin kişiliklerini kapsayıcı bir sınıflamanın mümkün olacağı varsayımına dayanmaktadır (Somer, 1998).

McCrea ve Costa (1995) insanları birbirinden ayıran beş temel kişilik özelliği olarak dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, yeniliklere açıklık ve nevroitiklik (dışa dönüklük) özelliklerini belirlemişlerdir. Antonioni (1998) bu beş kişilik özelliğini zıt kavramıyla birlikte ele alan iki kutuplu bir model olarak sınıflandırmıştır. Bu

sınıflandırmada dışa dönüklük, içe dönüklük, geçimlilik-geçimsizlik, sorumluluk-sorumsuzluk, açıklık-kapalılık ve duygusal dengesizlik-duygusal tutarlılık şeklinde adlandırılmıştır (Akt: Haydaroğlu, 2020).

2.3.1.1. Dışa Dönüklük

McCrae ve Costa 1987 yılında yaptıkları çalışmalarda kişiler arasında gerçekleşen etkileşimin derecesini dışa dönüklük olarak ifade etmişlerdir. McCrae ve Costa konuşkanlık, atılgan ve sosyal olma durumunun yüksek düzeyde dışa dönüklük özelliğini oluşturduğunu ancak çekingenlik, utangaçlık, ağırbaşlılık ve kişisel iletişimlerinde geri planda kalma gibi kişilik özelliklerinin düşük düzeyde dışa dönüklüğün belirli özellikleri olduğunu bildirmişlerdir. McCrae ve Costa'ya göre; dışa dönüklük içerisinde sıcaklık, girişkenlik, canlılık, maceracılık ve pozitif duygu gibi oldukça istendik boyutları barındırmaktadır. İçe dönük insanlar ise, girişken ve sosyal değildirler ancak mutsuz ve seilmeyen insanlar da değildirler. Ayrıca yalnız olmayı severler ama bundan dolayı kaygı duymazlar çünkü yalnız olmayı isteyerek seçerler. Dolayısıyla içe dönüklük tam olarak dışa dönüklüğün zıddı olduğu ileri sürülemez.

Beş Faktör Kişilik Modelindeki dışadönüklük boyutu, Eysenck'in dışadönüklük/içedönüklük boyutu ile benzetilmektedir (Özer, 2013). Eysenck'in kuramında dışa dönüklük boyutunda yüksek puan alan kişiler girişken, insanlarla vakit geçirmeyi seven, hakkını ve düşüncelerini savunan kişilerdir ve bu boyut sosyalliği ve dürtüselliği temsil etmektedir (Eysenck ve Eysenck 1975). Dışadönük yapıdaki bireyler stres yaşadıklarında duygu odaklı değil sorun odaklı başa çıkma stratejilerini kullanmaya yönelmektedirler. Sorun temelli başa çıkma stratejisi, hızlı bir şekilde sorunun çözümüne odaklanma, çözüm için fikir üretme ve gerekli adımları atma gibi bilinçli çabaları içerir (Baker 2007).

2.3.1.2. Uyumluluk

Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, diğer insanlara karşı nazik, dostane davranışlar sergilerler ve rekabetçi olmaktan çok iş birliği içinde olmaya yatkındırlar (Moody, 2007). Yumuşak kalpli, yüksek hoşgörü ve sosyal çevrelerine karşı güven telkin edicidirler (Yalçın, 2015). Duygusal zekâsı yüksek olan bu kişiler başkalarının ihtiyaçlarına karşı duyarlılık gösterirken, yöneticilik alanında da başarılı olmaktadır (Zel, 2001). Bu kişiliğin diğer ucunda ise uyumsuz kişilik özelliğine sahip bireyler bulunmaktadır. Bu bireyler diğerleri ile rekabet halinde olan, güven duymayan, inatçı,

hemen sinirlenen, sabit fikirli, şüpheli, kavgacı, empati kabiliyetinden yoksun ve kıskançtırlar (Özkalp ve Kirel, 2011). Şahsi çıkarları tehlikeye girdiği anda çıkarlarını diğerlerinin ihtiyaçlarından ön planda tutarlar (Deniz ve Erciş, 2008).

2.3.1.3. Nevrotiklik

Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, duygusal açıdan sorun yaşarlar ve duyguları sıklıkla değişkenlik gösterir (Gülbüz, 2011). Stresle baş edemedikleri için aşırı baskı hisseden bu bireyler iş hayatında zorluk yaşarlar ve kendilerini güvende hissetmezler (Can vd., 2006). Üzüntü, öfke, kaygı gibi birçok olumsuz duygu yaşayan nevrotikler, kendilerine acıma eğilimindedirler. Ayrıca çevrelerinde olup biten olaylara karşı ya tepkisiz kalır ya da tutarsız bir ruh hali gösterirler (Gülbüz, 2011).

Nevrotik kişilik özelliğine sahip bireyler fiziksel olarak da etkilenebilmektedirler. Davranışları üzerinde düşük kontrol sahibi oldukları için, aşırı yemek yeme, çok para harcama ve madde bağımlılığı gibi eylemlerde bulunabilirler. Bu durumun neticesinde sürekli bir memnuniyetsizlik ve şikâyet etme halindedirler (McCrae ve Costa, 1995). İçinde bulundukları olumsuzluklardan rahatsız olmalarına karşı kendilerine ulaşamayacakları hedefler koymaktadırlar (Yalçın, 2015).

Nevrotik özellikleri düşük olan bireylerde ise duygusal denge hali görülmektedir. Yaşamında bu dengeyi kurabilenler daha sakin, güvenli, tepkilerinde aşırıya kaçmayan, daha az endişeli, öfkelerini kontrol edebilen, kendilerine güven duyan ve çevrelerine karşı olumlu duygular geliştirebilen ve yöneticilik kabiliyeti yüksek bireylerdir (Zel, 2001).

2.3.1.4. Deneyime Açıklık

Deneyime açık olan kişiler çeşitliliğe, yaratıcılığa ve hayal gücüne ilgi duyarlar. Güzellik algısı yüksek kimseler olup sanatsal yönleri gelişmiştir. Aynı zamanda yeni şeyler keşfedeler ve deneme yapmayı çok severler. Deneyime açıklık boyutu, özgünlük, duygularda yenilik, zekâ ve düşünce esnekliği gibi kavramlarla da açıklanabilir (McCrae ve John, 1992). Bu boyut ile ilgili ölçeklerde düşük puan alan bireylerin, durağan, yeni şeylere kapalı olma, rutinde olanları yapmaya devam etme, çekimser, sanata ve estetiğe ilgi duymama gibi özellikleri olabilmektedir (McCrae ve Costa, 1995).

2.3.1.5.Sorumluluk

Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, dikkatli, başarılı ve başarılı olma yolunda azimlidirler (Özkalp ve Kirel, 2011). Bir başka deyişle kontrollü ve disiplinli olma bu özelliğe sahip kişilerin en temel özelliğidir (Güney, 2011). Sorumluluk sahibi kişiler organizasyon yetenekleri güçlü ve etik kurallara uyan bireyler oldukları için çevreleri tarafından sosyal ilişkilerinde güvenilir olarak algılanmaktadırlar (Johnson ve Ostendorf, 1993). Bu özelliğin olumlu yönü bireylerin başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığı şeklinde de görülmektedir.

Geleneklere ve otoriteye bağlı olma eğilimi gösteren bu kişiler bazı durumlarda aşırı tutucu ve gelişime kapalı olabilmektedirler Bu kişiliğin diğer ucunda ise sorumsuz kişilik özelliğine sahip bireyler bulunmaktadır. Sorumsuz kişilerde disiplinsizlik, dikkatsizlik, vurdumduymazlık, tembellik ve unutkanlık gibi özellikler görülebilmektedir. Kendilerine hedef belirlemede zorlanan bu kişiler, eylemlerinde ihmalkâr davranarak karar verme aşamalarında zorlanabilmektedirler (Yalçın, 2015).

2.3.2.Kişilik Özellikleri ile İlgili Çalışmalar

Literatürde, kişilik özelliklerine ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Özellikle kişilik değişkenine ilişkin sayısız çalışma olduğu düşünüldüğünde, çalışmanın içerdiği beş kişilik özelliğini ele alan çalışmalara odaklanılmasının daha etkili olacağı düşünülmüştür.

Cutchin (1998), 138 lise öğretmeni, 261 okul müdürü ve 1080 öğrenci ile yaptığı doktora tezi araştırmasında katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri ile mesleki performansları arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Öğretmenlerin mesleki performansları ile nevrotik kişilik özelliği ve sorumluluk kişilik özelliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki; mesleki performans ile beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük kişilik özelliği arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Steel, Brothen ve Wambach (2001), kişilik özellikleri ve erteleme davranışı üzerine yapmış oldukları çalışmalarında nevrotiklik, mesuliyet ve uyumluluk kişilik özellikleri ile öteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulamazken, şeffaflık ve deneyime açıklık özellikleri ile öteleme arasında zayıf bir ilişkinin olduğu sonucuna olduğu görülmüştür.

Choi ve Moran (2009), üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin erteleme davranışı üzerine etkisini araştırdıkları çalışmada, duygusal dengeli ve dışadönük

kişilik özellikleri ile aktif erteleme arasında pozitif ilişki bulurken; Aremu vd. (2011) ise lise öğrencilerinin nevrotik kişilik özelliği ile bilimsel öteleme ve bilimsel başarı arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Kim, Shin ve Swanger (2009), 187 katılımcının kişilik özellikleri ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında nevrotik kişilik özelliği ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki var iken dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Özer (2013), beş büyük kişilik özelliği ile erteleme davranışı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, nevrotik kişilik özelliği ve erteleme davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki; sorumlu kişilik özelliği ile erteleme davranışı arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kanten ve Kanten (2015) beş büyük kişilik özelliği ile erteleme davranışı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, sorumluluk kişilik özelliğinin erteleme davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin erteleme davranışı üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ancak, dışadönüklük ve uyum kişilik özellikleri ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Lauriola ve Levin (2001)'in, 843 katılımcının kişilik özellikleri ile risk alma tutumu arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında girişken ve gelişime açıklık kişilik özelliğinin risk alma davranışını önemli ölçüde etkilediği saptanmıştır.

Kim ve Terrier (2017), beş faktörlü kişilik özelliklerinin erteleme davranışına olan etkisini incelemişlerdir. Çalışmada, sorumluluk, uyumluluk ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin erteleme davranışı ile negatif yönlü güçlü bir ilişkisi duygusal dengesizlik (nevrotiklik) ile pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Deneyime açıklık boyutu ile erteleme davranışı arasında ise anlamlı bağlantı bulunamamıştır.

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Günümüzde işletmelerin başarılı olmasında çalışma ekibinin sadece görevleri olan işleri yapmalarının yanı sıra, işletme yararına faydalı işler üretme çabasında bulunmalarının önemli hale geldiği görülmektedir; bu durum örgütsel vatandaşlık davranışının ifade etmektedir. Çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışının görülmesi ekip çalışanları arasında faydalı sonuçlar ortaya koymaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren kişiler: başkalarını da düşünürler ve onlar adına faydalı işler yapmaya çalışırlar. Bu düşünce tarzına sahip bireylerin kendilerinden beklenen optimal davranış düzeyinden daha fazlasını sergileyerek gerek örgüt gerekse de örgüt dışında yaşanan olumsuz durumlara karşı hoşgörü ile yaklaştıkları, başkalarının iş hayatını etkileyecek davranışlara girişmeden önce etkilenecek kişileri haberdar ettikleri ve örgüt içindeki karar ve toplantılara olumlu yönde katkı verdikleri görülmektedir (Özler, 2010).

3.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı 1982 yılında Dennis W. Organ'ın Thomas S. Bateman ile 42. Ulusal Yönetim Konferans'ında bildiri olarak sunup, 1983 yılında makale olarak yayınladıkları "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" başlıklı çalışmada ve yine 1983 yılında C. A. Smith Dennis W. Organ ve J. P. Near'ın birlikte yayınladıkları bir makalede ilk kez ortaya atılmıştır (Kulaklıoğlu 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı konusuyla ilgili yapılan ilk bilimsel çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının "iyi asker sendromu" terimiyle beraber kullanıldığı bilinmektedir (Bateman ve Organ, 1983; Organ, 1988). İyi asker sendromu; diğer bireylerin yanlışını tespit etme onlarla tartışma, onları bildirme gibi hoş olmayan davranışların varlığı ile sosyalleşme, işleri zamanında yapmayı, inovatif olmayı, başkalarına yardım etmeyi ve istekli davranmayı kapsamaktadır (Acar, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, sıralı amirlere yardım etmede istekli olma, çalışma ortamına yeni giren bireylere yardımcı olma, diğerlerinin haklarına ihtiram gösterme, çalışırken ekstra ara vermeme, işletme toplantılarına sürekli olarak katılma, diğer kişilerin önemsemediği görevleri dikkate alma ve ana işlerle ilgili problemlerde çalışanlara istekli olarak yardımcı olma, işletmeyi yangın, hırsızlık ve diğer istenmeyen durumlardan koruma, örgütün var olan kurallarına uymak ve işletmede düzeni sağlama şeklinde de ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olarak yapılan ampirik ve kavramsal çalışmalarda belli başlı iki kategoriden söz edilmektedir. Bunlar kişilere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (OCBI) ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık (OCBO) davranışı olarak ifade edilmektedir (Özler, 2010).

Bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı; belirli bireylere doğrudan fayda sağlar ve bu şekilde dolaylı olarak da örgüte katkı sağlar. Örneğin biri işe gelmediğinde onun yerini alma veya diğer çalışanlara ilgi gösterme gibi davranışlardır. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ise genel olarak örgüte yarar sağlar. Örneğin işe gelemeyeceğini önceden bildirmek, düzeni sağlayan üniformal kurallara bağlanmak gibi davranışlardır. Bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları diğerkamılık, örgüte yönelik davranışları ise itaat olarak belirtilmektedir (Özler, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir birey olarak iş görenin kendisine verilen sorumluluk ve verilen görevlerin haricinde yararlı olacağını düşündüğü tüm etkinliklere isteyerek katılmasını ve üzerine sorumluluk almasını sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık, iş görenlerin isteyerek yerine getirdikleri, resmi olarak belirtilmemiş olan, örgütün amaçları doğrultusunda başarıyı elde etmede yararı dokunan, dış etkenler karşısında örgütü koruyup kollayan, yapılmadığında cezası olmayan, örgüt açısından tam da istenen kişisel davranışları ifade etmektedir (Karaca ve Özmen, 2018).

3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Temel Kavramlar

3.2.1.Pro-Sosyal Davranışlar

Pro-Sosyal davranışlar, çalışanların organizasyonel görevlerini ifa ederken etkileşimde bulunduğu birey, topluluk ya da örgüte yönelik olarak toplumsal pozitifliği artırmaya yönelik davranışlar olarak açıklanmaktadır (Brief ve Motowidlo, 1986).

Brief ve Motowidlo (1986), Katz'ın (1964) makalelerinde tanımladığı gibi, verimli örgütsel performans için gerekli görülen davranış modellerinin tanımına dayanarak, kişisel ve örgütsel refah için farklı örgütsel davranış, olasılık ve sonuçları tanımlamaktadır. Katz'ın ilk modeli, organizasyona katılımı ve kalıcılığı temsil eder. İkincisi, performansta başarıyı veya mükemmelliği temsil eder. Üçüncüsü, gereksinimleri belirtmenin, çalışanlarla birlikte çalışmanın, organizasyonu zararlardan korumak için gerektiğinde harekete geçmenin, acil durumlardan, organizasyonu iyileştirmenin yolları hakkında tavsiyelerde bulunmanın, kişisel gelişimin ve

organizasyon hakkında yabancılarla olumlu konuşmanın ötesine geçen davranışı temsil eder (Öztırak ve Orak, 2022).

3.2.2.Ekstra Rol Davranışları

Ekstra rol davranışları, gönüllü olarak yapılan, formal iş tanımları ve belirli roller içinde bulunmayan, pozitif ve başkaca bir karşılık beklemezsizin yerine getirilen eylemlerdir Ekstra-rol davranışı, çalışanların inovatif eylemleri olarak ifade edilmektedir. Bu tarz eylemler, organizasyonel yeterliliği artıran ve hafifleten formal olmayan ortak davranışsal, istekli davranışları ve yardımseverliği kapsamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Ektra rol davranışı iş görenlerin inovatif ve gönüllü davranışları olarak ifade edilmektedir. Ektra rol davranışına model olarak organizasyona yeni başlayan çalışanların işe uyum sağlaması, bu çalışanlara faydalı olunması, herhangi bir sebepten ötürü çalışamayan bir çalışanın yapması gereken işleri aynı bölümde iş gören diğer iş görenler tarafından yapılması, ekstra ara verilmemesi, çalışanın günlük çalışma süresi sona erdiği halde çalışmaya devam etmesi, gibi davranışlar örnektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016).

3.2.3.Örgütsel Kendiliğindenlik (Spontanlık)

İşletme ve iş gören ilişkisi kapsamında örgütsel kendiliğindenlik olarak isimlendirilen bu eylem, kişilerin kendi istekleri ile bazı eylemlerde bulunmasını göstermekte ve örgütsel yeterliliği artırmaya yönelik gösterilen içten ekstra rol davranışları olarak tanımlanmaktadır (George ve Brief, 1992). Örgütsel kendiliğindenlik içerisindeki davranışlar; iş görenlerle yardımlaşmak, işletmeyi korumak, yapıcı tavsiyelerde bulunmak, kendini geliştirmek ve iyi niyet sahibi olmak şeklinde sıralanmaktadır (George ve Jones, 1997).

3.2.4.Biçimsel Rol Davranışı

Biçimsel rol davranışı işletmede zorunlu teknik bir olaydır ve idare tarafından onay gören eylemlerdir. Biçimsel rol davranışı, gerekli olan ya da yapılması istenen eylemlerdir ve bu eylemler organizasyonun temeli oluşturur. Biçimsel rol davranışı örgütlerdeki biçimsel ödül sistemi olarak ifade edilmekte ve çalışanlar yapmaları gereken eylemlerde vad edilen ödülleri alamayacaklar belki daha da kötüsü işlerinden çıkarılacaktır. İşletmelerde biçimsel rol davranışlarının bulunmaması halinde

organizasyon içerisinde tartışma ortamı oluşacak ve bu olaylar sonucunda finansal problemler ortaya çıkabilecektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016).

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi

Günümüzde sadece görevlerin yerine getirilmesinden sorumlu olanlar tanımlanmıştır. Artık kuruluşların başarıya ulaşması ve bu başarıları sürdürmesi yeterli değildir. Bu nedenle örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve sürekli değişime rağmen başarılı olabilmeleri için çalışanların davranışları tanımlamadan ziyade örgütsel etik davranışları ifade etmeleri önemli hale gelmiştir (Ürek, 2015). Çalışanlar, örgütün başarısını kendi çıkarları olarak görerek örgütsel vatandaşlık göstermelidir. Bu davranışlar bir kişi tarafından sergilendiğinde önemsiz gibi görünse de sergilenen kişi sayısı arttığında örgütün başarısı üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Bu olumlu ortam ile insanlar birbirlerini güçlendirecek ve başarının devamını sağlayacaktır.

Organizasyonların çalışanlara ihtiyacı vardır. Günümüzde bireyin değişen doğası, örgütün verimliliğini sağlamak ve örgütlerin vizyonunu oluşturmak için örgüt piramidinin en altında yer alan statükoyu en üst düzeye çıkarmıştır (İnce, 2005). Makinelerin kapasitesi kuruluşlar tarafından fark edildiğinden, ne kadar üretebildiklerini ölçmek mümkün olmuştur. İnsanlar değişen koşullara göre farklı davranışlar sergileme yeteneklerinin farkında olmadıkları için örgütler için kritik bir faktör olarak görülmektedirler. Birçok yönetici ve bilim insanı, çalışanların örgütlere rekabet gücü kazandırdığını ve beklenen başarıya ulaşmak için tüm çalışanların katılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Alanında başarılı çalışanlara sahip olan ve bu çalışanı amaçları için üst düzeyde kullanan örgütler rekabet avantajlarını koruyabilirler (Öğüt vd., 2004).

Çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performans üzerinde önemli bir etkisi olabilir. Örgütsel başarı üzerindeki önemli etkilerden bazıları şunlardır (Podsakoff vd., 2000).

- Hem organizasyonun hem de çalışanların verimliliğini artırır.
- Kaynaklar ekonomik olarak kullanılarak üretim amaçlı kullanılabilir.
- En iyi çalışanları kuruluşa getirerek ve kuruluşa tutarak kuruluşun operasyonel yeteneklerini geliştirir.
- Kuruluşun performansını kalıcı bir başarı haline getirir.
- Gruplar içinde ve gruplar arasında etkinliklerin düzenlenmesine yardımcı olur.

- Kuruluşların değişen ortamlara uyum sağlamasına yardımcı olur. Kurumsal vatandaşlık davranışı, çalışan becerilerinin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Grup çalışması optimizasyonu ve organizasyonun başarısı örgütün psikolojik ve sosyal çevresine faydalıdır (Avey vd., 2009).

Çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerinde kurumsal kaynaklar daha verimli kullanılır. Yöneticiler daha verimli faaliyetler için zaman ayırabilir ve çalışanlar işleriyle ilgili performanslarını iyileştirebilirler. Bu durumlar örgütsel verimliliğin artmasında da etkilidir (Podsakoff vd., 2000). Ayrıca örgüt üyelerinin sosyal ilişkilerini geliştirir ve çatışmayı en aza indirerek verimliliği artırır. İşyeri stresini azaltarak çalışanların sorumluluk bilincini artırır. İş gücü devrini azaltır. Çalıştığı örgüte kendini adanmış bireyler, örgütte geçirdikleri zamanı, üretim kalitesini yükseltmek ve birçok alanda örgütün etkinliğini artırmaktır (Gürbüz, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışının amacı, çalışan becerilerini geliştirerek örgüt iklimini iyileştirmek, örgütsel çevreyi olumsuz etkileyecek eylemlerden korumak ve örgüt içindeki uyumu artırarak verimliliği artırmaktır. Bu hedefler, öğrenen örgütsel kimliğin oluşması, örgütün çevreye uyum kabiliyetini artırarak rekabet avantajı sağlaması ve bireylerin bağlılıkları ile örgüte bağlılıkları ile yakından ilişkilidir. Örgütler, insanların amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olur. Ayrıca, çalışanların hedeflerine ulaşmak için çabalarken kuruluşlarında hedeflerine ulaşmalarını sağlar. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin ve bireylerin amaçlarına ulaşması için bir denge görevi görmektedir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışları başarılı olmak isteyen bireyler ve örgütler için önemli görülmektedir (Arlı, 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışının, eski çalışanlar ile yeni işe alınanlar arasındaki işbirliğini artırma, çalışanlarda sorumluluk ve öz yönetim duygusunu geliştirme ve olumlu tutum sergileyen iş arkadaşlarıyla iyi geçinerek durumlara olumlu yaklaşımlarını sağlama gibi faydaları vardır (Şanal, 2013)

3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Etmenler

Podsakoff ve diğerlerine (2000)'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı, kişinin, işin, örgütün ve liderin özelliklerinden etkilenmektedir.

3.4.1. Kişisel Özellikler

Çalışanların ruhsal durumu, işyerindeki davranışlarını etkiler. Meslektaşlarına yardım etmeye ve örgütsel sorunlara çözüm bulmaya istekli çok yönlü bireylerde hayal

kırıklığı, düşük içsel motivasyona ve aktivitenin iyi gitmeyeceğine dair yüksek bir inanca yol açacaktır. Dick ve diğerlerine (2006) göre örgütsel vatandaşlık davranışı, çalıştığı kurumla özdeşleşen kişilerde görülmektedir (Avcı, 2016). Bu bağlamda çalışanların kendilerini örgütün bir üyesi gibi gördüklerinde örgütsel vatandaşlık davranışları gösterebilecekleri ifade edilebilir.

Smith ve diğerlerine göre (1983), bireyin yaşanan olaylara ve insanlara olan tutumu ve ilgisi, kişinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler. Erdoğan (1994), kişinin işine olan ilgi ve tutumunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını da etkileyeceğini belirtmektedir (Akt. Kaplan, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların işlerine bağlılıklarına ve işlerindeki başarılarına göre değişmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütlerine daha faydalıdır ve daha fazla görev üstlenmektedirler.

3.4.2. İş Özellikleri

Ay (2007)'a göre, bireyin organizasyondaki iş performansı üzerindeki izlenimi anlamak, bağlılık ve mesuliyet duygusu yaratmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışının uygulanmasını sağlamaktadır (Aksoy, 2010). İşyeri sorumlulukları ve iş yapısı davranışı etkiler. Çalışanlar kendi çalışma tarzlarını belirleyebilirlerse işyerinde daha fazla hareket özgürlüğü olacağından işyerine bağlılıkları artacaktır.

Profesyonellik, çalışanların örgütsel vatandaşlık özelliklerini de belirlemektedir. Çalışanların örgüt içindeki konumları yükseldikçe iş yerleriyle olan bağları da pozitif yönde etkilenmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının artan çalışan bağlılığı ile ortaya konduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörlerden biri de çalışanın görev yeridir. Çalışanların dinleme bölümlerinin yapısı isteyerek veya istemeyerek değiştirildiğinde, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermedikleri görülmüştür (Çetin, 2011).

3.4.3. Organizasyonel Özellikler

ÖVD'yi etkileyen faktörlerden bazıları, organizasyonun iç yapısından ve mekanizmasından kaynaklanan özelliklerdir. Bunlar; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel özellikler, örgütsel vizyon, örgütsel karar alma sürecine katılım ve bireysel-örgütsel bütünleşmedir. Örgütsel bağlılık, bir örgüte daha güçlü bir kişisel bağlılıktır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi bağlılık, sadece örgüt için değil, aynı zamanda

örgütün amaç ve hedefleri için de önemlidir. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile ÖVD boyutları arasında açık ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir (Dilek, 2005).

Örgütsel vizyon çerçevesinde, örgütün ve çalışanlar tarafından kabul edilen amaçları küçümsenmemelidir. Atalay (2005)'a göre çalışanlar vizyon ile uyumlu olduklarını hissettiklerinde daha fazla etkilenirler. Bu durum ÖVD üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel özelliklerden biri de örgütün çalışanlara yönelik bakışının çalışanların davranışlarını da etkilemesidir. Van Dyne ve diğerlerine (1994) göre, çalışanlar, örgütün kaliteli mal ve hizmetlere kıymet verdiğini hissederlerse daha kaliteli davranışlarda bulunacaklardır (Akt. Aksoy, 2010). Örgüt kültürü ve örgütsel yapılar, kişilerin ÖVD sergilemesinde belirleyicidir. ÖVD, daha az organizasyonel hiyerarşiye ve daha az gruplar arası ilişkiye sahip organizasyonlarda ortaya çıkmaktadır.

3.5. Sağlık Alanında Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Sağlık kuruluşlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlarla amaçlarına daha kolay ulaşabilecekleri ve örgütsel performanslarını artıracabilecekleri düşünülmektedir (Chu vd., 2005). Hizmet sektöründe insan kaynakları önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle iş görenlerin iş tatmini, örgüte bağlılığı ve coşkusu; sadece örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla tamamlayıcı rollerini geliştirmekle kalmazlar. Ayrıca sağlık sektöründe kurumların rekabet güçlerinin artmasına da katkıda bulunur ve gelecekte daha iyi performans göstermelerini de sağlar (Öztürk ve Bayram, 2022)

Sağlık sisteminin kompleks yapıları ve kritik bileşenleri olarak sağlık tesisleri, halk sağlığında yadsınamaz bir rol oynamaktadır. Sağlık sektöründe çalışmak, çeşitli nedenlerle zorlu bir iştir. Sağlık emekçileri genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı da eklenmesiyle tüm davranışları etkileyen gergin durumlarla karşı karşıyadır. Çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışının olmaması da kişisel ve toplu performansın düşmesine ve gelecekteki sağlık hizmetlerinin yetersiz kalmasına neden olabilir. Bu da çok ciddi bir halk sağlığı sorunu olarak ortaya çıkacaktır (Bahrami vd., 2013).

Sağlık hizmetlerinin ekip çalışmasına dayalı bir hizmet olması nedeniyle örgütsel vatandaşlığın tüm boyutlarıyla sergilenmesi daha da önem kazanmaktadır. Herhangi bir ekip üyesinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye istekli olmaması bile ekip içindeki uyumu ve üretkenliği baltalamak için yeterli olabilir ve hizmet bütünlüğünü ve kalitesini olumsuz etkileyebilir (Ürek vd., 2016).

Türkiye'de sağlık alanında örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili araştırmalar genel anlamda 2003'te başlamıştır ve 2015'te araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Bir sağlık tesisinde görev alan kişilerin göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık seviyesini belirlemek ve kişisel özelliklerine göre incelemek için Erdem (2003) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada Kocaeli Devlet Hastanesinde çalışan 32 yönetici ve 301 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile yaş, kıdem, hastanede çalışma süresi ve cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, medeni durum ve eğitim durumu arasında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Aslan (2008), örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel ve mesleki bağlılık arasındaki bağlantıyı tespit etmek için Afyon ilindeki hastanelerde görev alan 225 hemşire üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ile mesleki bağlılıkları arasında olumlu yönde anlamlı bir bağlantı olduğu fakat örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

İlusu (2012) sağlık çalışanlarını güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu araştırma Denizli ilindeki özel hastanelerde çalışan 398 çalışana kapsamaktadır. Çalışanları güçlendirme karar verme alt boyutları ile sportmenlik, vicdanlılık ve vatandaşlık davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bağlantı olmadığı belirlenmiştir. Çalışan güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.

Mahnaz ve diğerleri (2013) İran'ın Tahran kentinde bulunan hastanelerde çalışan 333 sağlık çalışanı ile demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir.

Araştırma sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyet, medeni durum, akademik nitelik, meslek, yaş, maaş, iş türü, bölüm/kuruluş, örgütteki pozisyona göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kanten (2014), bağımlılık davranışlarının çalışan vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve örgüt ikliminin düzenleyici rolünü araştırmak için Isparta ve Burdur'daki özel hastanelerde çalışan 122 çalışanın katıldığı bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların narsist davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemede pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ve örgüt ikliminin bu konuda düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir.

Kayabaşı (2015) hemşirelerin kariyer seğimi, örgütsel vatandaşlık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Necip Fazıl Şehir Hastanesinde görev alan 192 hemşire üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına göre hemşirelerin kariyer seğimi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür.



4. İHBARCILIK KAVRAMI

4.1. İhbarcılık / Whistleblowing Nedir?

“Whistleblowing” esasında “ıslık çalma” manasını taşımaktadır. “Whistleblowing” teriminin örgütsel olarak ifade edilmesi ise İngiltere’deki emniyet güçleri mensupları tarafından suç işlemek üzere olan birini durdurmak maksadıyla ıslık üflemesine dayanmaktadır. Bu terim ilk kez 1963 yılında emniyet konusunda meydana gelmiş bir kanun belgesinde yer almıştır. Bundan dolayı terimin ortaya çıkışı, gayri meşru eylemler gerçekleştirenlerin bir düdükle önlenmesi olarak görülmektedir (Hersh, 2002)

Türkçe literatürde organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem davranışı, bilgi ifşası, ihbarcılık, işçinin ifşa ve ihbarı, ihbarcılık, ahlaki tepki, bilgi uçurma ve vicdani ret davranışı anlamlarına gelmektedir.

Genel olarak ihbar etme kavramı; örgütlerde yasadışı, ahlaka aykırı veya meşru olmayan davranışların, daha önce o iş yerinde görev yapmış ya da mevcut çalışanlarca, birey ya da kurumlara izhar edilmesi olarak açıklanmaktadır (Kaptein, 2011). İhbarcılık kavramı en genel tanımı ile işletme içinde ahlaka uygun olmayan birtakım uygulamaların, diğer çalışanlar tarafından duyurulması demektir. (Esen ve Kaplan, 2012)

İhbarcılık kavramını ilk defa 1985 yılında kullanan Near ve Miceli’ye göre; ihbarcılık mevcut kanunlara ve yazılı olamayan kuralları ifade eden ahlaki değerlere zıt olan davranışlara şahit olan iş görenin, bahsi geçen olumsuz eylemleri önleyebilecek kurum veya bireylere duyurulmasıdır.

İhbarcılık örgütlerdeki olası olumsuz eylemlerin rapor halinde ve konuşarak anlatılması ya da ihbar edilmesidir. Daha geniş bir ifade ile ihbar etme, örgüt içerisinde yasalara ve ahlaka uygunsuz eylemlerin örgüt içerisinde veya dışında üçüncü birey ya da kurumlara da gelebilecek zararı önlemek için bilgisi olan kişilerin bu olumsuz durumları halledebileceğine inandıkları organizasyon içinde veya dışındaki yetkililere bildirilmesi olarak ifade edilebilir (Aktan, 2006).

Türkçe literatürde whistleblowing kavramının karşılığı olarak birçok tanıma değinilmektedir. Türk Dil Kurumu’nun (TDK) bu kavramlara ilişkin tanımlamalarına Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. İhbarcılık Kavramının TDK' ya Göre Tanımlamaları (Oran, 2018).

Jurnal etmek (Jurnalci)	“Birisiyle alakalı onu yöneticilere kötülemek, ihbar yazısı yollamak ya da iletmek”
Ele Vermek (Ele veren)	“Suçlu olan kişiyi ele vermek”
İhbar Etmek (İhbarcı)	“İşlenen bir suçu ya da kişiyi yetkili mercilere gizlice iletmek”

4.2. İhbarcılığın Özellikleri

Noman Bowie'ye (1988) göre ihbarcılığın kabul görülür bir davranış olabilmesi için altı özelliğin de olması gerekmektedir. Bu özellikler şunlardır:

- İhbarcılık davranışı toplum içinde kabul edilebilir etik davranışlardan olmalı ve bu davranışlar, başkalarının zarar görmesini önlemek için yapılmalıdır.
- İhbar eden kişinin, bilgiyi yetkililere ihbar etmeden önce etik olmayan davranışları önleme konusunda örgüt içinde uyulması gereken prosedürlerin hepsine uyması gerekmektedir.
- İhbar eden kişinin, mantıklı ve geçerli sebepleri olmalıdır.
- İhbar eden kişi, uyulmayan kuralların ve prosedürlere aykırı davranışların ciddi tehlikeli sonuçlar doğuracağı konusunda emin olmalıdır.
- İhbar eden kişi, etik ihlalleri ifşa etmenin veya kaçmanın kişisel anlamda yükleyeceği sorumluluklara uygun davranış göstermelidir.

Tüm bu açıklamalar ışığında ihbarcılık ile ilgili genel şartları şu şekilde sıralamak mümkündür (Akt. Aktan,2006).

- ❖ İhbar eden kişi, raporlama veya ihbar etme eylemini kurumlarda görülen davranışların örgüt içinde ve/veya örgüt dışı diğer kişi ve/veya kuruluşlara zarar vermesini engellemek amacıyla yapılmalıdır.
- ❖ İhbar eden kişi ihbar edeceği konu hakkında yeterli bilgiye sahiptir. İhbarcılığı gerçekleştirecek kişi, kurumda işe alınan ya da daha önce örgütte çalışmış bir iş gören olma ihtimali vardır. İş görenler haricinde bilgi paylaşılan örgüt dışındaki kişilerde ihbarcı olabilirler.
- ❖ İhbar etme veya raporlama eylemi, denetleme amacıyla görevlendirilmiş kişiler dışında “gönüllü denetçiler” tarafından yapılabilmektedir.
- ❖ İhbarcılık davranışı zorunluluk sonucu değil isteklilik sonucu ortaya çıkmalıdır.

Literatür taramasına göre ihbarcılık kavramının karşılığı olarak birçok farklı terimin kullanıldığı görülmektedir. Bu terimlerden olumsuz anlam çağrıştıranların ihbarcılık ile bağdaşmadığı görülmüştür. Örneğin ispiyonlama, gammadlama,

jurnalcilik kişisel menfaat içeren unsurların ihbarcılık kavramı yanında kullanılmaması gerekmektedir. Çünkü ihbar etme davranışı sivil bir erdem, etik bir davranışı belirtmekte ve altında kişisel menfaatler içermemektedir. Bu sebeple olumsuz anlam içeren kişisel menfaatlere çanak tutan terimlerden ayrılmaktadır (Ayar, 2020).

İhbarcılık davranışının dört temel özelliği vardır:

- 1) Genellikle iş yeriyle ilgili yanlışlıkları ifade eder.
- 2) Yasanın ihlali, etik olmayan uygulamalar, yolsuzluk, sağlık/güvenlik ihlalleri ve bazı durumlarda hatalı yönetim eylemlerini içerir.
- 3) Yanlışlıklar genellikle içeriden veya dışarıdan rapor edilir.
- 4) Kişisel şikâyetin aksine, genellikle bir kamu yararı boyutu vardır.

İhbarcılık davranışı bir örgütte yasalara, etik değerlere aykırı her türden yanlış uygulamalarla ilgilidir. Bu yanlış uygulama örnekleri Tablo 2’de gösterilmiştir. İhbarcılık, hataları ve kazaları önlemek veya ortaya çıkarmak ve iç yönetimi ve verimliliği iyileştirmek için hem kamu hem de özel sektördeki örgütlerin iç organizasyon kültürünü geliştirme yöntemidir.

Tablo 2. İhbarcılık Matrisi (Sağır vd., 2021).

BİLEŞEN	TANIMLAYICI	NİTELEYİCİ
Eylem	İhbar	-Maksatlı/Maksatsız -Yönetici dahilinde/Yönetici Dışında -Zaruri/Zaruri olmadan -Görevin Gerektirdiği/Görevin gerektirmediği
Sonuç	-Halka bilgi verme -Halka bilgi vermeme	İmzasız/İmzalı (isimsiz/isimli)
Aktör	Çalışan	-İç denetçi -Etik üyesi -Diğer
	Örgüt Üyesi	Daha önce çalışmış/Halen çalışan
	Örgütün veri ya da bilgilerine ulaşan kişi	Daha önce çalışmış/Halen çalışan
Güdü	Özgecilik Bencillik	-Kişisel çıkarları olmadan kamu yararına -Kamu yararı ve kendi çıkarı için
Konu	Yasa dışılık	Önemli/önemsiz/güncel/geçmiş/potansiyel
	Ahlak dışı davranışlar	Önemli/önemsiz/güncel/geçmiş/potansiyel
	Tüzüğe aykırılık	Önemli/önemsiz/güncel/geçmiş/potansiyel
Hedef	-Teşkilatta var olan -Örgüt denetiminde oluşan ya da örgütü kapsayan -Örgüt üyesini kapsayan	Görevde/Görevden ayrılmış
Alıcı	-Teşkilat içinden yöneticiler -Teşkilat dışından yöneticiler -Basın	-Resmi ya da geleneksel iletişim yolları ile -Resmi ya da geleneksel iletişim yollarını olmadan

Söz konusu kavram eylem, aktör, güdü, hedef ve alıcıdan oluşan yedi bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 2’de yer almaktadır. İhbarcılık davranışının en önemli yönlerinden biri, yanlış bir eylemin açıklanmasının alıcısı olarak kimin uygun olduğunu belirlemektir (Sağır vd., 2021).

4.3.İhbarcılık Davranışını Etkileyen Faktörler

Hook ve arkadaşları (1994) yaptıkları çalışmalarda ihbarcılık davranışını etkileyen faktörleri belirlemeye çalışmış ve bu faktörleri üç ana başlık altında sınıflandırılmıştır. Bunlar; kişisel, durumsal ve örgütsel faktörlerdir.

4.3.1.Kişisel Özellikler

İhbar eden kişilerin aile düzenleri vardır, iş performansları yüksek seviyededir, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları yüksek düzeydedir. İyi eğitilmiş olmaları örgütte üst düzey basamaklarda bulunmalarını sağlamaktadır ve büyük çoğunluğu erkektir. Örgüt içerisinde uzun süre aynı birimde çalışmaktadırlar ve uzmanlaşmışlardır. Bu sebeple belirsizliğe tahammülleri yoktur ve genellikle diğer çalışanlardan yaşlıdırlar (Ayar, 2020).

4.3.2.Durumsal Özellikler

İhbarcılar taraflı eylemlerin farkında olmakla birlikte ve bu eylemleri açıklayabilmektedirler. Yapılan hatalı uygulamalar ve etik olmayan eylemlerin iş arkadaşlarına, örgüte ve kuruma zarar verdiğini fark ettiklerinde harekete geçmeye hazır bulunurlar. İhbarcıları harekete geçiren durumsal faktörlerin oluşumundan sonra iş ve sosyal anlamda yanlış uygulamalar hakkında rapor düzenlenmesi ve sunulmasının ihbarcılarının desteklenmesi ve cesaretlendirilmesiyle artacağına inanılmaktadır (Arslan, 2001)

4.3.3.Örgütsel Özellikler

Örgütlerde, örgüt kültürü ve etik değerlere yüklenen anlam yüksek seviyededir. Örgütlerde ihbarcılarının örgüt içinde oluşan ve etik olmayan eylemlerin raporlanacağı kurum içinde ofisler bulunmaktadır ve kurumsal politikalarla desteklenmektedir. Yönetim tarzı katılımcı bir politika izlemekte ve ihbarcılara karşı bir davranış uygulanmamaktadır.

Örgütlerin ihbarcılara ihtiyacı olmaması için, açık ve güvenilir bir örgüt kültürü oluşturarak “doğru şeylerin yapılmasını” sağlamak gerekmektedir. Böylelikle çalışanlar, gerçekleşen süreçler ile açıklanmış değerler arasında bir farklılık olmadığını görecektir (Verschoor, 2005).

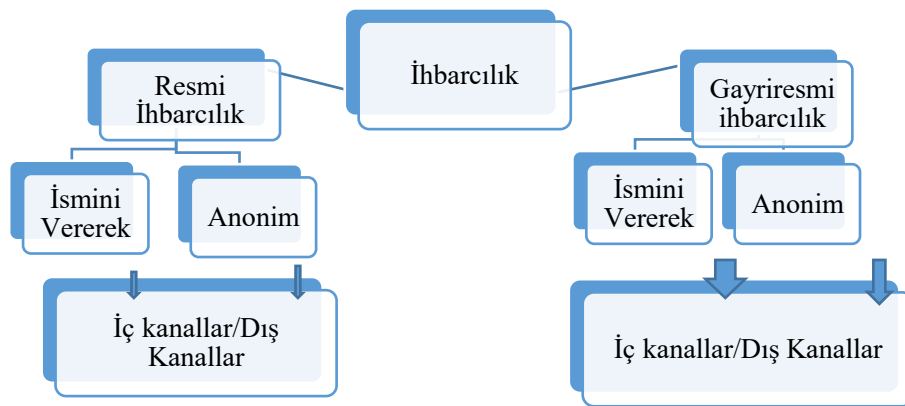
İhbar etmeyi gerçekleştirecek olan birey kendisini şu sorularla karşı karşıya bırakmaktadır: Bunu dile getirirsem beni dinleyen olur mu? Çalışma hayatımdaki geleceğim için olumsuz bir etkisi olur mu? Kariyerimi sonlandırmış olur muyum? İş arkadaşlarım ve sosyal çevrem bana bakış açısı ne olur? İspiyoncu durumuna düşer miyim? Kime söylemeliyim? Nasıl söylemeliyim? (Aktan, 2006). Bu süreçte ihbar edenin karşısına çıkabilecek riskler şu şekilde sıralanmaktadır:

- İhbar edilen bilginin özündeki problemin yerine ihbar edenin üstüne gidilerek dikkatleri onun üzerine vermek istenilebilir.
- Etik dışı davranan yetkililerce ihbar eden kişi sıkıntılı bir çalışan olarak değerlendirilebilir.
- İhbar edene karşı aynı sektör ya da aynı şehir veya bölgede iş bulamayacağı şeklinde tehditlerle susturulmaya çalışılabilir.
- İhbar eden çalışan iş arkadaşları ve işle ilgili bilgilerden uzaklaştırılmaktadır.
- İhbar edene ağır işler verilebilir ve bundan ötürü de başarısız olduğu ortaya konmaya çalışılabilir.
- İhbar edenlerin en sık karşılaştığı durumlardan biri de bu tarz etik dışı bilgilerin hırsızlık yoluyla ya da kanun dışı şekilde ele geçirildiği yönünde iddiaların olabilmesidir.
- İhbar edenlerin, daralmaya gitme şeklinde bahanelerle çıkışının verilmesi, ağır işler verilmesi ya da diğer taleplerinin yerine getirilmemesi yaygın yıldırma davranışlarıdır (Çiğdem, 2012).

4.4.İhbarcılık/Whistleblowing Nedenleri

İhbarcılık, özel sektör ve kamu kurumları olarak her organizasyonda yaşanabilecek bir davranış olması ve gerçekleşmesi için bir ihbarcının olması durumundan dolayı ahlaki davranış, inanç, kültür, duyarlılık gibi birçok nedenle yapılabilmektedir.

Şekil 3. İhbarcılık Kanalları (Yılmaz, 2009b).



Şekil 3'te görüldüğü gibi ihbarcılık; gayri resmi ve/veya resmi olarak gerçekleşmektedir. İki türlü ihbarda da anonim ve/veya ismini vererek yapılabilmektedir. Bu eylemi iç ve dış kaynaklara bildirerek gerçekleştirildiği görülmektedir.

4.4.1.Bireysel Nedenler

İhbarcılığın birçok ve çeşitli nedenlerle ortaya çıktığı söylenebilmektedir. Bu nedenler arasında kişisel prestiji artırma, yöneticiler tarafından değerli olma, saygınlık ve itibar görme, üst yönetime yakın olma ve güvende hissetme sayılabilir. Bunlarla beraber cesur hissetme, özgüvenli olma ve kendini kontrol etme gibi değişik türde kişisel fayda sağlamak için de ihbarcılık gerçekleşebilir (Greenberg, 2012'den Akt., Baltacı, 2017).

4.4.2.Örgütsel Nedenler

Duyarlı her insanın çalıştığı örgüte ve yaşadığı topluma karşı sorumluluk bilinciyle hareket etmesi gerekmektedir. İş görenlerin örgütleri kazandığı müddetçe kendilerinin ve toplumun da kazanacağı fikriyle davranması ve bundan dolayı örgütte yaşanan etik ya da kanun dışı davranışları ilgililere bildirmesi gerekmektedir (Baltacı, 2017).

4.4.3.Toplumsal Nedenler

İhbarcı kişiler etik, ahlaki ve yaşadığı toplum için kabul görmüş kalıplaşmış değerlere bağlı olan ve bu değerlere saygı duyarak hareket eden insanlardır. Bu değerlere saygıyla davranan kişiler için kamusal fayda, kurumsallık, toplumsal duyarlılık, huzur ortamı ve vatan sevgisi kavramlarının da önemli olduğunu söylemek mümkündür (Baltacı, 2017).

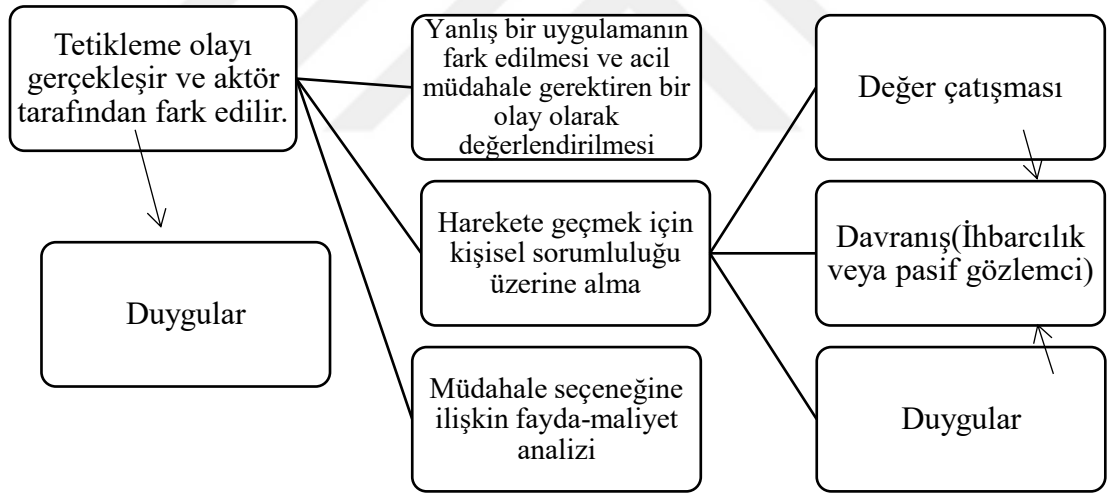
5.5. İhbarcılık Süreci

İhbarcılık eylemi, ihbarcı ve organizasyon tarafından probleme yönelik şikâyetleri içeren süreç olarak başlamaktadır. İlk başta ihbarcının, şahit olduğu eylemlerin ve olayların etik olup olmadığına ve kanuna aykırı olup olmadığına karar vermesi gereklidir (Yılmaz, 2009). İhbarcı gözlemlemiş olduğu olayları kendi zihninde değerlendirmektedir. Bu süreçte kişi olayları gözlemlerken yaşadığı toplum ve ortam kültüründen etkilenmesi kaçınılmazdır (Near ve Miceli, 1985; Yılmaz, 2009).

Karşılaşılan olay veya durumun doğru bir davranış ya da yanlış bir davranış sonucunda ihbar etme eyleminin yapılıp yapılmayacağı kararını vermek birçok etmene bağlıdır. Gözlemlenen eylemin gerçekten zararlı sonuçlarının olacağını düşünüyor ve hangi birime bildireceğini biliyor ise ihbarcılık davranışını gerçekleştirme olasılığı daha yüksektir. Yani bu bildirimin işe yarayacağı ve yanlış davranışları sonlandırılacağını düşünülmesi ihbarcılık davranışına yönelimi artırmaktadır (Near ve Miceli, 1985).

Henik (2008)'e göre ihbarcılık süreci gözlemcinin olumsuz olayı fark etmesi ile başlamakta, sonrasında gözlemci bilgileri analiz ederek değerlendirmeyapmaktadır. Sonrasında ihbarcılar üzerinde güçlü veya zayıf yönleriyle veya duygusal tepkiler oluşması beklenmektedir. Bunun sonucunda ise kişi pasif bir gözlemci ya da ihbarcı olma kararını vermektedir (Şekil 4). (Yılmaz, 2009a,)

Şekil 4. İhbarcılık Süreci (Henik, 2008).



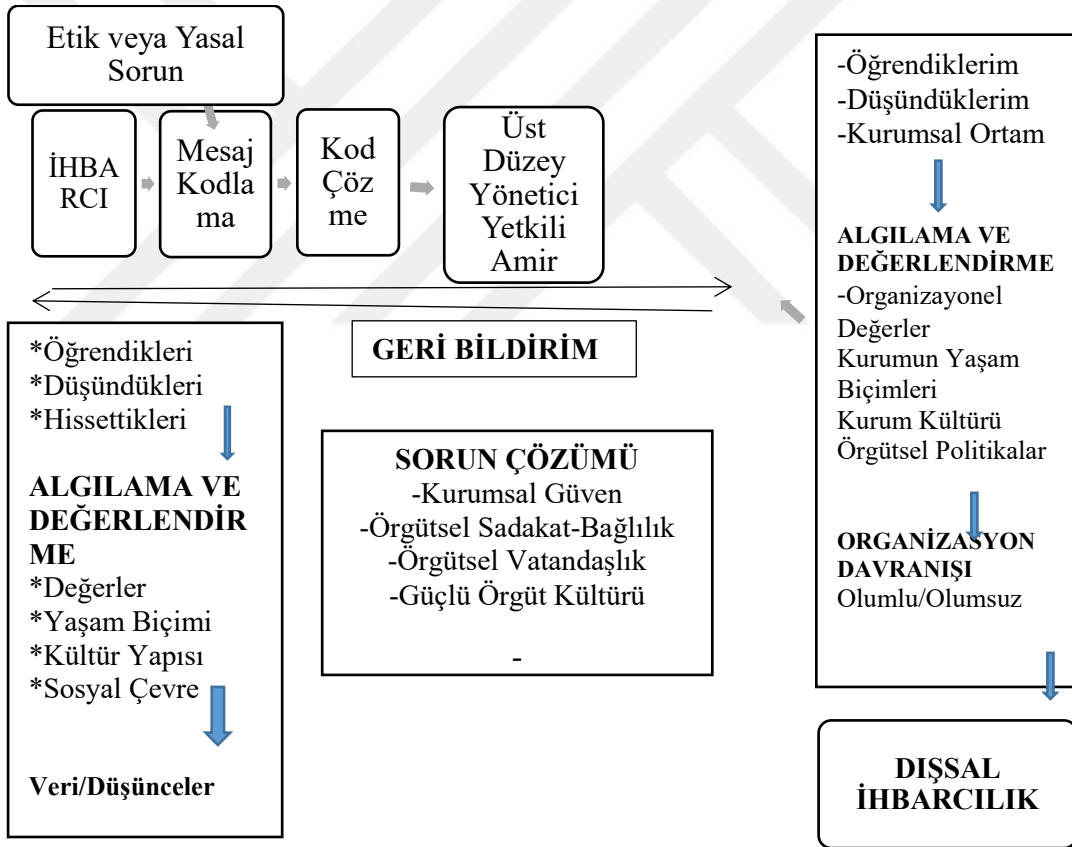
İhbarcılık davranışı içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel ihbarcılık, iş görenin etik olmayan davranış veya durumu üst yönetime veya direkt müdüre bildirmesidir. Dışsal ihbarcılık ise, çalışanın etik olmayan davranış veya durumu iş yeri dışında tüm aktörlere bildirmesidir. (Fleddermann, 2012).

İçsel ihbarcılık sürecinde, gözlemci kurumsal ortamda yasa dışı veya etik olmayan davranışla ilgili olarak hissettiklerini, düşündüklerini ve öğrendiği bilgileri, yaşamış olduğu çevrenin değerlerinden, geleneklerinden, kültür yapısından ve sosyal

yaşamdan etkilenecek algılar ve kendi süzgecinden geçirerek değerlendirir (Şekil 5). Bu değerlendirme neticesinde ulaşılmış olduğu sonuçları mantıksal çerçevede bilimsel olarak raporlayarak derler ve bunları yöneticisine bildirir.

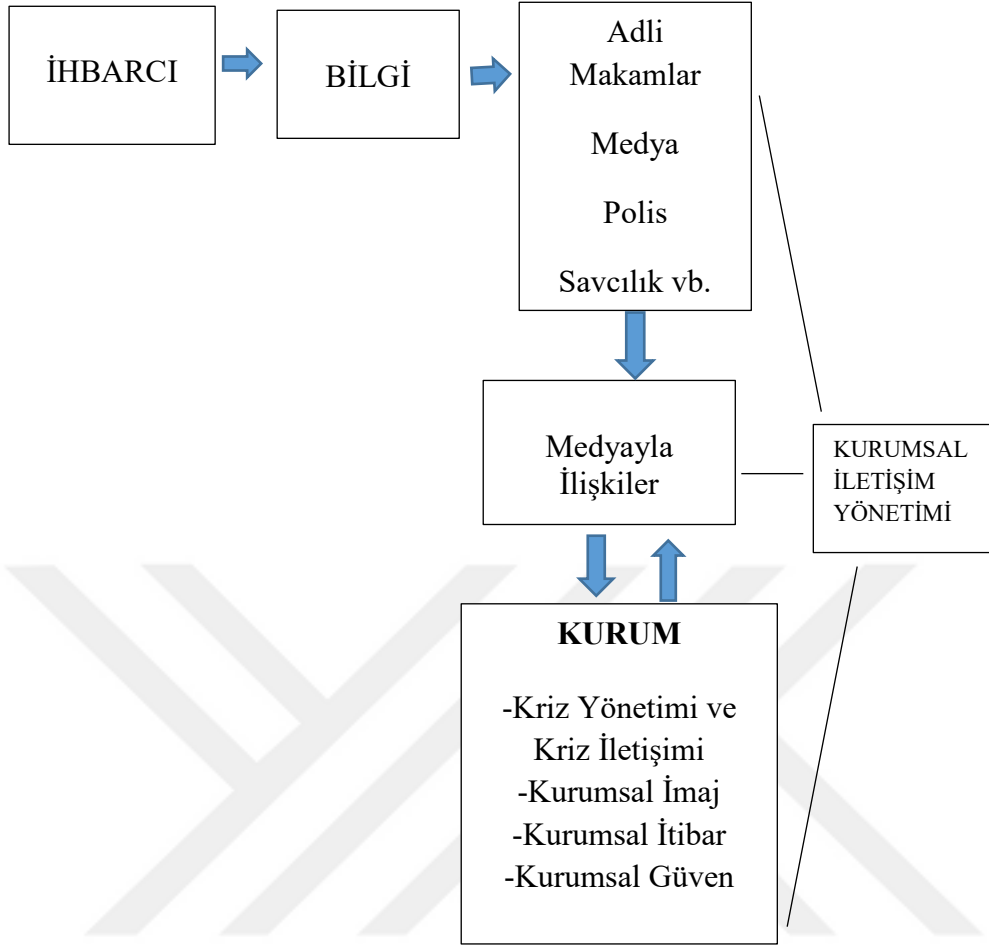
Yönetici ihbarcıdan öğrendiklerini, konuyla alakalı kendi düşüncelerini; kurumun yaşam şekli, kurumsal kültürü ve kurumsal politikalar çerçevesinde inceler ve değerlendirir. Süreç sonucunda, yönetici ihbarcıdan aldığı rapor doğrultusunda bu bilgileri ciddiye alıp sorun çözme üzerine odaklanırsa ihbarcılık sonuca ulaşmış ve sona ermiş olur. Bu durumda, örgütte güçlü bir kurum kültürünün, kurumsal itibarın, kurumsal bağlılığın olduğunun önemli bir göstergesi olacaktır (Nayır, 2012; Yılmaz, 2009a).

Şekil 5. İçsel İhbarcılık Süreci (Yılmaz, 2009b).



Dışsal ihbarcılık süreci ihbar eden kişinin, elindeki bilgiyi adli makamlara veya sosyal medyaya aktarmasıyla başlamaktadır (Şekil 6). Dışsal ihbarcılık örgüt açısından güven, imaj ve itibar kaybı gibi zararlı sonuçlar oluşturabilir. Böylelikle ihbarcılığın sonucunda örgüt açısından maliyetler oldukça yükselmektedir (Aydın, 2002).

Şekil 6. Dışsal İhbarcılık Süreci (Yılmaz, 2009b).



4.6. İhbarcılık, Etik ve Ahlak İlişkisi

Ahlak, toplumun yazılı olan ve olmayan uymak zorunda olduğu birbirleri ile olan ilişkileri düzenlemek amacıyla sergiledikleri davranış ve değerler bütünüdür. Ahlak felsefesi ise kişinin, bireye ya da topluma karşı bulunduğu eylemlere ve bu eylemlerin ilkelerine bağlı olmaktadır. Çünkü insanları diğer canlılardan ayıran özellikler düşünebilen ve etkilenebilen bunların neticesinde eylemde bulunabilen varlık olmalarıdır (Ayar, 2020).

Ahlak felsefesi, insanların hayatındaki ahlaki eylemlerle ilişkili sorunları incelemekte ve insani davranışları değerlendirebilmektedir. Bu sebeple ahlak felsefesi, insan ve toplum hayatındaki ahlaki olaylarla birlikte insan davranışları ve bunlarla ilgili kabul gören değerleri ele almaktadır (Özen, 2015).

Ahlak felsefesi kuramı ile ilgili literatüre bakıldığında erdemli, dürüst, vicdanlı ve ahlaki bir davranış sergileme eylemi olduğu görülmektedir. İhbar etme kavramı ise

altında kişisel bir menfaat yatmaksızın; bireysel, örgütsel ve toplumsal fayda sağlaması açısından dürüst, namuslu, vicdan sahibi, erdemli ve ahlaklı kişi ve/veya kişilerce gerçekleştirilen bir eylem olduğundan Ahlak Felsefesi kuramı ile bağdaşmaktadır (Ayar,2020).

Yunanca ‘ethos-ethikos’ sözcüğünden türetilmiş ve temelleri 2500 yıl öncesine varan ve felsefenin bir kolu olan etik, gelenek görenek, prensip, insan davranışı, ahlak sistemi anlamına gelmektedir (Aktaş, 2014).

Etik, insan yaşamının her noktasına etkide bulunan bireysel, örgütsel ve toplumsal kapsamda gerekli ve istenilen biçimdeki koşulların benimsenmesinde rol oynayan bir kavramdır (Demirhan ve Karahan, 2015).

İhbarcılık davranışı çoğu zaman tartışma konusu olmuştur. Çünkü bu davranışların sadakat mi yoksa ihanet mi olarak algılanması gerektiği veya hangi durumlarda gerçekten örnek olabilecek bir davranış olarak nitelendirilebileceği konusunun örgütsel etik boyutu ile detaylıca incelenmesi gerekmektedir (Yıldız ve Tani, 2018).

İhbarcılığın etik bir davranış olarak belirlenmesi için bazı unsurların bulunması gerekmektedir (Baltacı, 2017). Bu unsurlar şunlardır:

- İhbarcılığa konu olacak eylemlerin herkes tarafından kabul gören ahlaki ilkelere ve hukuki/yasal düzenlemelere karşı olduğundan emin olmak gerekmektedir.
- İhbarcılıkta bilgi uçuran kişinin ihbar edeceği eylem veya davranışların ahlak dışı ve hukuka uygunsuzluğa dair kanıt olacak somut delilleri olmalı ve istenildiğinde ispat edilebilmelidir. Bu nedenle asılsız kuşku üzerine veya kanıtlanmamış bilgilerle harekete geçmek doğru bir eylem değildir.
- İhbarcılığa konu olacak eylemlerin çalışanlara, örgüte, paydaşlara veya topluma önemli zararlar verecek yapıda olması gerekmektedir.
- İhbarcılık eylemini gerçekleştiren kişi kendisine, sosyal çevresine, topluma ve çalıştığı örgüte karşı herhangi bir kişisel menfaat beklemeden hareket etmelidir.
- İhbarcılığa konu olacak eylemlere şahit olan kişi bunu öncelikle kendi yöneticilerine bildirmeli, ancak bir sonuç alamazsa veya sessiz kalındıysa üst düzey otoriteye başvurmalıdır.

- İhbarcılık eylemi herhangi bir baskı, zorlama veya yaptırım sonucu değil vicdani sorumluluk ile tümüyle gönüllü bir şekilde, fedakârca açığa çıkarılmalıdır.

İhbarcılık davranışı politik-etik bir kavramdır. İhbarcılık davranışındaki etik sorun, birbirleriyle çelişen bağlılıklarından kaynaklanmaktadır. Bu bağlılıklardan biri çalışanın organizasyon tarafından işlenen fiili veya potansiyel yanlışları görmezden gelmesini veya göz ardı etmesini gerektirebilen örgütsel sadakattir. Diğerisi ise çalışanın kendisine zarar verebilecek örgütsel suiistimalleri, yanlışları halka duyurmasını gerektirebilen toplumsal sadakattir. Bu birbiriyle çelişkili sadakatler ihbar edecek kişinin ifşasını dâhili bir alıcıya mı yoksa harici bir alıcıya mı yapacağına karar vermesi gerektiğinde en belirgin hale gelmektedir (Antrade, 2015).

4.7. İhbarcılık Alanında Yapılan Çalışmalar

İhbarcılık eylemi alanında Dünyada ve Türkiye’de araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda iş görenlerin kişilik özelliklerinin ihbarcılık davranışlarıyla bağlantısı tespit edilmiştir. Bazı araştırmalarda (Keil vd., 2010; Near ve Miceli, 1996) ise örgüt çalışanın kişilik özelliklerinin yanı sıra; örgütsel ve kurumsal faktörlerin de ihbar etme davranışlarıyla bağlantılı olduğu tespit edilmiştir.

Farklı kaynaklarda ihbarcılık eylemi hakkında cinsiyet faktörünün incelendiği görülmüştür. Rothschild ve Miethe (1999)’ye göre kadınların ihbarcılık davranışını erkeklerden daha çok sergilediği görülmüştür. Ancak, Rehg ve arkadaşlarının (2008)’ yaptığı bir çalışmada erkeklerin sayı olarak fazla olduğu organizasyonlarda kadınların çekimser kaldığı görülmüştür.

Mesmer-Magnus ve Visweswaran (2005) ise, yaşlı bireylerin genç bireylere göre daha düşük ihbarcılık davranışında bulunmuş olduklarını ileri sürmüşlerdir. Bunun sebebi ise ileri yaşlarda olan bireylerin örgütü daha çok önem verdikleri değerlendirilmiştir. Aynı araştırmada, üst düzey yöneticilerin daha düşük oranda ihbarcılık davranışında bulundukları görülmektedir.

Patel (2003), ihbarcılık ve kültür ilişkisine baktığı bir çalışmada Avusturyalı idarecilerin ihbarcılığa Çinli, Malezyalı ve Hindistanlı idarecilere göre daha fazla önemsedikleri belirtilmiştir. Chu (2003) yaptığı çalışmada, Çin ve Avrupa kültürü ihbarcılık bakımından kıyaslanmıştır ve Avrupalıların daha öznel fikirlere sahip ve materyalist olmaları nedeniyle daha fazla ihbarcılık davranışı sergiledikleri gözlemlenmiştir.

Tablo 3. İhbarcılık İle İlgili Çalışmalar (Fettahlıoğlu, ve Demir, 2014).

İLİŞKİLİ KONULAR	YAZARLAR	BULGULAR
Etik (Ahlak) Örgütsel Ahlak	Ray (2006) Nam ve Lemak (2007); Lindblom (2007); Bouwille (2008)	İhbarcılık ile etik değerler arasında ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.
Bireysel Etik İş Etiği	Demiral (2008); Gundlach, Martinko ve Douglas (2008); Tsahuridu ve Vandekerckhove (2008); Park ve Blenkinsopp (2009)	Etik davranış ile ihbarcılık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Örgütsel Bağlılık Örgütsel Adalet Örgütsel Vatandaşlık	Arslan (2001); Vandekerckhove ve Commers (2004); Seifert (2006) Aktan (2006); Vorelius (2009)	İhbar etme eyleminde bağlılığın anlamsız kaldığını; örgütsel adaletin işletmelerde ihbarcılık yapılmasında olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
Kültürel Farklılık	Patel (2003); Chiu (2003); Tavakoli, Keenan ve Karanovic (2003); Keenan (2007); Park, Blenkinsopp, Ökten ve Ömürgönülşen (2008)	Kültürler arası karşılaştırma yaparak, kültürel özelliklerle ihbarcılık arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Örgütsel Faktörler Örgüt Yapısı	Rothwell ve Boldwing (2006); Lachman (2008); Zhang, Chiu ve Wei (2008); Ting (2008); Yılmaz (2009); Hassink, Vries ve Bollen (2007)	Kurumsal yapının ihbarcılık ile doğrudan bir ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.
Yetki ve İş Başarımı	Mesmer-Magnus ve Visweswaran (2005)	Yetkisi olan çalışanların daha az ihbarcılık davranışında bulundukları görülmüştür.

4.8. İhbarcılık Açısından Yöneticilerin Tutumları

Yöneticilerin tutum ve davranışları; uzun bir sürece yayılmakta, sürekliliği olmakta ve birçok kişiyi dolayısıyla da örgüt yapısını ve örgüt kültürünü etkilemektedir. İhbarcılık örgütsel çöküntüyü engelleyebilecek davranış şekillerinden biri olarak kabul edilmektedir. Kurumların örgüt yapılarında ve kültürlerinde kurumun yönetici ve liderlerinin takındığı tutum ve davranışları da etkili olmaktadır. Ayrıca çalışanların tutum ve davranışları da, aynı biçimde örgüt kültüründen etkilenecek

şekillenmektedir. Liderlerin tutum ve davranışları, örgütün işleyişine önemli ölçüde etki ettiği için davranışların olumlu ya da olumsuz olması kişilere ve topluma maddi-manevi fayda sağlar veya zarar verir hale gelebilmektedir (Bayrakçı, 2017).

Yönetim kademesinde bulunanlar, çalışanlara kurum içinde beklenen ve istenen davranışların nasıl olması gerektiği konusunda bilgi ve fikir vermektedir. Bu da çalışanların etik yapısı, algısı ve yönetim desteğinin, ihbar niyetine etkisi olarak yorumlanabilir. Yapılan araştırmalarda, yönetimle görevli olanların çalışanlara desteğinin arttığı işletmelerde dışsal ihbarın azaldığı, içsel ihbarın ise arttığı görülmektedir. Örgütte belirlenen ve var olan problemlerin çözüme kavuşturulmaması çalışanların örgüte aidiyetlerini zayıflatmaktadır. Yönetimsel adaletin olmaması da kurumlarda ihbar davranışına doğrudan etki etmektedir (Bayrakçı, 2017).

Örgütsel adaletin yüksek olması buna paralel olacak şekilde içsel ihbarcılığın tercihi edilmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Yöneticilerinin desteğini hisseden örgüt çalışanlarının içsel ihbarı kullanmaları ihbar kanalını belirlemede son derece etkilidir (Candan ve Kaya, 2015).

Kurum içerisinde gerçekleşen ihbarcılık durumlarında kurumların ve yönetim kademesinin tutumlarının içten, samimi ve kararlı olması, kurum içindeki hata ve kusurların çözümü konusunda gerekenin yapılması hususundaki eylemleri belirleyici ve teşvik edici olmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015).

4.9. Sağlık Sektöründe İhbarcılık

İhbarcılığın önceliği, örgütlerde karşılaşılan veya tespit edilen sağlık ve güvenlikle ilgili negatif süreçler ve kamunun sağlığını tehlikeye sokacak eylem ve durumları içermektedir. Örneğin, üretimi gerçekleştirilen ürünlerde sağlığa zarar verici maddelerin kullanıldığının kamudan gizlenmesi, kimyasal araştırmalarda tespit edilen insan sağlığını tehdit eden önemli verinin saklanması, yapılan operasyonlarda morbidite oranının normalin üzerinde olmasına rağmen bu oranların gerçek olmayan veriyle düşük gösterilmesi ve bu sebeple konunun üzerine düşülmemesi ihbarcılığın nedenlerindendir. Toplum sağlığını etkileyebilecek bu gibi eylemlerin gerçekleştirileceği kurumların başında sağlık kurumları bulunmaktadır. Sağlık sektöründe ihbarcılık daha bir önem kazanmaktadır çünkü direk insan sağlığına etki etmektedir (Aydın 2002).

Son yıllarda, iş yerlerinde kanun dışı veya insan sağlığına zararlı eylemler medyada çoğunlukla karşılaşılmakta ve bu tarz durumlar toplumda önemli ses getirmektedir (Aydın, 2002). Sağlık kuruluşlarında da bu gibi durumlar sıklıkla yer almaktadır. Sağlık sistemlerinin çoğunda ihbarcılık, kaliteli hizmet ve hasta ve çalışan güvenliği gibi konuları değerlendirmek daha da önemli hale gelmiştir. Fakat ihbarcılık ve ihbarcılık gösterilen tepkiler, sağlık kurumlarında örgütsel yapının bir bölümü olması gerekir (Mannion ve Davis, 2015). Sağlık kuruluşlarında ihbarcılığa konu olan eylemler; yasa dışı eylemler, mali ve yönetim olarak görevi kötüye kullanma (asılsız rapor düzenleme, sahte ilaç yazımı gibi evrakta sahtecilik yapma, tedavi ve ameliyat sayısını fazlalığı, yüksek faturalandırma gibi yollarla haksız kâr elde etme, usulsüzlük vb.) ve ahlaki değerlere uymayan davranışlardır (Esen ve Kaplan 2012).

Hastanelerde ihbarcılığa konu olan görevi kötüye kullanma faaliyetlerinden biri usulsüzlük olarak belirtilebilir. Hussman (2011) sağlık sektöründeki çoklu değişkenli yapının ve yer alan aktör sayısının çok olmasının bulunduğu sektörü karmaşık bir yapı içerisine soktuğunu, bu yapının ise usulsüzlükler için elverişli bir ortam oluşturduğunu, diğer sektörlerle göre usulsüzlüğe daha savunmasız hale geldiğini belirtmiştir. Sağlık sektöründe usulsüzlük dışında ahlak dışı tabir edilen bambaşka eylem ve davranışlara rastlanılabilmektedir. Sayım (2015) tarafından bu davranışlar; bireysel davranış kaynaklı, kurum kaynaklı, hasta üzerinde doğrudan etkili olan ve sonuçları gözlenen eylemler olarak gruplandırılmıştır.

Sağlık kurumlarında ihbarcılık, tıbbi hataların veya olumsuz olayların bildirilmesini de kapsamaktadır. Bu nedenle bu eylemlerin insan sağlığını negatif şekilde etkilemeden önce tespit edilmesi ve çözümlerin üretilerek sonuca varılması gerekmektedir. Sağlık kurumları çalışanlarının da hastalara zarar getirebilecek eylemlere ilişkin endişelerini gönüllü olarak dile getirmeleri beklenir (WHO, 2005). Yanlış ve hatalı uygulamaların ifşa edilmesinin, hastaları oluşabilecek zararlardan koruyabileceği hatta yaşamları kurtarabileceğinin tespit edilmesi kritik öneme sahiptir (Jackson, 2014).

İhbarcılığın sağlık hizmetlerindeki saydamlık hususundaki önemi fark edilmiş olmasına rağmen, ihbarcılık halen gerçekleştirilmesi konusunda tartışılan bir konudur ve tespit edilen uygunsuzluk ve hataları rapor etmek sağlık çalışanları için sorun oluşturabilmektedir. Firtko ve Jackson (2005) ideal dünyada kötü uygulama veya diğer kurumsal hataları ihbar etmeyle ilgili hiçbir tereddüt' ün olmaması gerektiğini ileri sürmüştür ancak sağlık kurumlarında durum henüz bu aşamada değildir. Sağlık

kurumu çalışanları bazı olaylarda karşılaşılan olumsuz durumları çözmeye çalışmada ahlaki tereddütler ile karşı karşıya kalmaktadır. İhbarcılığın neticesinde alt seviyeye gerilemekten, işten çıkarılmaktan ya da zorunlu emeklilik durumu ile karşılaşmaktan korkan birçok sağlık çalışanı ihbarcılık davranışını sergilemede isteksiz davranmaktadır (Fletcher vd., 1998). İhbarcılığı kullanan çalışanların; kurum içerisinde yakından takip edilerek, kara listeye alındığı ve diğer iş arkadaşları tarafından eleştirilene ve tacizlere maruz kaldığı belirtilmektedir (Rothschild ve Miethe, 1999). Sağlık çalışanlarını karşıt davranışlardan koruma amacıyla bazı ülkelerde kanunlar çıkarılmış olsa da son yapılan araştırmalar hemşirelerin kaygılarını dile getirmekten çekindiklerini göstermektedir (Royal College of Nursing, 2011).

Sağlık çalışanları, hasta güvenliğinin sağlanması hususunda kendilerini sorumlu hissetmelerine rağmen hasta güvenliğini riske atan durumların tespit edilerek raporlanmasının diğer sağlık çalışanı meslektaşlarına zarar vereceğini düşünmeleri nedeniyle de ihbarcılık davranışını sergilemekten uzak durmaktadırlar (Tak, 2010).

Lawton ve Parker (2002) sağlık çalışanlarının tıbbi hata ve yanlışlıkları geri bildirim konusunda gönülsüz tavır sergilediklerini, bu nedenle raporlama sistemlerinin beklenen şekilde işlevini yerine getirmediğini belirtmiştir. Osborne ve arkadaşları (1999), sağlık çalışanı olan hemşirelerin %3,5'inin gerçekleşen ilaç hatalarını raporladığını tespit etmiştir. Türkiye'de yapılan diğer bir araştırmada ise hemşirelerin %25,1'inin ilaç hatalarını raporladığı tespit edilmiştir (Yılmaz, 2009b).

Türkiye'de, Sağlık Bakanlığı tarafından "Sağlıkta Kalite Standartları" kapsamında geliştirilen bölümlerden biri güvenlik raporlama sistemidir. Bu kapsamda geliştirilen güvenlik raporlama sistemlerinin amacı sağlık kurumlarında tedavi gören hasta ve çalışanların güvenliğini tehdit edebilecek, gerçekleşmek üzereyken son anda gerçekleşmeyen davranışların (ramak kala) ya da gerçekleşen istenmeyen durumların bildirilmesini sağlamak, bu olayları izlemek ve geri bildirimlerin sonucunda bu olaylara yönelik gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamaktır. Bu yüzden, hastanelerde güvenlik raporlama sistemi kurulmalı ve bu sistem, çalışanların ve tedavi görenlerin kendilerini güvende hissedecekleri şekilde gerçekleştirilmelidir. Güvenlik raporlama sistemince gerçekleştirilen bildirimler analiz edilmeli, analiz sonuçları değerlendirilerek iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır. Bildirim sistemi ile ilgili kurum çalışanlarının görüş ve önerileri alınmalı ve düzenli aralıklarla çalışanlara sistemin kullanımı ile ilgili geri bildirimlerde bulunulmalıdır (Sağlık Bakanlığı, 2016).

5.KİŞİLİK, İHBARCILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

5.1.Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden en önemli bireysel etkenlerden birisi de kişilik faktörleridir. Örgütsel vatandaşlık eylemi ile kişilik arasındaki ilişkiyi temel alan bazı çalışmalarda Mc Crae ve Costa tarafından kişilik kavramının temel taşları olarak adlandırılan bilinçlilik, tutarlılık, deneyime açıklık, uyumluluk ve dışa dönüklük şeklinde sıralanan kişilik faktörleri üzerinde durulduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalar neticesinde bu beş kavramdan sadece farkındalık, uyumluluk ve deneme arzusu, girişkenlik kavramlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Organ ve Ryan, 1995). Sosyal olan kişiler örgütlerde daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunurlar. Sosyal olmayan bireyler kendi içsel dünyaları ile meşgul oldukları için diğer kişilerin problem ve sorunlarıyla ilgilenebilecek psikolojik yapıya sahip olmadıklarından dolayı daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceklerdir. (Smith, 1983).

Örgütsel vatandaşlık eyleminin ön maddeleri içerisinde yer alan “uzlaşılabilirlik”, “vicdanlılık”, “olumlu ve olumsuz duygusallık” gibi farklı kişilik özelliklerinin de bireylerin, diğer iş görenler ve kurum idarecileri arasında belirli yönlerle gideceği söylenmektedir. Çalışanların organizasyona veya diğer iş görenlere karşı takındığı objektiflik, dürüstlük, doğruluk ve merhametlilik bulunan eylemlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu söylenmekte, bu davranışların bazı örgütlerde uygulandığı, bazılarında ise sadece kişiler arası etkileşim olarak kaldığı ifade edilmektedir (Organ ve Ryan, 1995).

Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden bireysel özellikler ile ilgili son değişken, demografik özelliklerdir. Örneğin, eğitim seviyesinin sosyal sorumluluk ile doğrudan bir ilişkisi ve diğerkamalık seviyesinin oluşumunda önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. (Kamer, 2001). Kadınların yardım sever yapıları ile hoşgörülü olmaları kişileri bilgilendirme hususunda erkek bireylerden daha ileri seviyede olacağı, merhametli erkek bireylerin ise vicdanlı olma konusunda daha ileri seviyede olacağına ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. (Kidder vd., 1993).

5.2. Kişilik Özellikleri ve İhbarcılık Arasındaki İlişki

İhbarcılık davranışını gerçekleştirenlerin korunması için bulunan kanuni ayarlamalar genellikle bireylerin ahlaki anlamda bağımsızlıklarını gözetmeyi amaçlarken, bu ayarlamaların tesirinin kurumsal anlamda iki farklı şekilde olabileceği düşünülmektedir. Birincisi; iş yerinde kişisel sorumluluğu ve etik bağımsızlığı garanti etmek, ikincisi ise kurumların iş görenlerini daha iyi bir şekilde denetim altına alabilmelerini ve iş ahlakı hususunda kendilerini sorumlu görmelerini gerçekleştirerek örgütü korumaktır (Tsahuridu ve Vandekarchhove, 2008).

Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), kurumlarda ihbar etme düşünceleri üzerine gerçekleştirdiği araştırmasında bireysel özellikler ile ihbarcılık arasında önemli bir ilişki olduğunu görmüşlerdir. Erkeklerin kadınlara göre çok; kurumda uzun yıllardır çalışanların yeni başlayanlara göre daha çok ihbarcılık davranışını gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Arslan ve Kayalar (2017) ise araştırmalarında iş hayatını kamu ve özel olarak karşılaştırmalı olarak tespit etmeye çalışmışlardır. Bu çalışma neticesinde bireylerin bireysel özelliklerinin ihbarcılık davranışını sergilemelerinde etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik etkenlerden eğitim düzeyinin ihbarcılık davranışını etkilediği, eğitim düzeyi azaldıkça ihbarcılık davranışının sergilenmesinin de azaldığı tespit edilmiştir.

Yapılan bir araştırmada kişilerde bireysel özelliklerinin ihbarcılık davranışına olan yöneliminde örgütsel adalet seviyesinin aracılık rolünü konu olarak incelemiştir. Bu araştırmada sosyallik, sorumlu, ahenkli ve yenilikçi düşünceye sahip bireylerin içsel ihbarcılık eyleminde bulunduğunu ve sosyal, sorumlu ve ahenkli kişilik özelliklerine sahip kişilerin ise, örgüt içinde uygun olmayan davranışları ortaya çıkarmada suskun kalmadığı sonucuna varılmıştır (Ayar, 2020).

Bocchiario ve diğerleri (2012) katılımcıların etik olmayan bir harekete karşı tepkilerinin nasıl olacağını inceleyen bir çalışma yapmıştır. Çalışmada kişilik özelliklerinin ölçülmesi için HEXACO-60 form kullanılmıştır. Çalışma neticesinde 149 kişinin %77'si etik olmayan davranışa itaat etmiş, %14'ü buna karşı gelmiş ve %9'u ise söz konusu yanlış uygulamayı daha yüksek mevkilere bildirmeyi seçmiştir. Kişilik özellikleri bakımından uyum sağlama, karşıt davranma ya da yüksek mevkilere bildirme eyleminin olduğu toplumlarda istatistiksel anlamda fark gözlenmemiştir.

Brink ve diğerlerinin (2015), 263 öğrenci üzerinde yaptığı bir çalışmada kişilik özelliklerinin ihbarcılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kişilik özelliklerinin puana

göre sıralanması: sorumluluk, uyumluluk, açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge şeklinde olmuştur. Sorumluluk boyutu ihbarcılık ile etkisine bakıldığında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

5.3.İhbarcılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

İhbarcılık ve örgütsel vatandaşlık eylemi, örgütsel davranış kaynaklarında ekstra rol davranışı ve pro-sosyal eylemler şeklinde açıklanmaktadır. Çalışanların görev konularında açıkça bulunmayan her iki davranış da tamamen istekliliğe bağlı olarak gerçekleştirilmektedir. Katz ve Kahn (1964) kurumlardaki eylemleri şekilsel rol tarifleriyle uyumlu olanları rol içi ve şekilsel rol gereklerinin ötesindekileri fazladan rol eylemi olarak ikiye ayırmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık eylemi ve ihbarcılık eylemi fazladan rol eylemi olarak da bir ilişki içerisindedir. İşyerindeki hareketlilik, inisiyatif alma (kendisinden istenilmeden bir görevi gerçekleştirme), girişkenlik (sorunlu hadiseleri rapor etmek gibi sorumluluk alarak potansiyel bir problemi çözme) ve genel olarak mesuliyet alma ile ayırt edilir (Bjorkelo vd., 2010).

Hatalı bir faaliyeti raporlamak ve örgütsel vatandaşlık eylemi arasındaki ilişki, ihbarcılığa dair olumlu sosyal davranış yönünü ifade etmektedir. Örgüt içerisinde ihbarcılık davranışını, genellikle bir tür örgütsel vatandaşlık eylemi olarak görmek mümkündür (Brief ve Motowidlo, 1986; Near ve Miceli, 1996).

Örgüt kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin oluştuğu örgütlerde ihbar etme ve ihbarcılık(ispiyonculuk) belirli bir zamanı gerektirmez; hatalı bir davranış görüldüğünde ihbarcılar hareket eder (Aktan, 2006). Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık eylemi, ihbarcılık eyleminin belirleyicisi konumundadır ve ihbarcılık davranışının ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

Brief ve Motowidlo (1986), örgütsel vatandaşlık davranışını “örgütsel olarak fonksiyonel ve fazladan rol davranışı” olarak ifade etmişlerdir. Fakat örgütsel vatandaşlık eyleminin yardımcı ve toplumsal olarak istenilen yönlerini belirten bazı araştırmacıların (Organ, 1988) aynı düşüncüyü paylaşıp paylaşmadığı çok net değildir (Graham, 1989). Brief ve Motowidlo (1986) örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu bir sosyal davranış olarak görmektedir. Bu nedenle araştırmacılar büyük bir çoğunlukla ihbarcılık davranışının bir tür olumlu sosyal davranış olduğu hususunda hemfikirdirler; fakat örgütsel vatandaşlığı ortaya çıkardığı hususunda tam bir ortak görüş bulunmamaktadır. (Miceli ve Near, 1985).

İhbarcılık eylemi organizasyon ile ilgili hem işlevsel hem de işlevsiz yanları gösteren olumlu sosyal davranış türlerindendir. Örneğin bir çalışan, iş sahibi tarafından yapılan bazı ahlak dışı uygulamaları kurum dışına ihbar edebilir. Bu davranış kurum ortakları ya da kamuoyu tarafından işlevsel gibi görünebilir; fakat söz konusu iş sahibi yönetim tarafından problem yaratan kimse olarak algılanacaktır. Örgütsel vatandaşlık eylemlerinin örgütsel etkililiğe fayda sağladığı söylendiği için bu durum örgütsel vatandaşlık eylemi ve pro-sosyal örgütsel eylemler arasındaki farklılıktır (Ünüvar, 2021).

İhbarcılık eyleminin arkasında büyük ölçüde alçakgönüllülük ve örgütsel vatandaşlık eylemi bulunmaktadır. Alçak gönüllü karaktere sahip kişilerin, ahlak ve erdeme bağlılıkları yüksektir. Birey, sadece kurum içinde değil, her yer ve zamanda ahlaki ve kanuni olmayan fiillere ve yapılara karşı çıkmakta ve tepkisini göstermektedir. Sivil erdem sahibi birey kurumdaki hatalı faaliyetlerden vicdanen rahatsızlık duymakta ve idareci veya diğer iş görenler ile zıtlığa düşerek yapılan yanlış faaliyetleri kabul etmemektedir. Bu tarz davranış kaynaklarda “vicdani red” olarak adlandırılmaktadır (Ünüvar, 2021).

6.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

6.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını, sağlık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin ihbarcılık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının rolünün belirlenmesi oluşturmaktadır. İhbarcılık eylemi örgütlerdeki olası olumsuz eylemlerin rapor halinde ve yüz yüze anlatılması ya da ifşa edilmesidir. İhbarcılık süreci, ihbarcı ve örgüt ile ilgili şikâyetle ilişkin alınması gereken kararları içermektedir. Bu süreç boyunca gözlemci yaşamış olduğu çevrenin değerlerinden, kültür yapısından, sosyal çevresinden ve kurum kültüründen etkilenmektedir. İhbarcılık süreci gözlemcinin olumsuz olayı tespit etmesi ile başlar, sonraki süreçte gözlemci bilgileri analiz eder. Yapılan değerlendirme ve analiz neticesinde ihbarcılar tarafından güçlü veya zayıf yönleri veya duygusal tepkileri meydana gelir. Bunun neticesinde ise birey pasif bir gözlemci olacağına mı veya ihbarcı olacağına mı karar verir. İhbarcılık davranışı gösterilmesi sonucunda bağlı olduğu örgütlerde kişisel özelliklerin bazıları ayırt edici olarak ön plana çıkmaktadır. Bu sebeple araştırma konusunda kişisel özellikler ile birlikte vatandaşlık davranışı rollerinin ihbarcılık konusuna ne derece etkili olduğu ve nasıl ilişki kurulduğu araştırılıp, incelenecektir. Bu çalışmanın konusu da bu üç değişken arasındaki etkileşim oluşturmaktadır.

6.2. Örneklem Profili ve Veri Toplama

Çalışmanın örneklemine, kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan 118 hemşire, 43 ebe, 35 sağlık teknikeri, 25 sağlık memuru, 15 personel, 13 sekreter, 9 doktor ve 50 diğer sağlık çalışanları oluşturmakta olup, toplamda 308 kişiye ulaşılmıştır.

Çalışmada, nicel araştırma yapılmış ve gerekli veri anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formunda 66 madde yer almaktadır. Bunların 11'i katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili iken; 55'i çalışmanın değişkenlerine ait ölçeklerin maddeleridir. Veri toplama formunun oluşturulmasında kullanılan ölçekler:

İhbarcılık konusunu ölçmek için 16 maddeden oluşan, Celep ve Konaklı (2012)'nin Park ve diğerleri (2005) ve Park ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanarak oluşturdukları “Bilgi Uçurma Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranış Rolü konusunu ölçmek için Podsakof ve diğerleri (1990) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılan 21 maddeli ölçek kullanılmıştır.

Kişilik Özellikleri konusunu ölçmek için Castelo-Branko ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen Cervantes kişilik ölçeği; Türkçe geçerlik güvenilirliği Bal ve Şahin (2011) tarafından yapılan 20 maddeli ölçek kullanılmıştır.

6.3. Veri Düzenlemesi ve Analiz Yöntemi

Çalışma verisi IBM SPSS Statistics 26 ve IBM SPSS Amos 23 programlarına aktararak analizler tamamlanmıştır. Çalışma verisi değerlendirilirken kategorik değişkenler için frekans dağılımları, sayısal değişkenler için tanımlayıcı istatistikler (ort $\pm$ ss) verilmiştir. Araştırmada ölçme aracı olarak İhbarcılık Ölçeği, Cervantes Kişilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği birlikte kullanılmıştır. Ölçekleri çalışma verisine göre uyarlayabilmek için ölçeklerin orijinal geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları incelenerek sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar üzerinden ölçeklere tekrar bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Çalışma verisi değerlendirilmeden önceki aşamada veri derlemesi yapılmıştır. Veri düzenlemesinin birinci aşamasında veri girişleri kontrol edilmiştir. Yanlış kodlanan veri varlığı incelenmiş ve yanlış giriş tespit edilmemiştir. İkinci aşamada eksik veri kontrolü yapılmış ve ölçekler eksiksiz doldurulduğu için boş bırakılan madde olmadığı görülmüştür. Üçüncü aşamada ise araştırmada kullanılan ölçeklerde ters kodlu madde varlığı incelenmiştir. Veri düzenlemesinden sonra İhbarcılık Ölçeği, Cervantes Kişilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği incelenmiştir. Yapı geçerliği için ölçeğe uygulanan açımlayıcı faktör analizi (Exploratory Factor Analysis-EFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA) sonucunda ölçeklerin doğrulandığı görülmüştür. Ölçek yapısı belirli olduğu durumlarda yani daha önce geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan ölçeğe açımlayıcı faktör analizi uygulanmayabilir. Teorik yapısı belirli olan ölçeğin bu çalışmanın örneklem grubuna uygunluğu doğrulayıcı faktör analizi yardımı ile saptanabilir (Şeker ve Gençdoğan, 2014). Ancak kesin olmamakla beraber ölçek yapısının veriye uygunluğu için madde analizi (Item analysis) ve açımlayıcı faktör analizi uygulanabilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçek yapıları doğrulanmadığı için madde analizi ve açımlayıcı faktör analizi sonuçları da değerlendirilmiştir. Madde analizi ile ölçekte bulunan maddelerin ayırt edicilik

güçlerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bunun için ölçeklerin madde toplam korelasyon katsayıları (Item-total correlation coefficient) kontrol edilmiştir. Katsayının – işaretli olmaması ve +25’ten büyük olması önerilmekle birlikte madde silindiğinde güvenirlik katsayısına (Cronbach’s alpha if item deleted) ve madde silindiğinde bütün ortalamalardaki (scale mean if item deleted) değişime bakılarak bu konuda daha iyi bir sonuca ulaşılabilmektedir. Madde analizi sonucunda ölçekten madde çıkarılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi uygulanırken temel bileşenler yöntemi (principal components) ve dik döndürme (orthogonal rotation) çeşidi olan Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonrasında Ölçeklerin ölçüm modelleri için birincil düzey DFA uygulanmıştır. DFA sonucunda ölçüm modellerinin doğrulandığı görülmüştür. Yapı geçerliği tamamlanan ölçeklerin, benzeşim ve ayrışım geçerlilikleri de incelenmiştir. Ölçeklerin güvenirliğine ise Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı (internal consistency coefficient) ile bakılmıştır. Kişilik özelliklerinin, ihbar etme üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklılaştırıcı etkisine (moderatör) bakılmıştır.

Yapı geçerliği ve güvenirlik analizi ile ilgili bilgiler detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

6.3.1.Yapı Geçerliği

Yapı geçerliği, ölçmek için kullanılan aracın ölçmeyi amaçladığı özelliği doğru ve tam olarak ölçebilme derecesini belirtmek için kullanılmaktadır (Çokluk vd., 2014). Yapı, birbirleriyle alakalı olan öğelerin (değişkenlerin/maddelerin) oluşturmuş olduğu örüntü olarak tanımlanmaktadır. Yapı geçerliğinin açıklanabilmesi için kullanılan yöntem faktör analizidir (Alpar, 2020). Faktör analizi, temel olarak veri azaltmak ve özetlemek için kullanılan analiz yöntemidir. Faktör analizinin temel amacı, verinin birbiriyle ilişkilerini kolay bir şekilde yorumlanabilir ve anlaşılır bir şekilde özetlemek ve değişkenleri gruplamaktır.

Faktör analizinin iki türü bulunmaktadır. Bunlar, açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizidir. Açımlayıcı faktör analizinde, gözlenen değişkenler yardımıyla verideki faktör yapısı belirlenmeye çalışılırken, doğrulayıcı faktör analizinde araştırmacı tarafından belirlenen kuramsal yapının veride var olup olmadığı tespit edilir (Alpar, 2020).

Doğrulayıcı faktör analizinde, kurama göre tanımlanan yapının ölçüm modeli oluşturulur. Modelin oluşturulduktan sonra test edilip ve metin üzerinde model uyum

değerleri incelenir. Veri setinin daha önceki yapıyı doğrulayıp doğrulamadığına bakılarak daha iyi uyum değerleri oluşması yönünde kontrolü yapılır. Analiz değerlerinin faktör yapısını doğrulaması gerekir ve doğrulama yapıldıktan sonra model analizi yapılmaya geçilir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Doğrulamayı faktör analizi sonuçlarında raporlanan model uyum indeksleri aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Model Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri: DFA uygulamasında test edilen modelin veri ile uyuşup uyuşmadığı, analizler sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri (Goodness of fit indices) değerlerine bakılarak belirlenir. Uyum iyiliği indeksleri iki bölüm olarak açıklanmıştır. Bunlar, mutlak uyum indeksleri ve karşılaştırmalı uyum indeksleridir.

Mutlak Uyum İndeksleri (Absolute Fit Indices): Belirlenen modelin örneklemini ile ne kadar uyum sağladığını belirlemek için kullanılır. Bu sınıf altında Ki-Kare, GFI, AGFI, RMSEA, RMR ve SRMR indeksleri yer almaktadır.

Ki-Kare uyum iyiliği değeri (Chi-Square Goodness Of Fit, χ^2), modelin veri ile ne derece uyum gösterdiğini anlamak için kullanılan en eski uyum istatistiği değeridir. χ^2 değeri araştırmacının kuramsal olarak önermiş olduğu model ile örneklemden elde edilen verinin uyumlu olup olmadığını test etmektedir. Ancak χ^2 değeri örnekleme oldukça duyarlı bir uyum iyiliği değeridir. Büyük örneklemelerde bu değer oldukça yükselme eğilimi gösterirken, küçük örneklemelerde de ($n < 200$) genellikle anlamlı çıkmaktadır. Bu nedenle χ^2 değerinin serbestlik derecesine (degree of freedom, df) bölümünün (χ^2/df), genel modelin uyum iyiliğini değerlendirmek için daha doğru sonuçlar vereceği kabul edilmektedir. χ^2/df değerinin 3 ve altında olması modelin iyi bir uyum gösterdiğini, 3-5 arasında olması ise modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin 2018).

Uyum İyiliği İstatistiği (Goodness of Fit Index, GFI) ve Düzeltilmiş Uyum İyiliği İstatistiği (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), esas olarak gözlenen ve modelin tahmin ettiği kovaryanslar arasındaki farkı yeniden ölçeklendirerek uyumsuz bir model için 0, mükemmel uyuma sahip model için 1 değerini üretir. GFI, çalışmalarda sıkça rapor edilen bir uyum iyiliği ölçüsü olmasına rağmen örneklemin büyüklüğü ve özellikle modelin karmaşıklığından etkilenebilmektedir. AGFI ise GFI değerinden türetilen düzeltilmiş uyum iyiliği değeridir. Genellikle 0,90 ve üzerinde

GFI değerine sahip modeller kabul edilebilir uyum gösteren modeller olarak kabul edilebilir.

Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü (Root Mean Square of Error Approximation, RMSEA), modelin örneklem ile uyumlu olup olmadığını tespit eder. Örneklem büyüklüğüne göre en az duyarlı olan uyum iyiliği ölçütlerinden olması sebebiyle bu değeri raporlanan değerlerden biri olmuştur. Hesaplanması sırasında paydasında bulunan serbestlik derecesi yüzünden modelin karmaşıklığına karşı duyarlı olması tehlikesi olsa da sırf serbestlik derecesinin tam olarak modelin karmaşıklığının bir ölçüsü olmaması RMSEA değerini önemli hale getirmektedir. RMSEA değerinin 0,05'in altında olması modelin iyi uyumunu, 0,08'in altında olması da kabul edilebilir uyumunu ile açıklanır.

Ortalama Hataların Karakökü (Root Mean Square Residual, RMR) değeri, elde edilen veri ve modelin tahmin ettiği kovaryansların arasındaki mutlak farkları ifade etmektedir. Göstermiş olduğu değer bu farkların mutlak değerlerinin ortalamasının kareköküdür. RMR değeri sıfıra yaklaştıkça, uyumsuzluk azaldığından, daha iyi bir uyum gösterir. 0,1'in altındaki değerler kabul edilebilir uyuma, 0,05'in altındaki değerler iyi uyuma işaret ederler. Ancak RMR değerinin üst sınırı 1'i aşabilmektedir. Çünkü bu değer gözlemlerin ölçümlerine bağlıdır. Bunun gibi durumlarda yorum yapma güçlüğü ortadan kaldırmak için SRMR değeri kullanılır. SRMR (Standardize Root Mean Square Residual) değeri de gözlenen ve tahmin edilen kovaryanslar arasındaki farkı ifade etmektedir. Fakat bu fark SRMR değeri için standartlaştırılmış artıklar üzerinden hesaplanır. SRMR için 0,08'in altındaki değerler kabul edilebilir uyuma, 0,05'in altındaki değerler ise iyi uyuma işaret eder (Joreskog and Sorbom (1989) ve Kline (1998)). Örneklem büyüklüğü arttıkça ve modele daha fazla parametre eklendikçe SRMR'nin düşme eğiliminde olduğu gözlenmiştir.

Karşılaştırılmalı uyum indeksleri: Önerilen modelin birbiri içine geçmiş diğer modeller ile uyumunu test etmektedir. Bu sınıfın alt başlıklarında ise Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI (TLI)) ve Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI) olarak sınıflandırılmıştır. Karşılaştırılmalı uyum indekslerinin 0,90 ve üzerinde olması modelin kabul edilebilir olduğu gösterir (Gürbüz ve Şahin 2018). Tablo 4'te tüm eşik değerler özetle listelenmiştir.

Tablo 4. Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	3-5
GFI	$\geq 0,90$	$>0,85$
AGFI	$\geq 0,90$	$>0,85$
NFI	$\geq 0,95$	$>0,90$
NNFI (TLI)	$\geq 0,95$	$>0,90$
CFI	$\geq 0,95$	$>0,90$
RMSEA	$\leq 0,05$	$<0,08$
SRMR	$\leq 0,05$	$<0,08$

sd: serbestlik derecesi, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index, NFI: Normed Fit Index, NNFI: Non-Normed Fit Index- TLI: Tucker-Lewis Index, CFI: Comparative Fit Index, RMSEA: Root Mean Square of Error Approximation, SRMR: Standardize Root Mean Square Residual.

(Gürbüz ve Şahin 2018; Meydan ve Şeşen, 2015; Şimşek, 2007; Kline; 1998; Joreskog ve Sorbom, 1993; Bagozzi ve Yi, 1988; Bollen ve Lennox, 1991)

6.3.2. Güvenirlik Analizi

Ölçeklerin yapı geçerliği DFA ile test edilirken, ölçeklerin tutarlı ölçüm yapıp yapmadığı veya ölçek maddeleri arasında tutarlılık olup olmadığının da eş zamanlı olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kullanılan en yaygın analiz, güvenirlik analizidir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Güvenirlik analizi, var olan olan ölçümler üzerindeki yorumlar ile daha sonra meydana gelecek analizler için bir temelini oluşturur. Güvenirlik Analizini ölçmek için kullanılan test, anket veya ölçeklerin özelliklerini ve güvenirliklerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. Güvenirlik Analizi prosedürü ile toplam puanların ön planda olduğu Likert vb. ölçeklerin güvenirliğini belirleyen katsayılar hesaplanır ve ölçekte bulunan sorular arasındaki ilişkiler hakkında bilgi elde edilmektedir (Kalaycı, 2010: 403). Bu çalışmada ölçeklerin güvenirlik düzeyini belirlemek için Cronbach Alfa İç Tutarlık katsayısından yararlanılmıştır.

Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı (Alfa Yöntemi): Ölçekte bulunan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart

değişim ortalaması şeklindedir. Bu değer, 0 ve 1 arasında değişim göstermektedir. Alfa yöntemi ölçekteki korelasyonlar veya kovaryanslardan faydalanılarak diğer istatistiklerin ya da testlerin yapılmasına yardımcı olmaktadır (Özdamar, 2002: 663). Bu yöntem ölçekte bulunan k sorunun homojen bir yapıda olup olmadığını inceler. Ağırlıklı standart değişim ortalaması olup, bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği Şekil 7’ de gösterilmiştir (Kalaycı, 2010: 405):

Şekil 7. Alfa (α) Katsayısına Bağlı Ölçeğin Güvenilirliği

Alfa Katsayısı	Açıklama
$0,00 \leq \alpha \leq 0,39$	Ölçek güvenilir değildir
$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Ölçek güvenilirliği düşüktür
$0,60 \leq \alpha \leq 0,79$	Ölçek oldukça güvenilirdir
$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	Ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

7. BULGULAR

Araştırma veri analiz süreci beş başlık altında incelenmiştir. Birinci aşamada sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinin dağılımları gösterilmiştir. İkinci aşamada çalışmada ölçme aracı olarak kullanılan İhbarcılık, Cervantes Kişilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçekleri açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile veriye uyumlu hale getirilmiş, benzeşim ve ayrışım geçerliği ile beraber güvenilirliği incelenmiştir. Üçüncü aşamada ölçek ve alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistikleri ile normal dağılım sonuçları verilmiştir. Dördüncü aşamada kişilik özelliklerinin, ihbarcılık üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklılaştırıcı etkisine (moderatör) bakılmıştır.

7.1. Demografik Özelliklerin Dağılımları

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının (n=308) demografik özellikleri Tablo 5’te frekans ve yüzdelik değerleri ile sunulmuştur.

Tablo 5. Demografik Özelliklerinin Dağılımları

	Kişi Sayısı (n=308)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	197	64,0
Erkek	111	36,0
Yaş Grubu		
20 yaş ve altı	5	1,6
20-29 yaş	84	27,3
30-39 yaş	99	32,1
40-49 yaş	93	30,2
50-59 yaş	26	8,4
60 yaş ve üstü	1	0,3
Eğitim Durumu		
Okur-yazar	1	0,3
İlköğretim	7	2,3
Lise	38	12,3
Üniversite	230	74,7

	Kişi Sayısı (n=308)	Yüzde (%)
Lisansüstü	32	10,4
Meslek		
Hemşire	118	38,3
Ebe	43	14,0
Personel	15	4,9
Sağlık Memuru	25	8,1
Sekreter	13	4,2
Doktor	9	2,9
Sağlık Teknikeri	35	11,4
Diğer	50	16,2
Meslekte Çalışma Yılı		
1 yıl altı	15	4,9
1-5 yıl	101	32,8
6-10 yıl	73	23,7
11-15 yıl	47	15,3
15 yıl üzeri	72	23,4
Çalışılan Birimde Çalışma Süresi		
1 yıl altı	47	15,3
1-5 yıl	138	44,8
6-10 yıl	63	20,5
11-15 yıl	29	9,4
15 yıl üzeri	31	10,1

Araştırmaya katılanların çoğunluğunu %64 ile kadınlardır. Katılanların yaşına bakıldığında 20-49 yaş aralığı katılımın %89,6'sını oluşturmaktadır. Eğitim düzeyine bakıldığında en düşük katılım gösteren sayısı bir kişi ile % 0,3 orana sahip okuryazar, en yüksek katılım gösteren sayısı ise 230 kişi sayısı ile %74,7 orana sahip üniversite mezunu olarak ölçülmüştür. Meslek grubuna bakıldığında en düşük katılım gösteren % 2,9 oranı ile doktorlar, en yüksek katılım gösteren % 38,3 oranı ile hemşirelerdir.

7.2.Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

7.2.1.Açımlayıcı Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis)

İhbarcılık, Cervantes Kişilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Açımlayıcı faktör analizini (AFA) uygulamadan önce ölçekteki maddelerin ölçeğe katkısını incelemek için madde analizi yapılmıştır. Madde analizi için madde-toplam korelasyon katsayılarından (corrected-item total correlation) yararlanılmıştır. Her bir madde için bu madde ile bu madde dışındaki maddelerin toplanması ile elde edilen yeni değişken arasındaki korelasyon katsayısı, madde-toplam korelasyon katsayısıdır. Bu doğrultuda 16 maddelik Açık Etme Ölçeğine uygulanan madde analizi sonucunda, M9 (0,217) ve M12 (0,232) maddelerinin madde-toplam korelasyon katsayısının +0,25'ten küçük olduğu görülmüş ve bu 2 madde sırayla ölçekten çıkarılmıştır. 20 maddelik Cervantes Kişilik Ölçeğine uygulanan madde analizi sonucunda, M18 (-0,012), M19 (-0,085), M11 (0,039), M16 (0,070), M3 (0,110), M12 (0,116), M6 (0,167) ve M17 (0,180) maddelerinin madde-toplam korelasyon katsayılarının +0,25'ten küçük olduğu görülmüş ve bu 4 madde sırayla ölçekten çıkarılmıştır. 19 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine uygulanan madde analizi sonucunda, M1 (0,015), M3 (0,063), M7 (0,081), M2 (0,034), M10 (0,033), M11 (0,011), M12 (0,049), M13 (0,029), M9 (0,057), M4 (0,085), M14 (0,163), M16 (0,190) ve M5 (0,228) maddelerinin madde-toplam korelasyon katsayılarının +0,25'ten küçük olduğu görülmüş ve bu 4 madde sırayla ölçekten çıkarılmıştır. Madde analizinin sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizi, veri yapılarının tamamı için uygun olmayabilir. Verinin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) ile incelenmektedir. KMO katsayısı, örneklem büyüklüğünün yeterlili olup olmadığı konusunda bilgi verir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir ve 1'e yakın olması istenmektedir. İyi bir faktör analizi için KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olması çoğunlukla yeterli kabul edilebilmektedir (Alpar, 2020). Bu değer 0,50'den büyük olması kabul edilebilir iken; 0,50 ile 0,70 arasında olması normal; 0,70 ile 0,80 arasında olması iyi; 0,80 ile 0,90 arasında olması çok iyi ve 0,90'dan büyük olması bir örneklem büyüklüğünün mükemmel olduğu söylenebilir (Kaiser, 1974). Barlett küresellik testi ise değişkenler arasında ilişki olup olmadığını

kısmi korelasyonlar temelinde incelemektedir (Büyüköztürk, 2011). Buna göre, Tablo 3 incelendiğinde Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,879 olarak tespit edilmiştir. $KMO=0,879>0,60$ olduğundan veri setinin faktör analizi için uygun olduğu ifade edilebilir. Bartlett Küresellik testi neticesinde ise değişkenler arasında anlamlı seviyede yüksek ilişkiler bulunduğu ve verinin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0,000<0,001$).

Döndürülmüş faktör yükleri (Standardized factor loading) incelendiğinde, İhbarcılık Ölçeği için ölçeğe katkısı olmayan madde görülmemiştir. Ölçek 14 madde ile 3 alt boyuta ayrılmıştır. Boyutlar; içsel ihbar etme (M1, M2, M3, M4, M5, M6), dışsal - gizli ihbar etme (M7, M8, M10, M11) ve destekçi ihbar etme (M13, M14, M15, M16) şeklindedir. AFA sonucunda görüldüğü gibi ölçek orijinal yapısından farklı olarak iki farklı alt boyut olan dışsal ihbar etme ve gizli ihbar etme alt boyutları tek boyut altında toplanmıştır. Cervantes Kişilik Ölçeği için; M14 ve M20 iki farklı boyuta aynı anda 0,10'dan az farkla yüklendiği görülmüştür (Maslach ve Jackson, 1981). Bu durum binişiklik (ortak yüklenme) problemi olduğu için bu maddeler sırayla ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek 9 madde ile 2 alt boyuta ayrılmıştır. Boyutlar; dışa/içe dönük olma (M1, M4, M7, M10, M15), duygusal denge/nörotizm (M2, M5, M8, M13) şeklindedir. AFA sonucunda da görüldüğü gibi ölçek orijinal yapısını korumuş ancak tutarlı/tutarsız olma alt boyutu ölçekten çıkmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için; M6 ve M8 iki farklı boyuta aynı anda 0,10'dan az farkla yüklendiği görülmüştür (Maslach ve Jackson, 1981). Bu durum binişiklik (ortak yüklenme) problemi olduğu için bu maddeler sırayla ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek 4 madde ile tek boyut oluşturmuştur. Boyutlar; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (M15, M17, M18, M19) şeklindedir. AFA sonucunda da görüldüğü gibi ölçek orijinal yapısını koruyamamış ve tek boyutta toplanmıştır. Faktör yükleri Tablo 6'te ayrıntılı olarak verilmiştir. Altı alt boyut birlikte toplam varyansın %60,43'ünü açıklamaktadır.

Tablo 6. İhbarcılık Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Madde-Toplam Korelasyonu	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans Kümülatif%
İhbarcılık Ölçeği					
İçsel İhbarcılık					
M2. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı, doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.	3,45	1,159	0,532	0,777	13,79
M1. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı, bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	3,62	1,317	0,702	0,723	
M6. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı, çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.	3,52	1,246	0,571	0,717	
M3. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı, çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.	3,36	1,241	0,531	0,706	
M5. Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildirirdim.	3,76	1,233	0,628	0,695	
M4. Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan iletirdim.	3,62	1,259	0,511	0,589	
Destekçi İhbarcılık					
M15. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı, (resmi bir işlem yapmadan), sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek meslektaşına bildiririm.	3,23	1,234	0,484	0,805	24,64
M14. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğimi düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	3,09	1,246	0,427	0,802	

M13. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı, (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.	3,11	1,282	0,428	0,780	
M16. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.	3,10	1,280	0,402	0,721	
Dışsal İhbarcılık - Gizli İhbarcılık					
M8. Ahlak dışı ya da kanun dışı olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.	3,04	1,226	0,402	0,750	35,32
M7. Ahlak dışı ya da kanun dışı olayı, kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.	2,97	1,234	0,322	0,701	
M11. İsmi vermeden ancak mensubu olduğum kurumu/birimi belirterek ahlak dışı ya da kanun dışı olayı bildiririm.	3,05	1,191	0,335	0,604	
M10. Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek yaşanan etik olmayan ya da kanun dışı olayı bildiririm.	3,14	1,195	0,354	0,571	

Cervantes Kişilik Ölçeği

Dışa/İçe Dönük Olma

M10. Birisiyle dışarıya çıkmaya her zaman hazırım.	2,66	1,079	0,332	0,661	44,38
M1. Konuşkan bir insan olduğumu düşünüyorum.	3,21	1,117	0,376	0,654	
M7. Kimseyi tanımıyor olsam bile grup içinde/ partide iyi zaman geçirebilirim.	2,50	1,239	0,447	0,630	
M4. Çok arkadaşım var.	3,06	1,105	0,406	0,626	
M15. Toplandığımız zaman birileriyle sohbet etmekten hoşlanırım.	3,60	1,095	0,541	0,537	
Duygusal Denge/Nörotizm					
M2. Zaman zaman kendimi çok kötü hissediyorum.	2,91	1,075	0,278	0,699	52,96

M5. Söylemediğim ya da yapamadığım şeyler sürekli olarak zihnimi meşgul eder.	2,88	1,156	0,345	0,690
M8. Duygu durumum değişiklik gösterir.	2,86	1,073	0,332	0,628
M13. Çok planlı davranmama karşın bazı şeyler kötü/ters gider.	2,84	0,890	0,252	0,607

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği

M19. MESAİDE YAŞADIĞIM YENİ DURUMLARA KARŞI GÜCENME YA DA KIZGINLIK DUYMAM	3,19	1,253	0,359	0,823	60,43
M18. Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	2,86	1,776	0,572	0,773	
M15. Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	3,16	1,777	0,664	0,681	
M17. Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam	3,63	2,003	0,594	0,645	

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0,879
Bartlett Ki-Kare	3396,151
Küresellik sd	351
Testi p	0,000

sd=Serbestlik Derecesi, p=Anlamlılık Düzeyi

7.2.2.Doğrulatoryı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis)

İhbarcılık, Cervantes Kişilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeklerinin Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları: Doğrulatoryı faktör analizinde, açımlayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen boyutlar incelenmiştir. Birinci aşamada açımlayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen alt boyutlara göre bir ölçüm modeli belirlenmiştir. 27 madde ve 6 alt boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli birincil düzey DFA ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda modelin yeterli uyum sağlamadığı görölmüş olup ve bu sebeple model iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca maddelerin faktör yük değerleri incelenmiş ve modele katkı sağlamayan madde gözlenmemiştir. İkinci aşamada modifikasyon indeksleri tablosu incelenmiş, modelde yapılması olası farklılıklar için ki-kare düşüş değerleri (“M.I.”değerleri) incelenmiştir. En yüksek “M.I.” değerinin göstermiş olduğu modifikasyon, kavramsal olarak uygun olduğu durumlarda bağlanarak (e1<->e5, e2<->e3, e16<->e17) model devam ettirilmiştir. Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görölmüştür (Tablo 4). Bu incelemeler sonucunda 27 madde ve 6 alt boyut ile doğrulanan ölçüm modeli aşağıda (Şekil 1) sunulmuştur.

Şekil 4’te 6 alt boyut ile doğrulanan ölçüm modeli incelendiğinde, alt boyutların hangi maddelerden oluştuğunu ve öte yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standart regresyon katsayılarını (faktör yükü) görölmektedir. Buna göre; AEÖ1 ifadesinin 0,81’lik değeri ile İçsel Açık Etme alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu, AEÖ 8 ifadesinin 0,74’lük değeri ile Dışsal-Gizli Açık Etme alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu, AEÖ 15 ifadesinin 0,81’lik değeri ile Destekçi Açık Etme alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu, CKÖ15 ifadelerinin 0,71’lik değeri ile Dışa/İçe Dönük Olma alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu, CKÖ5 ifadelerinin 0,61’lik değeri ile Duygusal Denge/Nörotizm alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu, ÖVDÖ15 ifadesinin ise 0,87’lik değeri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu söylenebilir.

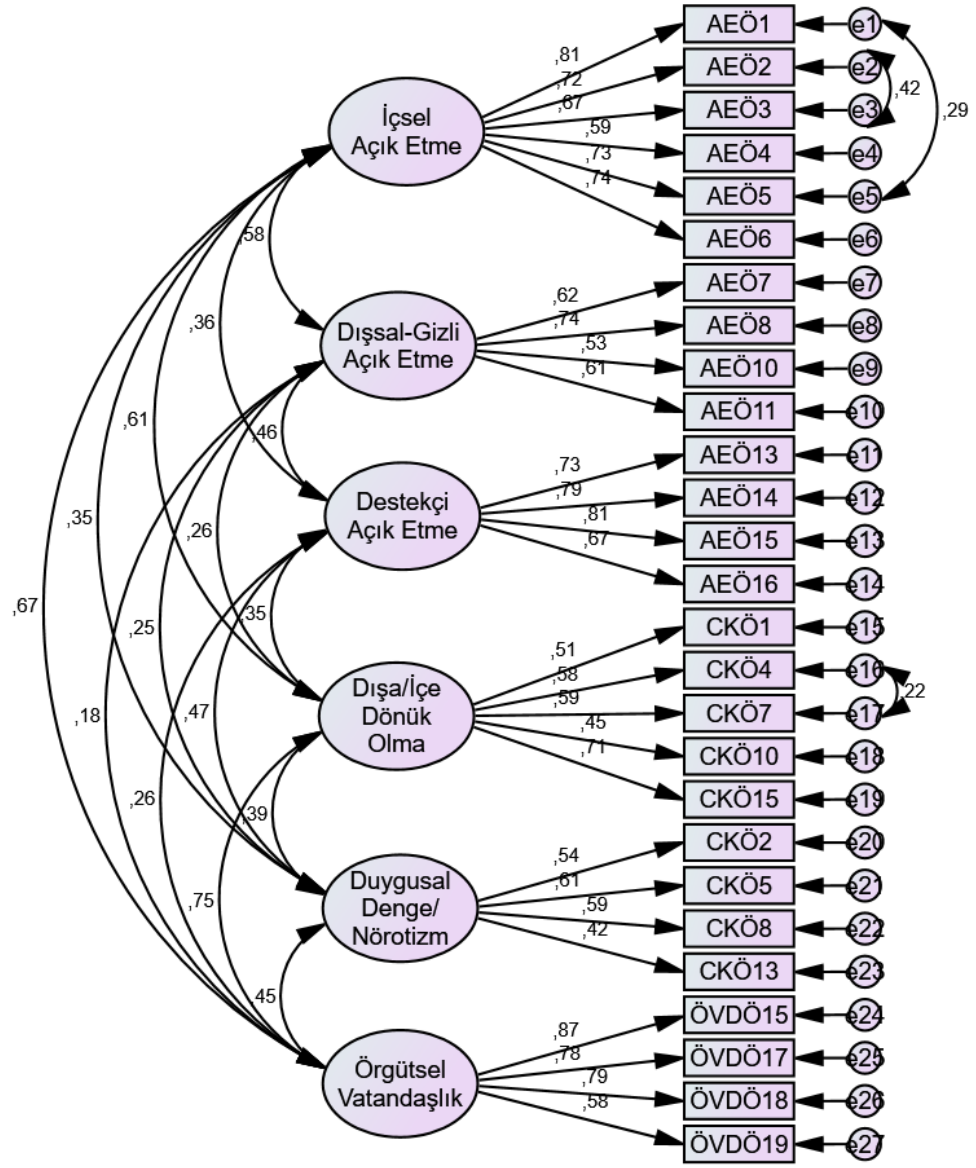
Tablo 7’te ölçüm modelinin uyum indeks değerleri açıklanmaktadır. İlk olarak en fazla tercih edilen uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi incelenmiştir. Ancak ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne duyarlılığı fazla olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yetmemektedir. Bu sebeple diğer uyum değerleri de incelenmiştir. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde ise GFI, AGFI, NNFI (TLI), CFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir uyum; χ^2/sd değerinin ise iyi uyum sağladığını söylenebilir.

Tablo 7. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum
χ^2/sd	1,876	≤ 3	3-5	İyi Uyum
GFI	0,883	$\geq 0,90$	$>0,85$	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0,855	$\geq 0,90$	$>0,85$	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0,903	$\geq 0,95$	$>0,90$	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,915	$\geq 0,95$	$>0,90$	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,053	$\leq 0,05$	$<0,08$	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0,060	$\leq 0,05$	$<0,08$	Kabul Edilebilir Uyum

sd: serbestlik derecesi, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index, NFI: Normed Fit Index, NNFI: Non-Normed Fit Index- TLI: Tucker-Lewis Index, CFI: Comparative Fit Index, RMSEA: Root Mean Square of Error Approximation, SRMR: Standardize Root Mean Square Residual.

Şekil 8.İhbarcılık, Kişilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Ölçüm Modeli



7.2.3.Benzeşim-Ayrışım Geçerliği ve Güvenirlik Analizi

İhbarcılık, Cervantes Kişilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin güvenilirliğini açıklamak için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 8’te sunulmuştur.

Tablo 8 incelendiğinde, İhbarcılık Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,864$) olduğu görülmüş olup içsel açık etme ($\alpha=0,867$) ve destekçi açık etme ($\alpha=0,837$) alt boyutlarının da yüksek derecede güvenilir, dışsal-gizli açık etme ($\alpha=0,715$) alt boyutunun ise oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. Cervantes Kişilik Ölçeğinin oldukça güvenilir

($\alpha=0,704$) olduğu görülmüş iken dışa/içe dönük olma ($\alpha=0,726$) ve duygusal denge/nörotizm ($\alpha=0,626$) alt boyutlarının da oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin ise yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,843$) olduğu görülmüştür.



Tablo 8. Cronbach Alfa, AVE, CR ve Faktörler Arası Korelasyonlar

	Cronbach Alfa (α)	AVE	CR	1	2	3	4	5	6
İhbarcılık Ölç.	0,864								
1.İçsel İhbarcılık	0,867	0,495	0,854	(0,704)					
2.Dışsal-Gizli İhbarcılık	0,715	0,436	0,754	0,479***	(0,660)				
3. Destekçi İhbarcılık	0,837	0,605	0,859	0,314***	0,373***	(0,778)			
Cervantes Kişilik Ölç.	0,704								
4.İçe/Dışa Dönük Olma	0,726	0,388	0,760	0,434***	0,202***	0,266***	(0,623)		
5.Duygusal Denge/Nörotizm	0,626	0,432	0,752	0,246***	0,169**	0,339***	0,237***	(0,657)	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölç.	0,843	0,539	0,822	0,528***	0,130*	0,221**	0,547***	0,325***	(0,734)

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Köşegende parantez içinde yer alan değerler AVE değerlerinin kareköküdür.

0.00 < α < 0.40 Ölçek Güvenilir Değil

0.40 < α < 0.60 Düşük Güvenilirlikte

0.60 < α < 0.80 Oldukça Güvenilir .

0.80 < α < 1.00 Yüksek Derecede Güvenilir

Ölçeklere uygulanan DFA analizinden sonra ölçeğin benzeşim geçerliği (Convergent Validity) ve ayrışım geçerliği (Discriminant Validity) incelenmiştir. Benzeşim geçerliğinde her bir boyut için bileşik güvenirlik (Composite Reliability-CR) ve ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted-AVE) değerleri hesap edilmiştir. CR değerinin 0,70 ve üzeri, AVE değerlerinin ise 0,50 ve üzeri olması benzeşim geçerliği için istenmektedir (Hair vd., 2010; Malhotra, 2010). Ayrışım geçerliği için değişkenler arası korelasyonların hesaplanması ve AVE değerlerinin kareköklerinin bu korelasyon değerlerinden büyük olması istenmektedir (Fornell ve Lacker, 1981). Ölçek puanları arası korelasyonlar, bileşik güvenirlik ve ortalama açıklanan varyans değerleri Tablo 9'da gösterilmiştir. Görüldüğü gibi incelenen CR değerleri 0,70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bazı AVE değerleri ise 0,50 sınırının altında kalmıştır fakat CR değerleri kabul sınırının ($>0,70$) üzerindedir. AVE'nin 0,5'ten küçük, ancak bileşik güvenirliğin 0,6'dan yüksek olduğu durumlarda, yapının benzeşim geçerliği yeterli kabul edilmektedir. (Fornell ve Larcker, 1981). Sonuç olarak boyutların tamamı için $CR > AVE$ değerlerinden, dolayısıyla boyutların benzeşim geçerliğinin varlığından söz edilebilir. AVE değerlerinin kareköklerinin 0,50 üzeri ve faktörler arası korelasyon değerlerinden büyük olduğunu ve ayrışım geçerliğini sağladığı ifade edilebilir.

Korelasyon analizi sayısal iki değişken arasında ilişkilerin derecesinin belirlenmesi için kullanılmaktadır. Bu analiz iki ana korelasyon katsayısından (Pearson ve Spearman's rho) bahsedilir. Pearson Korelasyon Katsayısından yararlanmak için değişkenler sayısal veri olmalı ve normal dağılmalıdır, değişkenlerin normal olarak dağılmadığı durumlarda ise Spearman's rho Korelasyon Katsayısında yararlanılır (Alpar, 2020). Çalışmada ölçme aracı olarak kullanılan ölçek ve alt boyut puanlarının normal dağılım varsayımları incelenmiş olup normal dağıldığı görülmüştür. (Tablo 7'de ayrıntılı olarak incelenmiştir). Böylelikle ölçek ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır.

Tablo 9. Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi

r (Korelasyon Katsayısı)	İlişki Düzeyi	İlişki Yönü
0,00 – 0,29	Düşük düzeyde ilişki	r= - ise negatif ilişki r= + ise pozitif ilişki
0,30 – 0,69	Orta düzeyde ilişki	
0,70 – 1,00	Yüksek düzeyde ilişki	

(Gürbüz ve Şahin, 2018)

7.3. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Bu bölümde açık etme, kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının tanımlayıcı istatistikleri (ort., std. sapma, medyan) verilmiş ve normal dağılım varsayımına uygunluğu incelenmiştir. Sonuçlar detaylı olarak aşağıdaki Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Normal Dağılım Varsayımlarının İncelenmesi

	Ort±SS	Medyan	Min-Maks	Kolmogorov Smirnov		
				Çarpıklık	Basıklık	p
İhbarcılık Puanı						
İçsel İhbarcılık	3,56±0,964	3,33	1-5	0,35	-3,02	0,000
Dışsal-Gizli İhbarcılık	3,05±0,889	3,00	1-5	-0,66	0,50	0,000
Destekçi İhbarcılık	3,14±1,033	3,00	1-5	-0,14	-1,12	0,000
Kişilik Puanı						
İçe/Dışa Dönük Olma	3,00±0,779	3,00	1-5	2,76	-1,17	0,000
Duygusal Denge/Nörotizm	2,87±0,723	2,75	1-5	3,05	-0,02	0,000
Örgütsel Vatandaşlık	3,21±1,422	3,25	1-6	0,61	-2,26	0,000
Davranışı Puanı						

Ort=Ortalama, SS=Standart Sapma, Min=Minimum, Maks=Maksimum

p=Anlamlılık Düzeyi

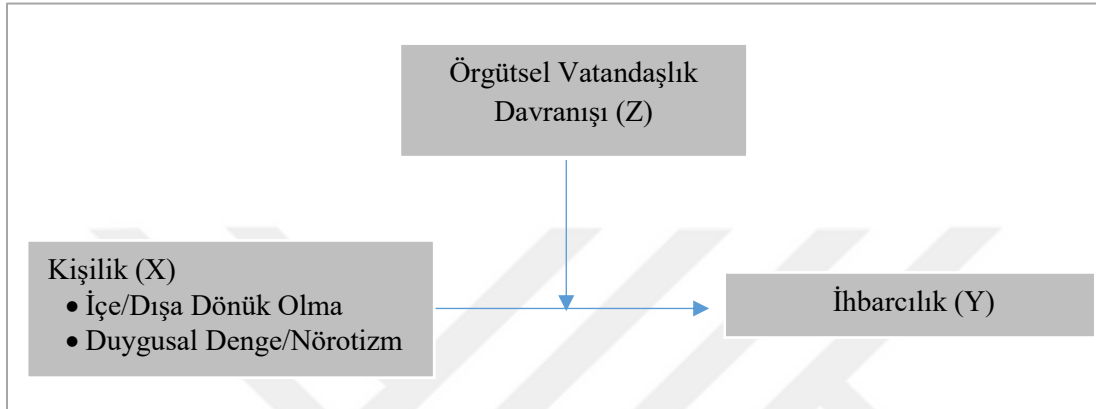
Tablo 10 incelendiğinde, içsel ihbarcılık puanının ortalaması 3,56 ($\pm 0,964$) iken dışsal-gizli ihbarcılık alt boyutunun ortalaması 3,05 ($\pm 0,889$), destekçi ihbarcılık alt boyutunun ortalaması ise 3,14 ($\pm 1,033$)’tür. İçe/dışa dönük olma puanının ortalaması 3,00 ($\pm 0,779$) iken duygusal denge/nörotizm alt boyutunun ortalaması ise 2,87 ($\pm 0,723$)’tür. Örgütsel vatandaşlık davranışı puanının ortalaması ise 3,21 ($\pm 1,422$)’dir.

İhbarcılık, kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının normal dağılım varsayımını belirlemek için Kolmogorow Smirnov Testi ($n > 30$) yapılmıştır. Testin neticesinde puanların normal dağılım varsayımını sağlamadığı gözlenmiştir ($p < 0,05$). Fakat, p anlamlılık seviyesi tek başına yeterli değildir. Anlamlılık düzeyi ile beraber çarpıklık-basıklık değerleri ve histogram grafiklerinin de incelenmesi gerekir. Tablo 7 değerlendirildiğinde, ölçek puanlarının Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin ± 3 arasında yer almaktadır (Alpar, 2020), Sonuç olarak histogram grafikleri de incelendiğinde puanların normal dağılımda olduğu ifade edilebilir.

7.4.Farklılaştırıcılık (Moderatör Etki)

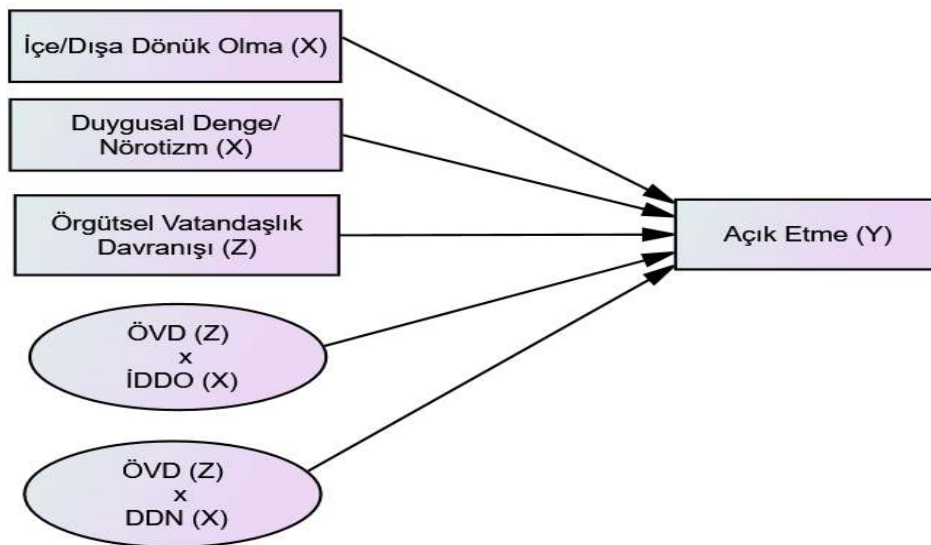
Yapısal eşitlik modellemesinde farklılaştırıcılık (moderation) kavramı, bağımsız/bağımlı değişken arasındaki ilişkinin bir başka bağımsız değişken tarafından etkilendiği durumları ifade eder.

Şekil 9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Farklılaştırıcı Rolü



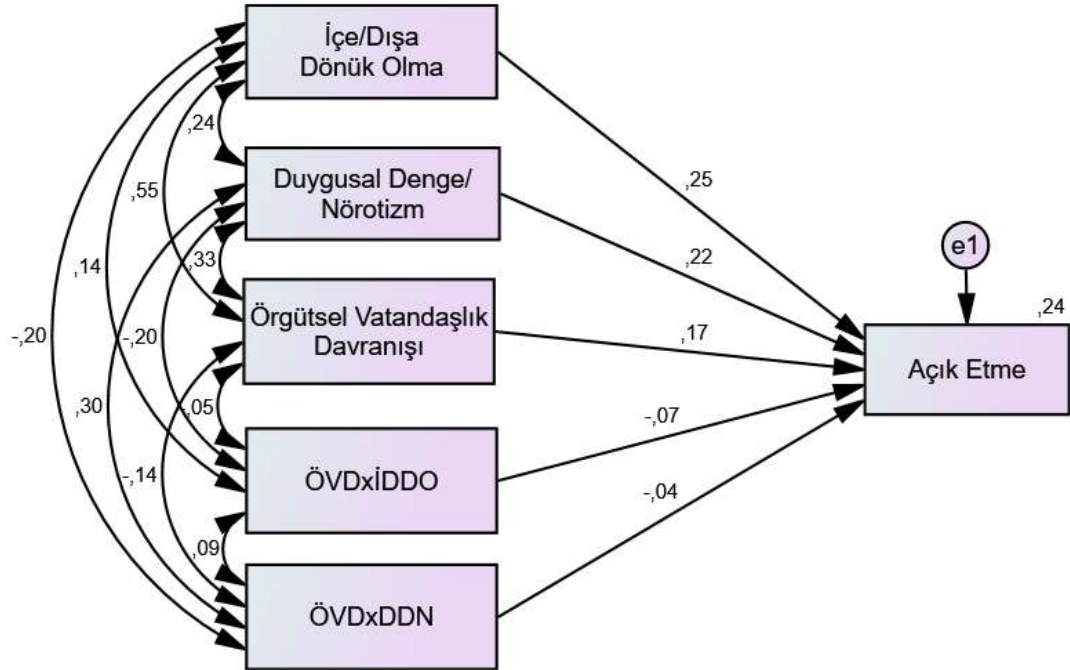
Farklılaştırıcılık (Interaction Moderation): Bir X bağımsız değişkeninin bir Y bağımlı değişkeni üzerine etkisi, başka bir Z değişkeninin (moderatör) değişen düzeylerinde daha güçlü, daha zayıf oluyor ya da yön değiştiriyorsa bu değişimler etkileşim terimi ile değerlendirilir. (Şekil 9).

Şekil 10. İçe/Dışa Dönük Olma ve Duygusal Denge/Nörotizm Değişkenlerinin İhbarcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Farklılaştırıcı Rolü için Kurulan Model



Teorik modele göre, dışa dönük olma ve duygusal denge/nörotizm boyutlarının ihbarcılığa etkisinin, örgütsel vatandaşlık davranışı değiştikçe değişip değişmediği değerlendirilmiştir. İlk olarak bağımsız değişken ve çarpım terimi arasındaki çoklu bağlantı problemini çözmek için değişkenler standardize (z skorları) edilmiştir. Standardize edilen değişkenler modele alınarak moderatör etki test edilmiştir (Şekil 10). Sonuçlar Tablo 11’de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Şekil 11. İçe/Dışa Dönük Olma ve Duygusal Denge/Nörotizm Değişkenlerinin İhbarcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Farklılaştırıcı Rolünün Moderating Etkisi



Tablo 11. Hipotezlerin Test Edilmesi (Moderatör Etkinin Anlamlılığı)

Hipotezler		B	Std. Hata	t	p
H ₁	İçer/Dışa Dönük Olma-> İhbarcılık	0,253	0,063	4,027	0,000** *
H ₁	Duygusal Denge/Nörotizm-> İhbarcılık	0,215	0,060	3,614	0,000** *
H ₂	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-> İhbarcılık	0,167	0,062	2,704	0,007**
H ₂	ÖVDxİDDO-> İhbarcılık	-0,073	0,058	-1,257	0,209
H ₂	ÖVDxDDN-> İhbarcılık	-0,039	0,060	-0,645	0,519

p<0,01, *p<0,001, Std. Hata=Standart Hata

t=Test İstatistiği, p=Anlamlılık düzeyi

Tablo 11 incelendiğinde; modelde içer/dışa dönük olmadan ihbar etmeye giden etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,001), duygusal denge/nörotizmden ihbarcılığa iden etkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,001) görülmüştür. Buna göre; “kişilik özelliklerinin ihbarcılık üzerinde etkisi vardır” hipotezi (H₁) doğrulanmıştır. Ancak ÖVDxİDDO ve ÖVDxDDN etkileşimlerinden ihbarcılığa giden etkilerinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (p>0,05). Buna göre; “kişiliğin ihbarcılığa etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının düzenleyici rolü vardır” (H₂) hipotezi ise doğrulanmamıştır.

SONUÇLAR

Kişilik bireyin kalıcı davranışlarının tümünü ifade etmektedir. Kişilik, bireylerin çevreyle ilişkisini, iç dünyasını ve sergilediği davranışları etkileyen önemli bir kavramdır. Dolayısıyla kişilik yapılarının tanımlanması ve kişiliği etkileyen unsurların ortaya konulması, bireyin hayatları boyunca kendi kararlarını alırken yol gösterebilir. Böylece güçlü ve zayıf yönlerini bilen, kendisini daha iyi tanıyan birey, duygu, düşünce ve davranışlarına yön verebilir ve çevreleri ile sağlıklı etkileşimler geliştirebilir (Durna, 2005).

Kişiliği etkileyen faktörler; kalıtım ve bedensel yapı, sosyo-kültürel faktörler, aile, sosyal yapı ve sosyal sınıf, coğrafi ve fiziki faktörler şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca karakter, mizaç (huy) ve yetenek de kişilik ile ilgili kavramlar olarak ifade edilmektedir. Karakter, kişiliğin sosyal ve ahlaki yönü; mizaç, duygusal denge durumu; yetenek, insanların genetik olarak sahip olduğu ve zamanla geliştirilebilen kapasiteleri olarak tanımlanabilmektedir.

Kişilik özellikleri belirli bir zaman diliminde oluşmakta olup bu oluşum sonucunda bazı temel kişilik özellikleri ortaya çıkmaktadır. Bunlar dışa dönüklük, uyumluluk, nevrotiklik, deneyime açıklık ve sorumluluk olarak sıralanmaktadır. Bu başlıklar içerisinde dışa dönüklük kavramı içe dönüklük ile bir arada değerlendirilmektedir. Dışa dönük kişilik özelliğine sahip kişilerin yaşantıları sosyal ve girişken yapıda davranışlar sergilerken; içe dönük yani kapanık davranış gösteren kişilerin sosyal anlamda bağları zayıf, ikili ilişkileri gelişmemiş, çekingen ve sorumluluk almaktan kaçınırlar. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip kişiler, diğer bireylere karşı nazik, dostane davranırlar, yumuşk kalpli ve sosyal çevrelerine karşı güven vericidirler ve iş birliği içindedirler. Nevrotiklik kişilik özelliğine sahip kişiler, duyguları sıklıkla değişkenlik gösterir. Üzüntü, öfke, kaygı gibi olumsuz duygu barındıran nevrotikler, kendilerine acıma eğiliminde olup çevrelerinde olan olaylara karşı ya tepkisiz kalır ya da aşırı tepki verebilirler. Deneyime açık olan kişiler çeşitlilik, yaratıcılık ve hayal gücüne ilgi duymakta olup sanatsal yönleri gelişmiştir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, dikkatli, başarılı ve disiplinlidirler. Çevrelerine karşı güven vermeleriyle ön plana çıkmaktadırlar.

Güncel çalışma hayatında işletmelerde başarılı ve verimli çalışmanın bir sonucu olarak örgütsel vatandaşlık davranışının önem arz ettiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kısaca kişilere yüklenen görev sorumluluktan daha fazla çaba göstermesi olarak kısaca tanımlanmaktadır. Örneğin; yeni işe başlayan kişilere görevi olmamasına rağmen yardımcı olunması, görevi olmayan işlerde iş arkadaşlarına yardımcı olması ve çalışırken gereksiz molalar vererek kaytarmaması gibi davranışlardır. Bireyin kişilik özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli ölçüde etkilidir. Kişilerin bireysel özellikleri, kişilik yapıları, bulundukları işletmede gerçekleştirdikleri görevleri tam anlamıyla ve verimli bir

şekilde gerçekleştirmelerine etki etmektedir. Sosyal anlamda girişken ve ikili ilişkileri kuvvetli olan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri ve görev yaptıkları işletmelere sadakatle bağlı oldukları görülmektedir. Tam tersi kişilik özellikleri sahip sosyal davranış özellikleri kısıtlı olan yani sosyal olmayan ve ikili ilişkileri zayıf olan bireylerin örgütler içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi çok daha zayıf olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi işletmelerde verimliliği ve performansı artırmakta olup değişen işletme ortamına uyumu sağlamada yardımcı olmaktadır.

Kişilerin işletmelerde örgüte gerçekleştirdikleri örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer sonucu ise “ihbarcılık” davranışını sergilemeleridir. İhbarcılık, örgütlerde yaşanan yasadışı ve ahlaka aykırı olayların kurumun içindeki yöneticiye veya kurum dışındakilere bildirerek ifşa edilmesidir. Bireylerin ihbarcılık davranışını göstermeleri için öncelikle yasadışı veya ahlaka aykırı bir olayla karşılaşması, bunu kendi içinde muhasebe ederek ne yapması gerektiğini düşünmesi, sonrasında karar verip harekete geçerek diğer kişilere bildirmesi ihbarcılık sürecini oluşturmaktadır. İhbarcılık davranışı kişisel özellikler, durumsal ve örgütsel özelliklere göre şekillenmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin ihbarcılık davranışı gösterme eğilimi daha fazla olduğu görülmüştür. İhbarcılık eylemini gerçekleştiren kişilerin genel olarak erkek ve orta yaş üstüdür. Ayrıca aynı bölümde uzun yıllar çalışanların da ihbarcılık davranışı gerçekleştirme ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu çalışmanın konusu da çalışanların kişilik özellikleri sonucunda ihbarcılık davranışı sergilenmesine yönelik eğilimlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisidir. Bu kapsamda, anket aracılığıyla 308 kişiden veri toplanmış, toplanan veri IBM SPSS Statistics 26 ve IBM SPSS Amos 23 programlarına aktararak analizler tamamlanmıştır. Çalışma verisi incelenirken kategorik değişkenler için frekans dağılımları, sayısal değişkenler için tanımlayıcı istatistikler (ort±ss) belirlenmiştir. Çalışmada ölçme aracı olarak İhbarcılık Ölçeği, Cervantes Kişilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği birlikte kullanılmıştır. Ölçekleri çalışma verisine göre uyarlayabilmek için ölçeklerin orijinal geçerlik ve güvenirlik çalışmaları incelenerek sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar üzerinden ölçeklere tekrar bir geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların çoğunluğunu %64 ile kadınlardır. Katılanların yaşına bakıldığında 20-49 yaş aralığı katılımın %89,6’sını oluşturmaktadır. Eğitim düzeyine bakıldığında en düşük katılım gösteren sayısı bir kişi ile % 0,3 orana sahip okuryazar, en yüksek katılım gösteren sayısı ise 230 kişi sayısı ile %74,7 orana sahip üniversite mezunu olarak ölçülmüştür. Meslek grubuna bakıldığında en düşük katılım gösteren % 2,9 oranı ile doktorlar, en yüksek katılım gösteren % 38,3 oranı ile hemşirelerdir.

Elde edilen veri Yapısal Eşitlik Modellemesi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre: Moderatör etkinin anlamlılığına bakıldığında içe/dışa dönük olmadan ihbarcılığa giden etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,001$), duygusal denge/nörotizmden ihbarcılığa giden etkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,001$) görülmüştür. Buna göre; “kişilik özelliklerinin ihbarcılık üzerinde etkisi vardır” hipotezi (H_1) doğrulanmıştır. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı ile İçe/Dışa Dönük Olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile Duygusal Denge/Nörotizmin etkileşimlerinden ihbarcılığa giden etkilerinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Dolayısıyla; “kişiliğin ihbarcılığa etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının düzenleyici rolü vardır” (H_2) hipotezi doğrulanmamıştır. Literatürde yer alan çalışmalar, bu sonucu destekler niteliktedir. (Mesmer, Magnus ve Viswesvaran, 2005; Brink vd. 2015; Brief ve Motowidlo, 1986; Miceli vd., 1991; Çetinel ve Taslak, 2019; Arslan ve Kayalar, 2017; Björkelo vd., 2010).

Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), çalışmasında örgütlerde yanlışların ihbar edilmesinin arttığını ve kişisel özellikler ile ihbarcılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna karşın Arslan ve Kayalar (2017) ise çalışmasında çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık davranışı arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Kişilik özellikleri ile ihbarcılık konusunda bir başka çalışma olan Çetinel ve Taslak (2019) ise dışadönük, sorumlu, uyumlu ve yeniliklere açıklık kişilik özelliğine sahip bireylerin içsel ihbarcılık eğiliminin olduğunu tespit etmiştir. Benzer olarak Aksu (2019) ise çalışmasında dışadönüklük, yenilikleri açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Björkelo ve diğerleri (2010), beş faktör kişilik ile ihbarcılık davranışı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışma sonucunda kişiliğin ihbarcılık üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ifade etmiştir. Menk (2011) çalışmasında benzer olarak kişiliğin ihbarcılık niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Kuzkaya ve Gürel, 2022).

Yapılan çalışmada (H_2) hipotezini: “kişiliğin ihbarcılığa etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının düzenleyici rolü vardır” destekleyen literatürde çalışmalar da bulunmaktadır. Rehg ve arkadaşları (2008) çalışmalarında ihbarcılık cinsiyetin etkisini analiz etmişlerdir. Buna göre örgüt içerisinde kadın çalışanlar, misilleme kaygısı nedeniyle ihbar davranışından çekinmektedirler. Literatürde kadınların toplumsal sorumluluk inançlarının daha yüksek olması nedeniyle ihbarı daha çok uyguladıklarını belirten çalışmalar (Rothschild ve Miethe, 1999; Seifert, 2006) da mevcuttur. Bu çalışmada yaşın ve eğitim durumunun ve pozisyonun ihbar davranışında anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gökçe’ye (2014) göre örgüt içerisinde çalışma yılı arttıkça meslek daha iyi öğrenilir ve örgüt içerisindeki yanlış

davranışlar rahatlıkla ayırt edilebilir hale gelir. Fakat çalışmada kıdemin de ihbar davranışında anlamlı bir fark yaramadığını tespit etmiştir.

Yapılan bu çalışmada H₁ “kişilik özelliklerinin ihbarcılık üzerinde etkisi vardır” Hipotezi doğrulandığı tespit edilmiştir. Bunun sonucunda bireylerin kişilik özelliklerinin ihbarcılık davranışını sergilemesi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. İhbarcılık davranışının örgütlerde kurum içi pek çok fayda sağladığı gözlemlenmiştir. Bu faydalara örnek vermek gerekirse; iş yerlerindeki eksik görülen iş güvenliği açısından iş arkadaşları için zarar verebilecek olumsuzlukları ihbar ederek düzeltilmesini sağlayarak iş arkadaşlarının sağlığına zarar gelmesini engellemesi gösterilebilir. Ahlaki açıdan ihbarcılık davranışına bakıldığında; örgüt içi yolsuzlukların önlenmesi, kanun dışı işlemlerin ortaya çıkarılması ve belirlenen hedeflere ulaşılması gibi örgütlere faydaları olmaktadır.

İhbarcılık davranışının yöneticiler açısından da pek çok faydası bulunmaktadır: Bunlar, örgütün denetimi, uygulamalar ve varılan sonuçların gözden geçirilmesi varsa oluşan problemlerin tespiti ve giderilmesi açısından önemlidir. Yönetimin örgütsel anlamda ortaya çıkan problemlerin ortaya çıkmadan tespiti ve böylelikle kalite ve standartların gelişimine örgüt içi iletişim ile birlikte olumlu katkı sunmaktadır. Ayrıca sağlık alanında ihbarcılık davranışının hayati önemi olduğu saptanmıştır. Hastalara ve çalışanlara zarar verecek olan bir işlemi önceden tespit ederek ortadan kaldırmak, yanlış ilaç uygulamalarının önüne geçmek, yapılan etik dışı davranışı üst yönetime bildirerek oluşabilecek olumsuz durumları önlemek veya engellemek ve sağlık alanında ilerlemeyi sağlamak ihbarcılık davranışı ile ilişkili olmaktadır. Ancak bazen çalışanlar örgüt içindeki diğer çalışanlar tarafından dışlanacağı ve mobbinge maruz kalınacağı korkusuyla gizleyebilmektedir. Bu durumda ihbarcıların teşvik edilmesi ve korunması gerekmektedir. İhbarcılık davranışının pozitif etkilerinin fazla olduğunu ve gelişmeye büyük katkı sağladığını toplumdaki bireylere açıklamak gerekir. Bireylerin kişilik özellikleri ihbarcılığı etkilediği görülmüş olup toplumdaki kişilerin desteklenmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Z.** (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Adasal, R.** (1977). Medikal Psikoloji: Psikolojinin Niteliği Ve Gelişmesi. *Minnetoğlu Yayınları*.
- Aksoy, E. Ş.** (2010). İşyerlerinde Mobbing Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya*.
- Aktan, C. C.** (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki Ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Aktaş, K.** (2014). Etik-Ahlâk İlişkisi Ve Etiğin Gelişim Süreci. *Uluslararası Yönetim Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 22-32.
- Alpar, R.** (2020), Uygulamalı İstatistik Ve Geçerlik-Güvenirlilik. Ankara: Detay Yayıncılık
- Andrade, J. A.** (2015). Reconceptualising Whistleblowing In A Complex World. *Journal Of Business Ethics*, 128, 321-335.
- Arlı, D.** (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi. *Ege Üniversitesi, İzmir*.
- Arslan, E. T., & Kayalar, M.** (2017). Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti Karşılaştırmalı Bir Analiz.
- Arslan, M.** (2001). İş Ve Meslek Ahlakı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1.
- Aslan, Ş.** (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Atak, H.** (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması. *Archives Of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, 50(4).
- Atalay, C. G.** (2010). *Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. Detay.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Hoeksema, S. N.** (1999). Psikolojiye Giriş.(Çev: Yavuz, A.). *İstanbul. Arkadaş Yayınları*.
- Augustine, A. A., & Larsen, R. J.** (2012). Is A Trait Really The Mean Of States?. *Journal Of Individual Differences*.
- Avcı, A.** (2016). Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. *Journal Of Human Sciences*, 13(3), 5373-5398.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M.** (2009). Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Ayar, M.** (2020). Sağlık Sektöründe Açık Etme. Ankara: Astana Yayınları, 1.Baskı. 45-
- 65
- Aydın, M.** (2010). Eğitim Yönetimi (9. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aydın, U.** (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing).
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y.** (1988). On The Evaluation Of Structural Equation Models. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 16, 74-94.

Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2016). The Mediating Role Of Organizational Learning İn The Relationship Of Organizational Intelligence And Organizational Agility. *Osong Public Health And Research Perspectives*, 7(3), 190-196.

Baker, S. D., Anthony, E. L., & Stites-Doe, S. A. (2015). Most Admired Leader/Most Admired Follower. *Organization Management Journal*, 12(1), 23-33.

Baltacı, A. (2017). Bilgi Uçurma: Kavram Ve Kuramsal Temeller. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 397-423.

Basım, H. N., & Şeşen, H. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi; Yıl: 2006 Cilt: 61 Sayı: 4*.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction And The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee "Citizenship". *Academy Of Management Journal*, 26(4), 587-595.

Baymur, F. (1994). Genel Psikoloji, İstanbul: Inkilap Kitabevi, 11. Baskı.

Bayrakçı, E. (2017). Kehanet Kendini Gerçekleştirir Mi? Banka Çalışanlarının Pigmalion, Golem Ve Galatea Etkileri Üzerine Bir Olgubilim Araştırması. *Journal Of Current Researches On Social Sciences*, 7(4), 409-434.

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.

Bocchiaro, P., Zimbardo, P. G., & Van Lange, P. A. (2012). To Defy Or Not To Defy: An Experimental Study Of The Dynamics Of Disobedience And Whistle-Blowing. *Social Influence*, 7(1), 35-50.

Bollen, K. A. (1990). Overall Fit İn Covariance Structure Models: Two Types Of Sample Size Effects. *Psychological Bulletin*, 107(2), 256.

Bozkurt, Y. (2018). *Genç Erişkinlerde Pozitif Ve Negatif Rol Modellerin Beş Büyük Kişilik Faktörü Kapsamında İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul).

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy Of Management Review*, 11(4), 710-725.

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.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. Çev: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. Arıkan.

Candan, H., & Kaya T., (2016). İhbarcilik (Whistleblowing) Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 305-330.

Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik Ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *E-İnternational Journal Of Educational Research*, 3(4).

Choi, J. N., & Moran, S. V. (2009). Why Not Procrastinate? Development And Validation Of A New Active Procrastination Scale. *The Journal Of Social Psychology*, 149(2), 195-212.

Chu, C. I., Lee, M. S., Hsu, H. M., & Chen, I. C. (2005). Clarification Of The Antecedents Of Hospital Nurse Organizational Citizenship Behavior-An Example From A Taiwan Regional Hospital. *Journal Of Nursing Research*, 13(4), 313-324.

Chu, P. Y., & Chiu, J. F. (2003). Factors Influencing Household Waste Recycling Behavior: Test Of An Integrated Model 1. *Journal Of Applied Social Psychology*, 33(3), 604-626.

Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains And Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised Neo Personality Inventory. *Journal Of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.

Cutchin, G. C. (1998). *Relationships Between The Big Five Personality Factors And Performance Criteria For Inservice High School Teachers* (Doctoral Dissertation, Purdue University).

Çetin, F. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü.

Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 111-132.

Çiğdem, S. (2013). Büro Yönetiminde Whistleblowing Ve Etik İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 93-109.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss Ve Lisrel Uygulamaları* (Vol. 2). Ankara: Pegem Akademi.

Demirhan, M., & Karaman, A. (2015). Akademisyenlerin Adalet Ve Etik Algılarının Örgütsel Adanmışlıklarına Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 245-266.

Deniz, A., & Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 301-330.

Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma.

Durna, U. (2005). A Ve B Tipi Kişilik Yapılarını Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. 19.1, 276- 290.

Erdem, U. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara*.

Erdoğan, İ. (1994). İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Eroğlu, F. (2015). Davranış Bilimleri. Beta Basım Yayım, İstanbul.

Esen, E. & Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) . *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 14 (2) , 33-52 .

Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1975). *Manual Of The Eysenck Personality Questionnaire (Junior & Adult)*. Hodder And Stoughton Educational.

Fettahhoğlu, Ö. O., & Demir, S. (2014). Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik Ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (45).

Firtko, A., & Jackson, D. (2005). Do The Ends Justify The Means? Nursing And The Dilemma Of Whistleblowing. *Australian Journal Of Advanced Nursing, The*, 23(1), 51-56.

Foorman, B. R., Francis, D. J., Fletcher, J. M., Schatschneider, C., & Mehta, P. (1998). The Role Of Instruction In Learning To Read: Preventing Reading Failure In At-Risk Children. *Journal Of Educational Psychology*, 90(1), 37.

Forsberg, M. (1993). Childhood Affects Office Politics. *Personnel Journal*.

George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310.

George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Organizational Spontaneity In Context. *Human Performance*, 10(2), 153-170.

Goleman, D., Balkara, H., Deniztekin, F., & Deniztekin, O. (2010). *İşbaşında Duygusal Zeka*. Varlık Yayınları.

Gökçe, A. T. (2014). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 261-282.

Graham, J. W. (1991). Servant-Leadership In Organizations: Inspirational And Moral. *The Leadership Quarterly*, 2(2), 105-119.,

Gümüş, Ö. (2009). Kültür, Değerler, Kişilik Ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-Abd).

Güney, S. (2000). Davranış Bilimleri, Ankara. *Nobel Yayınları*.

Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış, Nobel Yayın Dağıtım. *Basım, Ankara*, 54.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.

Gürbüz, S. (2011). Akademik Başarı Ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma . *Savunma Bilimleri Dergisi* , 10 (1) , 30-48 .

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*, 271.

Haydaroğlu, S., & Besler, S. (2021). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Muhalefete Etkisi Ve Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 123-140.

Henik, E. (2008). Mad As Hell Or Scared Stiff? The Effects Of Value Conflict And Emotions On Potential Whistle-Blowers. *Journal Of Business Ethics*, 80, 111-119.

Hergüner, S. (2016). Trait Emotional Intelligence And Big Five Personality Traits As Predictors Of Academic Success In Efl Classes.

Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers—Heroes Or Traitors?: Individual And Collective Responsibility For Ethical Behaviour. *Annual Reviews In Control*, 26(2), 243-262.

Hökelekli, H. (2008). Psikolojiye Giriş. Bursa: Düşünce Kitabevi.

Hussmann, K. (2011). Addressing Corruption In The Health Sector: Securing Equitable Access To Health Care For Everyone. *U4 Issue*, 2011(1).

İlusu İ. (2012). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, Yüksek Lisans Tezi*, 85-136.

İnanç, B. Y., Ve Yerlikaya, E. E. (2017). Kişilik Kuramları. (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

İnce, M. (2005). Değişim Olgusu Ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 319-339.

Jackson, D., Hickman, L. D., Hutchinson, M., Andrew, S., Smith, J., Potgieter, I., ... & Peters, K. (2014). Whistleblowing: An Integrative Literature Review Of Data-Based Studies Involving Nurses. *Contemporary Nurse*, 48(2), 240-252.

Johnson, J. A., & Ostendorf, F. (1993). Clarification Of The Five-Factor Model With The Abridged Big Five Dimensional Circumplex. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 65(3), 563.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The Simplis Command Language*. Scientific Software International.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1988). *İnsan Ve İnsanlar*, Evrim Basım Yayım Dağıtım, 7. Baskı, İstanbul.

Kalaycı, Ş. (2010). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (Vol. 5, P. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.

Kamer, M. (2001). ''Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. ''Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi).

Kanten, P. (2014). Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(76).

Kanten, P., & Kanten, S. (2016). The Antecedents Of Procrastination Behavior: Personality Characteristics, Self-Esteem And Self-Efficacy. *Pressacademia Procedia*, 2(1), 331-341.

Kaplan, İ. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama.

Kaptein, M. (2011). Understanding Unethical Behavior By Unraveling Ethical Culture. *Human Relations*, 64(6), 843-869.

Karaca, E., & Özmen, A. (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.

Kark, R., & Waismel-Manor, R. (2005). Organizational Citizenship Behavior: What's Gender Got To Do With It?. *Organization*, 12(6), 889-917.

Katz, D., & Georgopoulos, B. S. (1964). Organizations In A Changing World. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 7(3), 342-370.

Kayabaşı S. (2015). Hemşirelerin Meslek Seçim Algıları, Örgütsel Vatandaşlık İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 60-104

Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., & Sneha, S. (2010). Toward A Theory Of Whistleblowing Intentions: A Benefit-To-Cost Differential Perspective. *Decision Sciences*, 41(4), 787-812.

Kılıç, İ., Kuzkaya, E., & Gürel, E. (2022). Kişilik Ve Whistleblowing İlişkisi: A Ve B Kişilik Tiplerine Göre İhbarcılık Niyet Ve Nedenleri. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi (Akad)*, 14(27), 423-434.

Kidder, D. L. (2002). The Influence Of Gender On The Performance Of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal Of Management*, 28(5), 629-648.

Kidder, D. L., & Parks, J. M. (2001). The Good Soldier: Who Is S (He)?. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 22(8), 939-959.

Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout And Engagement: A Comparative Analysis Using The Big Five Personality Dimensions. *International Journal Of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.

Kim, S., Fernandez, S., & Terrier, L. (2017). Procrastination, Personality Traits, And Academic Performance: When Active And Passive Procrastination Tell A Different Story. *Personality And Individual Differences*, 108, 154-157.

Kline, R. B. (2005). Methodology In The Social Sciences. *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*, 2.

- Köroğlu, E., & Bayraktar, S.** (2011). *Kişilik Bozuklukları*. Ankara: Hyb Basım Yayın.
- Kulaklıoğlu, A. S.** (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya*.
- Kutanis, Ö.R.** (2006), Örgütlerde Davranış Bilimleri, 3.Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Lauriola, M., & Levin, I. P.** (2001). Personality Traits And Risky Decision-Making In A Controlled Experimental Task: An Exploratory Study. *Personality And Individual Differences*, 31(2), 215-226.
- Lawton, R., & Parker, D.** (2002). Barriers To Incident Reporting In A Healthcare System. *Quality & Safety In Health Care*, 11(1), 15.
- Luthans, F.** (1995). *Organizational Behavior* (6. Baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Luthans, F.** (2011). *Organizational Behavior* (12th Edition). New York: Mcgraw-Hill.
- M. H. Çetinel- & S. Taslak.** (2019). Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *Journal Of Academic Value Studies (Javstudies)*
- Mahnaz, M. A., Mehdi, M., Jafar, K. M., & Abbolghasem, P.** (2013). The Effect Of Demographic Characteristics On Organizational Citizenship Behavior In The Selected Teaching Hospitals In Tehran. *African Journal Of Business Management*, 7(34), 3324-3331.
- Mannion, R., & Davies, H. T.** (2015). Cultures Of Silence And Cultures Of Voice: The Role Of Whistleblowing In Healthcare Organisations. *International Journal Of Health Policy And Management*, 4(8), 503.
- McCrea, R. R.** (1992). An Introduction To The Five-Factor Model And Its Applications. *J Pers*, 60, 175-215.
- 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, 277-297.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H.** (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mintzberg, H.** (1976). Planning On Left Side And Managing On Right. *Harvard Business Review*, 54(4), 49-58.
- Moody, M. C.** (2007). *Adaptive Behavior In Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors And Big Five Personality Traits* (Doctoral Dissertation, George Washington University).
- Morgan, C. T.** (2010). Psikolojiye Giriş, (Çev. Rüzkan Eski, Sirel Karakaş), Eğitim Yayınevi.
- Nayır, D. Z.** (2012). *Kurumsal Etik Ve Whistleblowing*. Pozitif Yayınları.
- Near, J. P., & Miceli, M. P.** (1985). Organizational Dissidence: The Case Of Whistle-Blowing. *Journal Of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P.** (1996). Whistle-Blowing: Myth And Reality. *Journal Of Management*, 22(3), 507-526.
- Oran, F. Ç.** (2019). *Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven Ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Organ, D. W.** (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/Dc Heath And Com.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.

Öğüt A., Akgemci, T., & Tahir Demirsel, M. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimibağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 277-290.

Öğüt, A., Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2009). Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Örneğinde Bir Analizi.

Özdamar, K. (2002). Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi-1.(4. Baskı). *Eskisehir: Kaan Kitabevi*.

Özen, S. (2015). Ahlak, Ahlak Teorisi Ve Bilimi, Bilim Ve İş Ahlakı. *İş Ahlakı Dergisi*, 8 (1),109-149.

Özer, E. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Duygusal Zeka Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Özkalp, E. Ve Kirel, Ç.(2011). Örgütsel Davranış, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Özkalp, E. Ve Kirel, Ç.(2016). Örgütsel Davranış, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Özler, D. E. (2010). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Ekin Basım Yayın Dağıtım

Öztürk, M., & Bayram, V. (2022). Sağlık Çalışanlarının Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Ve Özel Hastaneler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 956-976.

Öztürk, M., & Orak, B. (2022). Uzaktan Çalışma Süreçlerinde Dijital Zorbalığın Örgütsel Dışlanmaya Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 605-630.

Patel, C. (2003). Some Cross-Cultural Evidence On Whistle-Blowing As An Internal Control Mechanism. *Journal Of International Accounting Research*, 2(1), 69-96.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal Of Management*, 26(3), 513-563.

Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents And Outcomes Of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences And Power Relationships. *Organization Science*, 19(2), 221-240.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.

Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-Blower Disclosures And Management Retaliation: The Battle To Control Information About Organization Corruption. *Work And Occupations*, 26(1), 107-128.

Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-Blower Disclosures And Management Retaliation: The Battle To Control Information About Organization Corruption. *Work And Occupations*, 26(1), 107-128.

Royal College Of Nursing. (2011). Nurses Still Afraid To Blow The Whistle. Erişim Tarihi: 21.11.2021.

Sabuncuoğlu, Z. Ve Vergili Tüz, M. (2016). Örgütsel Davranış. Alfa Akademi. Bursa. (301-326).

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005). Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Basım Yayın.

Sağır M., Erat L., Aydın A. S., (2021). Örgüt İçi Davranışsal Psikoloji, (2. Baskı), Ankara, Beta Yayıncılık

Sağlık Bakanlığı (2016). Sağlıkta Kalite Standartları-Hastane. Ankara: Pozitif Matbaa.

Sayım F. (2015) Sağlık Sektöründe Etik Dışı Alana Girebilecek Yaygın Uygulamalar Ve Sınıflandırılması. Akademik Arge Dergisi-Sosyal Bilimler 15(1): 57-65.

Seifert, D. L. (2006). The Influence Of Organizational Justice On The Perceived Likelihood Of Whistle-Blowing, Washington State University College Of Business, Doctor Of Philosophy.

Sağır, Ü., & Gürbüz, S. (2011). Akademik Başarı Ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(1), 30-48.

Smith, C. A. O. D. W. N. J. P., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents. *Journal Of Applied Psychology*, 68(4), 653.

Somer, O. (1998). Türkçe’de Kişilik Özelliklerini Tanımlayan Sıfatların Yapısı Ve Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.

Steel, P., Brothen, T., & Wambach, C. (2001). Procrastination And Personality, Performance, And Mood. *Personality And Individual Differences*, 30(1), 95-106.

Şanal, M. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmeler Açısından Önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 529-538.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A. Ve Akgemci, T. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış (8. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.

Şimşek, Ö. F. (2007) Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler Ve Lisrel Uygulamaları. Ekinoks Yayıncılık

Tak, B. (2010). Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan Ve Suriye’yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sağlıkta Kaliteve Performans Kongresi, Antalya, Turkey*.

Tatlıhoğlu, K. (2010). Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri Ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tikici, M. Ve Deniz, M. (1991). Örgütsel Davranış. Malatya: Enstitü Yayınları.

Tsahuridu, E. E., & Vandekerckhove, W. (2008). Organisational Whistleblowing Policies: Making Employees Responsible Or Liable?. *Journal Of Business Ethics*, 82, 107-118.

Tutar, H. (2019). Davranış Bilimleri. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Türk, M., & Helvacı, B. (2005). Kişiliğin İşletmelerde İçsel Ve Dışsal Müşteri İlişkileri Açısından Önemi. *İç. Mehmet Tikici (Ed.), Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ankara: Nobel Yayın*, 85-126.

Uyar S. Yelgen E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) Ve Denetim, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(1), S. 85-106.

Ünüvar, H. (2021). İşte Mutluluk Ölçeği (İmö): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması Ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. (Doktora Tezi), Tokat: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ürek, D. (2015). Sağlık Kurumlarında Lider-Üye Etkileşim Düzeyi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ürek, D., Demir, İ. B. Ve Uğurluoğlu, Ö. (2016). Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Uygulaması. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(3), 122-141

Verschoor, C. C. (2005). To Blow The Whistle Or Not Is A Tough Decision!. *Strategic Finance*, 21-23.

World Health Organisation (Who). (2005) Draft Guidelines For Adverse Event Reporting And Learning Systems. World Health Organisation, Geneva.

Yalçın, O. (2015). Kişilik Özelliklerinin Ve Risk Algısının Karar Verme Stilllerine Etkisi: Pilotlar Üzerinde Bir Araştırma. (Doktora Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yavuz, N. , Sağlam, M. & Ülgen, B. (2018). Öğrencilerin Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: İşletme Lisans Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma . Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 21 (40) , 457-496 . Doi: 10.31795/Baunsobed.492459

Yıldız, H.& Tani, E. (2018). Bilgi Uçurma Davranışının Öncüleri Ve Sonuçları, Global Journal Of Economics And Business Studies, Küresel İktisat Ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 7 (14), 53-67.

Yılmaz, A. (2009b). Hemşirelerin İlaç Hataları Bildirimi Önündeki Engellere İlişkin Algıları. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Yılmaz, E. G. (2009). Kurumsal İletişim Ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing Küresel Diyalog. Isparta: Uluslararası Davraz Kongresi.

Yılmaz, K. (2009a). Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Educational Administration: Theory And Practice, 15 (59), 471-490.

Zel U. (2001). Kişilik Ve Liderlik Evrensel Boyutlarıyla Yönetmel Açından Araştırmalar, Teoriler Ve Yorumlar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EKLER

EK 1 ETİK KURUL ONAYI



EK 2. ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı : Emine ÖNCEL DURMUŞ

