



İşletme Araştırmaları Dergisi
Journal of Business Research-Turk
10/4 (2018) 246-266

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

Araştırma Makalesi

**Adaletin Olmadığı Yerde Islık Çalamamak, Örgütsel Adaletin
Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi**

*The Inability to Whistle Where There is No Justice, The Effect of
Organizational Justice on Whistleblowing Intention*

Ferda ALPER AY

Cumhuriyet Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü
Sivas, Türkiye

orcid.org/0000-0002-6170-1578

ferdaalperay@gmail.com

Özet

Çalışanlar tarafından örgütlerde etik olmayan uygulamaların ifşa edilmesi, örgütün başarısında ve rekabet edebilirliğinde önemli iyileştirmeler sağlaması açısından önemlidir. Bu çalışma, 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının whistleblowing davranışları üzerindeki etkisini belirlenmeyi amaçlamıştır. Sivas İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı acil sağlık hizmetlerinde, İl Komuta Merkezi Başhekimliği bünyesinde görev yapan 112 acil sağlık hizmetlerinde görev yapan 250 çalışandan anket tekniğiyle veriler elde edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde betimsel istatistik, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel adalet ve whistleblowing davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel adalet algılaması whistleblowing davranışlarını pozitif etkilediği saptanmıştır. Örgütsel adaletin sağlanması whistleblowing niyetinin artırılmasında ve örgütte etik olmayan uygulamaların azaltılmasında yardımcı olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Whistleblowing, ifşa etme, örgütsel adalet, 112 acil sağlık hizmetleri

Gönderme Tarihi 7 Eylül 2018; **Revizyon Tarihi** 7 Kasım 2018; **Kabul Tarihi** 20 Kasım 2018

Abstract

Disclosure of unethical practices by employees in organizations, it is important for provide significant improvements in the success and competitiveness of the organization. This study aimed to determine the effect of organizational health

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Alper Ay, F. (2018). Adaletin Olmadığı Yerde Islık Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 246-266.

perceptions of 112 Emergency Health Services employees on whistleblowing behaviors. In the emergency health services of Sivas Provincial Health Directorate, data was obtained from 250 employees working in 112 emergency health services working in the Provincial Command Center Chief Physician. Descriptive statistics, correlation and regression analysis were used to evaluate the data. According to the research findings, it was determined that there was a significant relationship between organizational justice and whistleblowing behaviors. In addition, organizational justice perception has been found to have a positive effect on whistleblowing behaviors. Ensuring organizational justice, helps in increasing whistleblowing intent and reducing unethical practices in the organization.

Keywords: Whistleblowing, disclosure, organizational justice, 112 emergency health services

Received 7 September 2018; **Received in revised form** 7 November 2018; **Accepted** 20 November 2018

1.Giriş

Türkiye’de sağlık istatistikleri verilerine göre, 112 Acil Yardım İstasyonu Başına Düşen Nüfus 2016 yılı verilerine göre 33.256 iken, 112 Acil Yardım İstasyonu Başına Düşen Vaka Sayısı, 2.073’tür (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2017). Bu verilere göre vaka sayısının yüksek olması 112 acil yardım hizmetlerinde çalışanların yoğun çalıştıklarının göstergesidir.

Kazalardaki ölümlerin %10’u ilk 5 dakikada ve % 50 si ilk yarım saatte olduğundan, ilk ve acil yardım hizmetlerinin çok kısa bir zaman diliminde doğru ve çabuk yapılmasının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Güneri vd.,2011, s. 2). 112 Acil yardım hizmetlerinde, sağlık sektöründe farklı tıbbi olgularla karşılaşan, 24 saat kesintisiz hizmet veren, pahalı yöntem ve malzemeler kullanımı gerektiren, yoğun tempoda çalışan ve hızlı karar vermeleri gereken çalışanlar görev yapmaktadır. Bu gibi durumlar da bu hizmetlerin yönetimini zorlaştırmaktadır. Ayrıca 112 acil sağlık hizmetlerinde etik ve yasal yönden asgari standartların yerine getirilmesi bir zorunluluk oluşturmaktadır (Söyük ve Kurtuluş, 2017: 45).

Sağlık reformu ihtiyacını ve sağlık ve güvenliğin kalitesini korumada temel faktörlerden birisi de yanlış yapılan uygulamaları önlemede yardımcı olacak olan whistleblowing davranışdır. Bu nedenle whistleblowing davranışını etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve teşvik edilmesi büyük önem taşımaktadır (Aydan ve Kaya, 2018). Whistleblowing, örgüt içerisinde yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan eylem veya davranışların, bireylere veya örgüte zarar vermemesi amacıyla, örgüt içinde veya örgütün dışındaki kişilere veya kurumlara bildirilmesi olarak tanımlanabilir (Mercan, 2015: 2). Whistleblowing’in bir anti-yönetim uygulaması olarak değerlendirilmesi ve ilk elden veri eksikliğinin olması, tam anlamıyla whistleblowing anlayışına engel oluşturduğundan bu konudaki çalışmaların artmasında da engel oluşturmaktadır (Ciasullo vd., 2017:167).

Örgütsel adalet, örgüt yönetimleri tarafından dikkate alınması gereken önemli konulardan biridir. Çalışanlar örgütte adaletin olmadığını algılamaları durumunda o örgütün verimliliği ve etkinliğinden söz edilemez. Örgütte çalışanlar örgüt içindeki

süreç ve kaynakların, verilen görev ve ödüllerin, kendilerine gösterilen davranışların adaletli olup olmadığı konusunda bir yargıya varmakta ve bu yargı sonucunda örgüte ve dolayısıyla işlerine karşı olumlu veya olumsuz tutum geliştirmektedirler (Korkut vd., 2018: 132). Sosyal Mübadele Kuramına göre tarafların karşılıklı olarak yükümlülüklerini yerine getirmeleri durumunda taraflar birbirine güvenecek ve sosyal mübadele gerçekleşecektir. Örgütsel adalet çalışanlarda güven yaratmaktadır. Çalışan örgütü ya da yöneticisini adil olarak algıladığında, ileride başına olumsuz bir şey gelmeyeceğine ya da ifşa veya ihbar ettiği olayın çözümleneceğine güven duyacak ve şahit olduğu olumsuz bir durumu örgütteki yetkililere duyurmaktan kaçınmayacaktır (Yürür ve Nart, 2016:125).

Whistleblowing eylemini gerçekleştiren çalışanlar, örgütlerde birçok olumsuz durumlarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenle whistleblowing niyetinin davranışa dönüşmesinde çalışanlar kararsız kalmaktadır. Çalışanların adil bir örgütte çalıştığını bilmesi, whistleblowing eğilimi için oldukça önem taşımaktadır (Çetinel ve Taslak, 2017: 80). Bu nedenle örgütsel adalet algılamasının olumlu olması, örgütte etik olmayan uygulamaların açığa çıkarma kahramanlığının gösterilmesine olumlu etkisi olacağı muhtemel görünüyor.

Bu çalışmanın amacı, hasta bakımını, hasta güvenliğini tehdit eden yasal olmayan veya diğer etik dışı olaylarla karşılaşması durumunda, olayın açığa çıkarılması ile ilgili 112 acil çalışanlarının whistleblowing davranışları ve örgütsel adalet algılamasının etkisi incelenmiştir. Bu konuda yapılan çalışmaların sınırlı olması nedeniyle örgütsel adalet algılamasının whistleblowing niyeti üzerindeki etkisinin saptanması konusunda araştırma önemli katkılar sağlayacaktır.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Whistleblowing (İfşa etme)

Türkçede tam bir karşılığı bulunmayan whistleblowing kavramı Türkiye’de yeni tanınmaya başlayan bir kavramdır. Araştırmalarda whistleblowing kavramına karşılık olarak bilgi uçurma, ele verme, izharcılık, ihbar/ihbarcılık ve ifşa gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir (Arslan ve Kayalar, 2017). Türkçede çok farklı kelimelerle ifade edilen whistleblowing kavramının Türkçe çevirisi “ıslık çalmak” anlamındadır. Örneğin, spor müsabakalarında hakem yapılan hatalı davranışı düdükle çalarak uyarmaktadır (Esen ve Kaplan, 2012: 34).

İngilizcede “whistleblowing” kavramı kelime anlamı olarak “düdükle çalmak” anlamına gelmektedir. Whistleblowing kavramı ilk olarak hukuki bir belgede 1963 yılında, yasalara aykırı veya ahlaki olmayan davranışlarda bulunan kişileri ifşa ederek durdurulması amacıyla kullanılmıştır. Bu kavram düdükle çalma yoluyla aykırı davranışları gösterenlerin durdurulması anlamında kullanılmıştır (Hersh, 2002: 243-245). Genel olarak whistleblowing kavramı, örgüt içerisinde ahlaka aykırı bir takım davranışların, örgüt üyeleri tarafından açıklanması olarak tanımlanmaktadır (Arslan ve Kayalar, 2017: 16). Whistleblowing, çalışanların kontrolü altında olan yasadışı, ahlaksız veya gayri meşru uygulamaların veya olayların, mevcut veya eski örgüt üyeleri tarafından, olayı etkileyebilecek kişilere veya örgütlere ifşa edilmesidir (Miceli vd.,2008:6; Near ve Miceli:1996:508).

Whistleblowing’e konu olan çok sayıda uygulamalar olabilir. Near ve arkadaşları (2004), araştırmasında Whistleblowing’e konu olan yasal olmayan bu uygulamaları gruplandırmış ve bu uygulamaları 7 gruba ayırmıştır. Bunlar: çalmak (hırsızlık),

kaynakların israf edilmesi, kötü yönetim, güvenlik sorunları, cinsel taciz, ayrımcılık ve diğer ciddi yasal ihlallerdir.

Whistleblowing dinamik bir süreci ifade etmektedir. Örgütlerde Whistleblowing'in oluşması için üç şey gereklidir (Near ve Miceli,1996, 508): iddia edilen yanlışları yapan fail (ler), yanlışlığı gözlemleyen, onu tanımlayan ve rapor eden ifşa edici(ler)/whistle-blower(s) ve yanlışlığın raporunu alanlar olarak alıcı (lar) dır.

Genel olarak Whistleblowing'in türleri örgüt içine ifşa etme veya örgüt dışına ifşa etme olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Bununla birlikte Park ve arkadaşları (2008), örgütteki illegal durumları ifşa etme türlerini örgüt içi (içsel) ve örgüt dışı (dışsal) whistleblowing, resmi ve resmi olmayan yollarla yapılan whistleblowing ve isim belirtilerek ve isim belirtilmeyerek yapılan whistleblowing olarak kategorize etmişlerdir.

Whistleblowing davranışında, örgüt içinde itaatsizliği içerebilecek, bir güven ihlali gerektirdiği için “etik bir ikilem” durumu söz konusu olmaktadır (Bjorkel,2016:268). Bilgi ifşası yapan kişiler (whistleblowers) bir misilleme yapılabileceğini veya alınan risklerin boşa çıkabileceğini dikkate almaları gereklidir (Pope, 2015: 144). Bununla birlikte whistleblowing davranışı, özellikle etik bir davranış olarak görülebilir. Çünkü ifşa edicilerin özellikle statü ve güçten yoksun olduğu durumlarda, örgütün diğer üyeleri tarafından olası bir misilleme riski taşımaktadır (Colquitt vd., 2015: 217).

Pope'un aktardığına göre, “2012'de tavsiyede bulunmak üzere Birleşik Krallık Yardım Kurumu'yla temasa geçen bilgi ifşası yapan kişilerin yarısından fazlası, yanlış yapılması, risk veya malpraktis ile ilgili endişeleri dile getirdikten sonra görevden alınmış veya istifa etmiş, % 22'lik bir kısmı başka şekillerde disiplin cezası ile cezalandırılmış, bunlardan sadece % 6'sı konuşmalarının işyerinde iyileştirmelere yol açtığını” bildirmiştir (Pope, 2015: 144-145).

Misillemenin yapılması; zihinsel sağlık, malî ve aile ve arkadaşlarla olan ilişkilerinde zararlı sonuçlara neden olmaktadır. Örgütler tarafından çalışanlara karşı misillemenin yapıldığının reddedilmesi, çalışanların yanlış yapmayla karşılaştıklarında pasif kalmasına neden olabilir. Bu gibi durumlarda, yanlış yapılanma bir üçüncü tarafın (örneğin, hastalar veya müşteriler) pahasına ilerleyebilir (Bjorkel, 2016: 276).

Givati'ye göre whistleblowing davranışı ödüllendirilmelidir. Ona göre yasaları ihlal edenleri açığa çıkarmanın yolu polis memuru veya araştırmacıları kullanmaktır. Ancak alternatif bir yol olarak bilgi uçurucularını ödüllendirme yapılabilir (Givati, 2016). Bir araştırmada, çalışanlar arasındaki ödülün neredeyse hiç olmadığı ve yüksek oranda misilleme yapılmamasına rağmen, işyerinde mobbing ve iş doyumsuzluğu düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Bjorkel, 2016: 276).

Whistleblowing konusunda yapılan bir araştırmada, hemşire ifşa ediciler ciddi sonuçlara maruz kalırken, sessiz kalanlar çok az olumsuz etki yaşadılar. Resmi misillemeler arasında % 4 rütbe indirimi, % 11'i kınama,% 9'u psikiyatriye sevk vardı. Whistleblowers hemşireler ayrıca; tehditler şeklinde profesyonel misillemelerde bulunduğu (% 16), akranlar tarafından reddedildiklerini (% 14), istifa baskısına uğradıklarını (% 7), bir hain olarak muamele gördüklerini (% 14) ve kariyerinin

durdurulduğunu hissettiklerini (% 10) bildirmişlerdir (McDonald and Ahern, 2000; Pope, 2015: 145).

Ajzen (1991) tarafından geliştirilen, planlı davranış teorisine göre, whistleblowing niyeti, gerçek davranışın iyi bir öngörücüsüdür. Bu teoriye göre whistleblowing davranışında, üç boyutun whistleblowing niyetini etkilediğini ifade etmiştir. Bunlar; etik yargılamayı içeren whistleblowing'e yönelik (bir tutum), whistleblowing'in etik olarak algılanması (özel norm) ve kişinin kontrol odağıdır (algılanan kontrol) (Chiu, 2003: 66-67). Kısaca, kişi bu davranışın etik olduğunu algıladığında, başkaları tarafından etik olarak kabul edildiğini algıladığında ve davranış üzerinde kontrol sahibi ise bu davranışın gerçekleşme olasılığı daha yüksek olacaktır (Mercan, 2015: 2).

Whistleblowing davranışını etkileyen çok sayıda faktör söz konusudur. Araştırmalara göre whistleblowing davranışını neyin öne çıkardığı konusundaki faktörler kişisel, örgütsel ve durumsal faktörler olarak üç gruba ayrılmaktadır. Kişisel faktörler; cinsiyet, ahlaki gelişim düzeyi, yüksek benlik saygısı ve kişinin iç kontrol odaklı olması gibi faktörlerdir (Near ve Miceli,1985:8-9). Örgütsel faktörler; örgütün kültürü, bürokratik yapısı, liderlik biçimi gibi değişkenlerdir. Durumsal faktörler ise eylemin türü, eylemin doğrudan gözlenip gözlenmediği, diğer çalışanların da eylemin yasa dışı veya etik dışı olduğuna inanıp inanmadığı gibi durumlardır (Gökçe, 2014). Bununla birlikte çalışmalarda, whistleblowing davranışı kararında kişisel özelliklerin daha çok ön planda olduğu belirlenmiştir (De Graaf, 2015: 2).

Whistleblowing eylemini gerçekleştirenler genellikle evli ve yaşlı olanlar, mükemmel iş performansı sergileyenler, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek, iyi eğitilmiş, örgütte yüksek basamakta bulunanlar, belirsizliğe toleransı olmayanlar ve uzun yıllar aynı birimde çalışan kişilerdir (Hooks vd., 1994; Mercan, 2015:3).

Araştırmalarda, ifşa eden kişinin gücünün whistleblowing davranışını olumlu veya olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir. Bu nedenle yanlış yapıcılarının gücünün büyüklüğü, çalışanların ifşa etme isteklerini etkileyen faktörlerden biridir. Ayrıca, yanlış yapan kişiler iyi bir performans gösterdiğinde, iyi bir şöhretin etkisinden yararlanacak, bu nedenle ifşa edicilerin gönüllü ifşa etme davranışlarının azalmasına neden olacaktır (Chen, 2018: 1739). Whistleblower, örgüt içindeki diğer pasif gözlemcilerle göre yasal olmayan uygulamaları ihbar etmede daha fazla sorumluluk ve yükümlülük hisseden kişidir. Yapılan yolsuzluğun veya etik dışı uygulamanın büyüklüğü, önemi ve şekli ihbar etme kararında etkili olan faktörlerdendir (Aydan, 2018). Ayrıca, durumsal faktörler olarak; iddia edilen kötüye kullanımın türü, denetimin kalitesi, alıcının durumu, örgütsel bütünlük politikası, gibi faktörler de etkili olmaktadır (De Graaf, 2015: 2).

Whistleblowing, sahtekarlığı ve yanlışları önlemek için muhasebe ve iç kontrol görevi gören soylu ve kahramanca bir eylemdir. Whistleblowing sadece beyaz yakalı suçu (zimmete para geçirme gibi) azaltmaya değil, aynı zamanda topluma ve ülkeye zarar veren örgütün çöküşünü engellemeye yardımcı olan bir davranıştır (Zakaria, 2015:234). Whistleblowing eğilimine örgütlerin olumlu tavır sergilemeleri, örgütsel etik iklimin çalışanlar ve yöneticiler tarafından benimseniyor olması örgütlerin başarılı olmasında katkılar sağlayabilecektir (Çetinel ve Taslak, 2017: 80). Whistleblowing davranışı, uzun dönemde bir organizasyonun etik kültürü için önemli iyileştirmeler getirebilir (Colquitt vd., 2015: 217).

2.2.Örgütsel Adalet

Konfüçyüs etiğine göre (Konfüçyüs, 552-479 B.C.), “asil bir adam erdem ve cesaretle, doğruluk için konuşan bir adamdır” (Bjorkel, 2016: 267). Jonhn Rawls’a göre adalet, her sosyal örgütün öncelikli erdemi olmalıdır (Yavuz, 2010, 303). Adalet konusu çalışanların ve örgütlerin kişisel doyumlarının sağlanmasında temel bir gereksinim olduğundan hem bireyler hem de örgütler için önemli bir konudur. Örgütte çalışanların çabalarına destek olan ve motive olmalarını sağlayan faktörlerden biri de çalışanların yapılan uygulamaların adil olduğuna inanmalarıdır (Işık vd., 2012: 254). Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içerisinde adil davranılma hislerinin derecesini açıklamaktadır (Gibson vd., 2012: 148). Bireyin kafasında yer alan örgütsel adalet algılaması, örgüt üyelerinin işverenleri ile ilişkilerini açıklamakta ve örgütsel davranışın anlaşılmasında yardımcı olmaktadır (Cropanzano and Greenberg, 1997: 4).

Örgütsel adaletin temeli, Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisine” dayanmaktadır. Bu teoride üretimden elde edilen kazanımların dağıtımı ve paylaşımında adaletli olunması, adaletin de herkesin katkısı oranında pay almasıyla sağlanacağı açıklanmıştır (Nowakowski ve Conlon, 2005: 4; Greenberg, 1990: 400).

Adaletle ilgili ilk çalışmalarda öncelikle dağıtım adaleti konusuna daha sonraki çalışmalarda ise prosedürel (işlemsel) ve etkileşimsel adalet konularına odaklanılmıştır (Colquitt, 2001:386). Araştırmalarda örgütsel adalet; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Greenberg, 1990). Adams’ın (1965) çalışmasında oluşan dağıtım adaleti, bireyin çıktılarının hakkaniyet algılaması olarak tanımlanabilir. Bu adalet şekli başlangıç olarak eşitlik terimlerinde yapılandırılmıştır. Buna göre insanlar, sosyal değişim ve etkileşimden dolayı, kendi katkılarıyla ya da girdi ve çıktıları arasındaki ilişkiyi değerlendirirler ve kendi çabalarıyla çıktıların adil olup olmadığını başkalarınınkiyle karşılaştırırlar (Nowakowski ve Conlon, 2005: 5). Sosyal mübadele teorisiyle açıklanabilen örgütsel adalet kuramında bir taraf diğer tarafa fayda sağlamak ve geri dönüşte bir fayda almaktadır (İçerli, 2010: 80). Dağıtım adaleti kavramının kökenleri de sosyal değişim teorisine dayanır (Blau, 1964). Dağıtım adaleti, bir anlaşmazlığın, müzakerenin veya iki veya daha fazla kişiyi içeren kararın somut sonucunun algılanan adaletini ifade eder (Blodgett, 1997:188). Karar çıktıların adaleti konusuna odaklanan dağıtım adaleti, eşitlik gibi üstü kapalı normlardan oluşan çıktıları teşvik etmektedir (Colquitt, 2001:386).

İkinci boyut olan işlemsel (prosedürel) adalet, çalışanların yalnızca sonuçlara değil de aynı zamanda bu sonuçlara ulaşmak için kullanılan süreçlerle ilgili olduğunun fark edilmesiyle ve dağıtımsal adaletin örgüt içinde yeterli olmadığından dolayı ortaya çıkmıştır (Nowakowski & Conlon, 2005: 6; Şeşen ve Basım, 2010: 175). İşlemsel adalet, ödül veya ceza gibi kazanımların elde edilmesinde izlenen sürecin adil olup olmadığını ifade etmektedir (Taş, 2010: 212). Dağıtımsal adalet ile işlemsel adalet yakından ilgilidir. Bununla birlikte kararların verilmesinde kullanılan süreçlere odaklanan (örgütün verdiği kararlar, terfi vb.) işlemsel adalet, dağıtım kararlarının yapıldığı sürecin adaletini ifade ederken, dağıtımsal adalet ise dağıtım sonuçlarının adaletini yansıtır. Ücret tatmini, çalışanların dağıtımsal adalet algılamasından doğrudan etkilenirken, işlemsel adalet ise daha çok yöneticiden memnuniyet ile ilgilidir (Cihangirlioğlu ve Yılmaz, 2010: 204).

Örgütsel adaletin üçüncü boyutu olan etkileşimsel adalet ise, kazançlardan oluşan dağıtımların kararları alındığında ve uygulamaya koyulduğunda bireyler arası ilişkilere odaklanmaktadır (Güngör ve Potuk, 2018: 724). Çalışanların etkileşimsel adalet algıları, bir kuralın veya yöntemin uygulanışı sırasında çalışanlar arasında oluşan ilişkilere bağlı olarak algılanmaktadır (Akkoç ve Kuşoğlu, 2018: 54).

Adalet, güven ve etik kavramları birbiriyle yakından ilgilidir. Çalışanların güven, adalet ve etik algılamaları, örgütlerinin adalet, dürüstlük ve doğrulukla iş yaptığını hissettiklerini gösterir (Colquitt vd.,2015: 215). İnsanların birbirleriyle veya kurumlarıyla olan her türlü ilişkilerinde adalet olgusu, ilişkinin arzu edilen düzeyde sürdürülebilmesi için büyük önem taşımaktadır (Cihangirlioğlu ve Yılmaz, 2010: 196).

Literatürde örgütsel adaletin sağlanması önemli konulardan biridir. Örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmalarda çalışanların tutumları değişik araştırmalarda ele alınmıştır. Yapılan çalışmalara göre, örgütsel adaletin sağlanması ile ilgili iş doyumuna (Ozel ve Bayraktar, 2018; Özer ve Urtekin, 2007; Akbolat vd., 2015), örgütsel vatandaşlık davranışına (Nadiri ve Tonava, 2010; Karriker ve Williams, 2009; Çetinkaya ve Çimenci, 2014; Şeşen ve Basım, 2010; Moorman 1991; George vd., 2012); örgütsel bağlılığa (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009), mobbing ve örgütsel sessizliğe (Güngör ve Potuk, 2018), iş aile çatışmasına (Akkoç ve Kuşoğlu, 2018: 54), çalışan motivasyonu ve performansına (Sökmen vd., 2013) etkileri gibi çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak örgütsel adalet ve whistleblowing konularında sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır.

2.3.Whistleblowing ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler

Literatürde whistleblowing ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin çalışıldığı araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu sınırlı araştırmalarda genelde örgütsel adaletin whistleblowing niyeti ile örgütsel güvenin aracılık rolü araştırılmış ancak doğrudan whistleblowing etkisi araştırılmamıştır.

Çalışanlar tarafından örgüt içinde yanlış davranışların raporlandığı kanallar adil olarak algılanmadığında, çalışanlar örgütte oluşan yanlış giden durumlara daha fazla seyirci kalmakta ve whistleblowing davranışında bulunmamaktadırlar (Yürür ve Nart,2016: 137). Örgütsel adalet ve whistleblowing konularında yapılan araştırmalar incelendiğinde, Aydan ve Kaya (2018), etik iklimin ve örgütsel güvenin whistleblowing üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu saptamıştır. Afe ve arkadaşları (2018) çalışmalarında, örgütsel adalet, moral, lider güvenilirliği ve mobbing gibi bazı örgütsel iklim faktörleri sürekli olarak gayri resmi whistleblowing niyetiyle ilişkiliyken, örgütsel iklim faktörlerinden yalnızca bireysel özerklik resmi whistleblowing niyeti ile ilişkili olduğu; örgütsel adaletin informal whistleblowing davranışını pozitif etkilediği, buna karşın örgütsel adaletin resmi yollarla yapılan whistleblowing davranışını etkilemediği saptanmıştır.

Seifert vd. (2010) araştırmalarında, adil politikaların ve prosedürlerin, bilgi uçurma ihtimalini artırabileceğini saptamıştır. Çalışmalarında, yöneticilerle ilişkilerin adil algılanmasının çalışanların whistleblowing davranışlarını teşvik edeceğini, bununla birlikte, suiistimalin rapor edilmesi için resmi mekanizmaların örgüt tarafından kurulmasının, bilgi uçurmayı teşvik eden bir ortamı garanti etmeyeceğini belirtmişlerdir (Seifert vd. 2010:714).

Yüksek Makyavelist kişilik özelliği olan bireyler etik normları terk etmekte ve daha az etik davranışlar sergilemektedirler. Makyavelizmin olumsuz durumları ifşa

etme niyeti üzerindeki etkisini araştıran Demirtaş ve Biçkes (2014); makyavelizmin, birinci (ilk) kişi olumsuz durumları ifşa etme ve üçüncü kişi olumsuz durum ifşa etme niyetini negatif yönde etkilediği saptanmıştır.

Bu konuda önemli çalışmalardan biri de, Seifert ve arkadaşları (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, dağıtım ve prosedürel adaletin, örgütsel güven aracılığıyla whistleblowing davranışı olasılığında önemli dolaylı etkileri olduğunu saptanmıştır. Ayrıca etkileşimsel adaletin ve whistleblowing davranışı olasılığı arasında yönetici güveninin aracılık rolünün bulunduğu saptanmıştır.

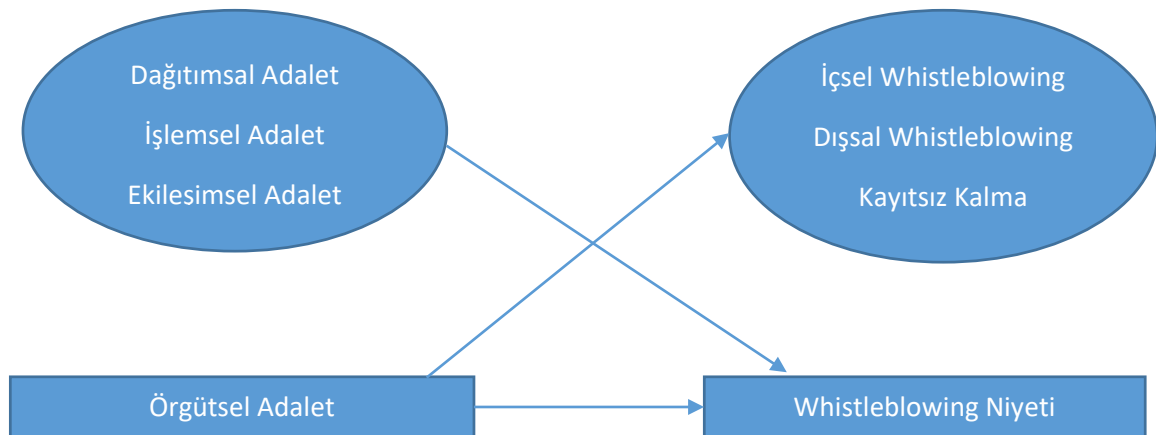
Yürür ve Nart (2016) araştırmalarında örgütsel adalet algısının kamu çalışanlarının ifşa etme niyeti üzerinde olumlu yönde etkilediğini ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracı rol oynadığını saptamışlardır. Çetinel ve Taslak (2017), mevcut çalışmalardan yola çıkarak teorik çerçevede, çalışanların whistleblowing davranışının örgütsel adalet algılamasında önemli bir role sahip olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Buna göre, örgütte etik dışı veya yanlış uygulamaların önüne geçmek amacıyla, whistleblowing niyetini etkileyen en önemli faktörlerden birinin de örgütsel adaletin sağlanması gerektiği söylenebilir.

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Kapsamı ve Amacı

Bu araştırma 112 acil sağlık hizmetlerinde çalışanları kapsamaktadır. Araştırmanın temel amacı, örgütsel adalet algılaması ve whistleblowing niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek ve örgütsel adaletin whistleblowing niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu çalışmada örgütsel adalet algılamasının whistleblowing davranışına doğrudan etkisi araştırılmıştır. Bu nedenle bu çalışma örgütsel adalet ve whistleblowing davranışı ilişkisi konusunda literatüre katkılar sağlama bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca bu çalışma whistleblowing niyetini etkileyen örgütsel faktörlerden birisinin de örgütsel adalet algılaması olduğunu desteklemesi bakımından önem taşımaktadır.

Araştırmanın amacına bağlı olarak araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağdaki gibi belirlenmiştir.



H₁:Örgütsel adalet boyutlarının whistleblowing niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}:Dağıtımsal adaletin whistleblowing niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir

etkisi vardır.

H_{1b}: İşlemsel adaletin whistleblowing niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Etkileşimsel adaletin whistleblowing niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Örgütsel adaletin whistleblowing niyeti boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Örgütsel adaletin “içsel whistleblowing” niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Örgütsel adaletin “dışsal whistleblowing” niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Örgütsel adaletin “kayıtsız kalma” niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃= Örgütsel adaletin (genel) “whistleblowing niyeti” (genel) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Yöntem

Bu çalışmanın evrenini Türkiye’de Sivas İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı acil sağlık hizmetlerinde, İl Komuta Merkezi Başhekimliği bünyesinde görev yapan 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları (N=315) oluşturmaktadır. Ana kütlede % 95 güvenilirlik sınırları içerisinde ve % 5’lik bir hata payı dikkate alınarak en düşük örneklem büyüklüğü 174 kişi olarak hesaplanmıştır (Altunışık vd., 2005:127). Araştırmanın verilerinin toplanmasında önce İl Ambulans Komuta Kontrol Merkezi Başhekimliğinden izin alınmıştır. Veriler 10-12 Ekim 2018 tarihleri arasında düzenlenen eğitimlere katılan çalışanlara anket formları dağıtılarak toplanmıştır. Ana kütlede yaklaşık % 80’ini oluşturan 250 adet anket cevaplandırılmış olup bu anketlerin tamamı değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmada öncelikle örgütsel adalet ve whistleblowing niyeti düzeylerine bakmak amacıyla betimsel istatistik ile analiz edilmiştir. Örgütsel adalet ve whistleblowing niyeti ölçeklerinin alt boyutları arasında korelasyonlara bakılmıştır. Ayrıca örgütsel adalet ve whistleblowing niyeti üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışanlara aynı anda kişisel bilgi formu ve iki ölçek uygulanmıştır. Bu çalışmada örgütsel adalet algılamasını belirlemek için Colquit (2001) tarafından geliştirilmiş örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali, işlemsel, dağıtımsal, kişilerarası ve bilgisel adalet olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması Özmen vd. (2007) tarafından yapılmış ve ölçeğin üç boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Bu çalışmada da faktör analizi sonucunda üç boyutlu olduğu (8,9,10,11 maddeler dağıtımsal adalet; 1,2,3,4,5,6,7 maddeler işlemsel adalet; 12,13,14,16,17,18,19,20 maddeler etkileşimsel adalet) belirlenmiştir. KMO değeri 0,928 ve Bartlett's Test sonucu 3636,619 olarak bulunmuştur. Bir madde (15.madde) tek kaldığından ölçekten çıkarılmış toplam 19 madde ve üç boyut olarak analizler yapılmıştır. Ölçek 5 basamaklı Likert tipinde uygulanmıştır. Özmen ve arkadaşları (2007) tarafından ölçeğin boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha (α) güvenilirlik değerleri sırasıyla dağıtımsal adalet 0,94; işlemsel adalet 0,86 ve etkileşim adaleti 0,88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise; örgütsel adalet ölçeğinin tüm sorularının Cronbach alfa değeri 0,939, ölçeğin üç boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik sonuçları ise sırasıyla dağıtımsal adalet 0,896, işlemsel adalet 0,876 ve etkileşimsel adalet 0,959 olarak bulunmuştur.

Çalışmada whistleblowing niyetini belirlemek amacıyla Park ve arkadaşlarının (2005) geliştirdiği 3 boyuttan 9 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek Türkiye’de birçok çalışmada kullanılmıştır (Yılmaz, 2015; Yürür ve Nart, 2016). Bu çalışmada ölçek için faktör analizi yapılmış ve içsel whistleblowing (1,3. maddeler), dışsal whistleblowing (2,4,5,6 ve 7. maddeler) ve kayıtsız/nötr kalmak (8 ve 9. ters maddeler içermektedir) olarak 3 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. KMO değeri 0,777 ve Bartlett's Test sonucu 1107,439 olarak bulunmuştur. Ölçek 5’li likert tipi şeklinde uygulanmıştır. Ölçeğin orijinalindeki güvenilirlik sonuçları, 0,72 ile 0,85 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ise; whistleblowing ölçeğinin tüm sorularının Cronbach alfa değeri 0,800; ölçeğin üç boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik sonuçları ise sırasıyla içsel whistleblowing 0,888, dışsal whistleblowing 0,626 ve kayıtsız/nötr kalmak 0,880 olarak bulunmuştur.

4. Bulgular

Aşağıda katılımcılara ilişkin tanıtıcı bilgilerin dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılarla İlgili Tanıtıcı Bilgilerin Dağılımı

<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Meslekteki çalışma süresi</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
18-25	106	42,4	0-5	119	47,6
26-35	108	43,2	6-10	91	36,4
36-45	30	12,0	11-15	31	12,4
45 ve üzeri	6	2,4	16 ve üzeri	9	3,6
<i>Cinsiyet</i>			<i>Medeni Durum</i>		
Kadın	123	49,2	Evli	162	64,8
Erkek	127	50,8	Bekar	88	35,2
<i>Eğitim</i>			<i>Kurumdaki çalışma süresi</i>		
Lise	59	23,6	0-5	153	61,2
Önlisans	122	48,8	6-10	76	30,4
Lisans	58	23,2	11-15	16	6,4
Lisansüstü	11	4,4	16 ve üzeri	5	2,0
<i>Unvan</i>			<i>Yöneticilik Görevi</i>		
Doktor ve hemşire	21	8,4	Evet	20	8,0
AABT	93	37,2	Hayır	230	92,0
ATT	96	38,4			
Diğer	40	16,0			
<i>Haftalık Çalışma süresi</i>					
45 saatten az	59	23,6			
45-50 saat arası	163	65,2			
50 ve üzeri	28	11,2			
<i>TOPLAM</i>	250	100,0	<i>TOPLAM</i>	250	100,0

Araştırmaya katılan 250 sağlık çalışanının, % 43,2’sinin 26-35 yaş arasında olduğu, % 50,8’inin erkek, % 64,8’inin evli, %38,4’ünün ATT (Acil Tıp Teknisyeni) elemanı, % 48,8’inin önlisans mezunu olduğu, % 47,6’sının 0 ile 5 yıl arasında mesleki deneyimi olduğu, % 61,2’sinin 0 ile 5 yıl arasında bu kurumda çalıştığı, % 92’sinin yöneticilik görevinin olmadığı, % 65,2’sinin haftalık 45-50 saat arasında çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	α	Ort.	Std.		
			Sapma	Min.	Max.
1.İçsel whistleblowing	0,888	3,38	1,05	1,00	5,00
2.Dışsal whistleblowing	0,626	1,98	1,12	1,00	5,00
3.Kayıtsız kalma	0,880	3,87	1,26	1,00	5,00
4.Whistleblowing (Genel)	0,800	3,18	0,80	1,00	5,00
5.Dağıtımsal Adalet	0,896	3,20	1,02	1,00	5,00
6.İşlemsel Adalet	0,876	3,02	0,92	1,00	5,00
7.Etkileşimsel Adalet	0,959	2,88	1,12	1,00	5,00
8.Örgütsel Adalet (Genel)	0,939	3,00	0,86	1,00	5,00

Katılımcıların whistleblowing niyeti puan ortalamaları sonuçları incelendiğinde, genel whistleblowing niyeti ($\bar{x}=3,18$), içsel whistleblowing niyeti ($\bar{x}=3,38$), dışsal whistleblowing niyeti ($\bar{x}=1,98$) ve kayıtsız kalma ($\bar{x}=3,87$) olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların whistleblowing niyetlerinin orta düzeyde olduğu, katılımcıların genel olarak kayıtsız kalmayı tercih ettikleri, bununla birlikte içsel whistleblowing niyetlerinin dışsal whistleblowing niyetlerinden daha fazla olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların örgütsel adalet algılamaları ortalamaları sırasıyla, genel örgütsel adalet algılaması ($\bar{x}=3,00$), dağıtımsal adalet ($\bar{x}=3,20$), etkileşimsel adalet ($\bar{x}=3,02$) ve etkileşimsel adalet ($\bar{x}=2,88$) olarak saptanmıştır. Buna göre genel olarak örgütsel adalet algılaması düzeyi ortalamasının orta düzeyde olduğu ve dağıtımsal adalet algılamasının daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 2).

Tablo 3. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İçsel Whistleblowing	1							
2.Dışsal Whistleblowing	,250**	1						
3.Kayıtsız kalma	,309**	-,116	1					
4.Whistleblowing Niyeti (Genel)	,918**	,453**	,539**	1				
5.Dağıtımsal Adalet	,163**	,076	,117	,184**	1			
6.İşlemsel Adalet	,178**	,127*	,194**	,237**	,573**	1		
7.Etkileşimsel Adalet	,109	-,010	,135*	,123	,488**	,546**	1	
8.Örgütsel Adalet (Genel)	,170**	,064	,180**	,207**	,743**	,837**	,885**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Whistleblowing niyeti ve örgütsel adalet alt boyutları incelendiğinde; içsel whistleblowing ile dağıtımsal ($r=0,163$), işlemsel ($r=0,178$) ve örgütsel adalet(genel) ($r=0,170$) arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Dışsal whistleblowing ile işlemsel adalet ($r=0,127$) arasında pozitif bir korelasyon belirlenmiştir. Kayıtsız kalma ile işlemsel adalet ($r=0,194$), etkileşimsel adalet ($r=0,135$) ve genel örgütsel adalet ($r=0,180$) arasında pozitif bir korelasyon belirlenmiştir. Whistleblowing niyeti (genel)

ve örgütsel adalet (genel) arasında ($r=0,207$) arasında pozitif bir korelasyon belirlenmiştir.

Bu sonuçlara göre dağıtımsal adaletin içsel whistleblowing ile, işlemsel adaletin tüm whistleblowing boyutlarıyla ve etkileşimsel adaletin kayıtsız kalmayla ilişkili olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet algılamasının whistleblowing niyetini artırdığı saptanmıştır.

Tablo 4 . Örgütsel Adaletin Whistleblowing Niyeti Üzerindeki Etkisi

İPOTEZLER	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	β	t	P	DW	Hipotezi Testi
H _{1a} : Dağıtımsal Adalet →Whistleblowing	,184	,034	,030	,184	2,944	,004	1,798	Kabul
H _{1b} :İşlemsel Adalet →Whistleblowing	,237	,056	,053	,237	3,849	,000	1,827	Kabul
H _{1c} : Etkileşimsel Adalet →Whistleblowing	,123	,015	,011	,123	1,957	,051	1,782	Red
H _{2a} : Örgütsel adalet→ İçsel Whistleblowing	,170	,029	,025	,170	2,722	,007	1,892	Kabul
H _{2b} :Örgütsel adalet→ Dışsal Whistleblowing	,064	,004	,000	,064	1,004	,317	1,786	Red
H _{2c} : Örgütsel adalet→ Kayıtsız kalma	,180	,032	,028	,180	2,879	,004	1,662	Kabul
H ₃ : Örgütsel Adalet (genel) →Whistleblowing (genel)	,207	,043	,039	,207	3,334	,001	1,828	Kabul

Çalışma kapsamında örgütsel adaletin whistleblowing niyetini artırıp artırmadığı basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Analizler incelendiğinde dağıtımsal adaletin whistleblowing niyetini pozitif etkilediği (H_{1a}: $\beta=0,184$, $t=2,944$, $p=0,004$); işlemsel adaletin whistleblowing niyetini pozitif etkilediği (H_{1b}: $\beta=0,237$, $t=3,849$, $p=0,000$); etkileşimsel adaletin whistleblowing niyetini üzerinde önemli bir etkisi olmadığı (H_{1c}: $\beta=0,123$, $t=1,957$, $p=0,051$) belirlenmiştir. Buna göre H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri kabul edilirken, H_{1c} hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel adaletin içsel whistleblowing niyetini pozitif etkilediği (H_{2a}: $\beta=0,170$, $t=2,722$, $p=0,007$); Örgütsel adaletin kayıtsız kalma niyetini pozitif etkilediği (H_{2c}: $\beta=0,180$, $t=2,879$, $p=0,004$); buna karşın örgütsel adaletin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı (H_{2b}: $\beta=0,064$, $t=1,004$, $p=0,317$) belirlenmiştir. Ayrıca genel olarak Örgütsel adaletin whistleblowing niyetini pozitif etkilediği (H_{3a}: $\beta=0,207$, $t=3,334$, $p=0,001$) belirlenmiştir. Buna göre, H_{2a}, H_{2c} ve H₃ hipotezleri kabul edilirken, H_{2b} hipotezi reddedilmiştir.

5.Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, örgütsel adaletin whistleblowing niyetini ne derece etkilediğini ortaya koymaktır. Belirlenen amaç çerçevesinde çalışma, Sivas İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı acil sağlık hizmetlerinde, İl Komuta Merkezi Başhekimliği bünyesinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 112 Acil sağlık çalışanlarından 250 kişiden veriler elde edilmiştir. Dolayısıyla uygulamada hem sağlık kurumlarına hem de

örgütsel adalet ve whistleblowing kavramları arasındaki ilişkinin çok fazla incelenmemiş olması sebebiyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında genel olarak katılımcıların whistleblowing niyeti puan ortalamaları ($\bar{x}=3,18$) ve örgütsel adalet algılaması ($\bar{x}=3,00$) orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Katılımcıların genel olarak kayıtsız kalmayı tercih ettikleri ($\bar{x}=3,87$), bununla birlikte içsel whistleblowing tercihlerinin ($\bar{x}=3,38$), dışsal whistleblowing tercihlerinden ($\bar{x}=1,98$) daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların örgütsel adalet algılamaları ortalamaları sırasıyla, genel örgütsel adalet algılaması ($\bar{x}=3,00$), dağıtımsal adalet ($\bar{x}=3,20$), etkileşimsel adalet ($\bar{x}=3,02$) ve etkileşimsel adalet ($\bar{x}=2,88$) olarak saptanmıştır. Buna göre genel olarak örgütsel adalet algılaması ortalaması orta düzeyde olduğu ve dağıtımsal adalet algılamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda; içsel whistleblowing ile dağıtımsal, işlemsel ve örgütsel adalet (genel) arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Dışsal whistleblowing ile işlemsel adalet arasında pozitif korelasyon belirlenmiştir. Kayıtsız kalma ile işlemsel, etkileşimsel adalet ve genel örgütsel adalet arasında pozitif korelasyon belirlenmiştir. Whistleblowing niyeti (genel) ve örgütsel adalet (genel) arasında pozitif korelasyon belirlenmiştir. Ayrıca dağıtımsal adaletin içsel whistleblowing ile işlemsel adaletin tüm whistleblowing boyutlarıyla ve etkileşimsel adaletin kayıtsız kalmayla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel adalet algılamasının whistleblowing niyetini artırdığı söylenebilir.

Regresyon analizi sonucunda örgütsel adaletin whistleblowing niyeti üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Analizler incelendiğinde, dağıtımsal adaletin whistleblowing niyetini pozitif etkilediği; işlemsel adaletin whistleblowing niyetini pozitif etkilediği; etkileşimsel adaletin whistleblowing niyetini üzerinde önemli bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Buna göre H1a ve H1b hipotezleri kabul edilirken, H1c hipotezi reddedilmiştir. Örgütsel adaletin içsel whistleblowing niyetini pozitif etkilediği; örgütsel adaletin kayıtsız kalma niyetini pozitif etkilediği; buna karşın örgütsel adaletin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca genel olarak Örgütsel adaletin whistleblowing niyetini pozitif etkilediği belirlenmiştir. Buna göre, H2a, H2c ve H3 hipotezleri kabul edilirken, H2b hipotezi reddedilmiştir. Araştırma bulguları, Seifert ve arkadaşları (2014), Çetinel ve Taslak (2017), Afe ve arkadaşları (2018) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Bu sonuçlarına göre; örgütsel adaletin artması genel olarak whistleblowing niyetini, içsel whistleblowing niyetini ve kayıtsız kalma niyetini artırmaktadır. Örgütsel adaletin olumlu algılanması whistleblowing niyetini artırmakta, özellikle dağıtım adaleti ve işlemsel adaletin sağlanması whistleblowing niyetini olumlu etkilemektedir.

Eğer örgütte adalet yeterince algılanmıyorsa, etik olmayan durumların ifşa veya ihbar edilmesi, örgüt içindeki kişinin huzurunun bozulmasına, çalışanların olumsuz etkilenmesine (mobbing, işten çıkarma, disiplin cezası vb) neden olacaktır. Çalışanların örgütsel adalet algılamaları düşükse, çalışanlar şikayet edemedikleri için yanlış ve etik olmayan uygulamalar çoğalacak ve çalışanlara, örgüte, topluma ve ülkeye olumsuz etkileri olacaktır. Ayrıca yanlış uygulamaların çalışanlar tarafından şikayet edilememesi, örgütün etik dışı uygulamalara göz yumulmasına izin vermesine neden

olacaktır. Örgütte adalet olmadığını algılayan çalışan örgütte kimi kime şikayet edecektir? Böyle bir durumda whistleblowing yerine, “adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak” durumu yaşanacaktır. Bu nedenle önce örgüt içinde adalet olduğu algılanmalıdır.

Örgütsel adaletin sağlanması whistleblowing niyetinin artırılmasında ve örgütte etik olmayan uygulamaların azaltılmasında yardımcı olmaktadır. Çalışanlar yasalara aykırı uygulamalarla karşılaşmaları durumunda, eğer örgütsel adalet algılamaları yüksekse bu etik dışı uygulamaları örgütteki yetkililere duyurmaktan kaçınmayacaktır. Çalışanlar tarafından örgütlerde etik olmayan uygulamaların ifşa edilmesi örgütün başarısında ve rekabet edebilirliğinde önemli iyileştirmeler sağlaması açısından önemlidir. Bu araştırma sonucunda, çalışanlar tarafından adil uygulamaların algılandığı örgütte, çalışanların whistleblowing davranışını teşvik etmesi konusunda önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışma seçilen örnekleme sınırlıdır. Ancak, bu konudaki çalışmaların artırılmasında önemli katkılar sağlayacaktır. Tüm sağlık çalışanlarına yönelik araştırmalar yapılması çalışmanın geçerliliğine katkılar sağlayabilir. Whistleblowing niyetini etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de örgütsel adaletin sağlanmasıdır. Örgüt içinde etik dışı ve yanlış uygulamaların örgüt dışına çıkmaması için, çalışanların içsel whistleblowing niyetinin artmasında örgütsel adalet algılaması etkileyen faktörlerden biri olabilir. Bu nedenle bu çalışma whistleblowing niyetine etki eden faktörlerden olan örgütsel faktörlere (örgütsel adalet) katkı sağlaması bakımından da önem taşımaktadır. Bu konuda çalışanların adil örgüt algılamaları için örgütlerin gerekli imkan ve koşulları sağlamaları önerilebilir.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Afe, C. E. I., Abodohou, A., Mebounou, T. G. C. & Karuranga, E. (2018). “Perceived organizational climate and whistleblowing intention in academic organizations: evidence from Selçuk University (Turkey)”. *Eurasian Business Review*, 1-20.
- Ajzen, I. (1991). “The theory of planned behavior”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211
- Akkoç, İ. & Kuşoğlu, M. (2018). “Örgütsel adalet, iş-aile çatışması ilişkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (55), 52-72.
- Akbolat, M., Isık, O., Yılmaz, A., & Akca, N. (2015). “The effect of organizational justice perception on job satisfaction of health employees”. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(2), 360-372.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, 4. Baskı, Avcı Ofset, İstanbul.

- Arslan, E. T. & Kayalar, M. (2017). “Kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa (whistleblowing) niyeti: karşılaştırmalı bir analiz”. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15.
- Aydan, S. (2018). “İhbarcılık: bir kavram analizi”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 78-100.
- Aydan, S., & Kaya, S. (2018). “Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistle-blowing among nurses and secretaries”. *Pakistan journal of medical sciences*, 34(2), 429-434. . doi: <https://doi.org/10.12669/pjms.342.14669>
- Bjorkel, B. (2016). Whistleblowing: Antecedents and consequences. *Psychologia Spoleczna*, 3 (38) 267–283.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York; Jossey-Bass.
- Blodgett, J. G., Hill, D. J., & Tax, S. S. (1997). “The effects of distributive, procedural, and interactional justice on postcomplaint behavior”. *Journal of retailing*, 73(2), 185-210.
- Chen, X. (2018). “A Summary of research on the influencing factors of employees’ willingness to whistle-blowing”. *American Journal of Industrial and Business Management*, 8(07), 1732-1746. **DOI:** [10.4236/ajibm.2018.87116](https://doi.org/10.4236/ajibm.2018.87116)
- Chiu, R. K. (2003). “Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control”. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 65-74.
- Ciasullo, M. V., Cosimato, S. & Palumbo, R. (2017). “Improving health care quality: The implementation of whistleblowing”. *The TQM Journal*, 29(1), 167-183.
- Cihangiroğlu, N. & Yılmaz, A. (2010). “Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Colquitt, Jason A. (2001). “On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure”. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 386-400.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J. & Gellatly, I. R. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. fourth edition, McGraw-Hill Education.
- Cropanzano, R. and Greenberg, J. (1997) *Progress in Organizational Justice: Tunneling through the Maze*. In: Cooper, C.L. and Robertson, I.T., Eds., *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, John Wiley & Sons, New York.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). “Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: yapısal eşitlik modeli çalışması”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23): 237-278.
- Çetinel, M. H. & Taslak, S. (2018). “Çalışanların ihbarcılık (whistleblowing) eğilimi ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin kavramsal boyutu”. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2).78-97.
- De Graaf, G. (2015). “What works: the role of confidential integrity advisors and effective whistleblowing”. *International Public Management Journal*, 1-19.

- Demirtaş, Ö. ve Biçkes, D. M. (2014), “Makyavelizm’in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: bir alan çalışması”. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 96-112.
- Esen, E. ve Kaplan H.A. (2012). “İşletmelerde ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2): 33-52.
- George, J. M., Jones, G. R. & Sharbrough, W. C. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behavior. Sixth Edition*, Prentice Hall, New Jersey.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes. Fourteenth edition*, Homewood, IL: Irwin.
- Givati, Y. (2016). “A theory of whistleblower rewards”. *The Journal of Legal Studies*, 45(1), 43-72.
- Gökçe, A. T. (2014). “Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri”. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2).1-11.
- Güngör, S. K. & Potuk, A. (2018). “Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742.
- Güneri, S., İlhan, M. N., & Avcı, E. (2011). “Ankara 112 Acil Sağlık hizmeti çalışanlarının çalışma koşulları ve iş memnuniyetinin değerlendirilmesi”. *Gazi Medical Journal*, 22(1).1-5.
- Greenberg, J. (1990). “Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow”. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Hersh, M.A. (2002). “Whistleblowers Heroes or Traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour”. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Hooks, K., S. Kaplan, & J. Schultz Jr. (1994). “Enhancing communication to assist in fraud prevention and detection”. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 13 (2) pp. 86-117.
- İşık, O., Uğurluoğlu, Ö. & Akbolat, M. (2012). “Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2) 2012, 254 - 265
- İçerli, L. (2010). “Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Karriker, J. H. & Williams, M. L. (2009). “Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model”. *Journal of management*, 35(1), 112-135.
- Korkut, F., Toğa, N. & Aksoy, A. (2018). “Örgütsel adalet algısının tükenmişlik sendromuna etkisi: bir alan çalışması”. *International Journal of Academic Value Studies*, Vol: , Issue: pp:131-142 (ISSN:2149-8598)
- Mercan, N. (2015). “Ajzen’in planlanmış davranış teorisi bağlamında whistleblowing (bilgi ifşası)”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(2), 1-14.

- Miceli, M. P., Near, J. P. & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-Blowing In Organizations*. New York, Routledge, Taylor & Francis Group, LLC.
- McDonald, S. & Ahern, K. (2000). "The professional consequences of whistleblowing by nurses". *Journal of Professional Nursing*, 16(6), 313–321.
- Moorman, Robert H. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76(6): 845-855.
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). "An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry". *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41.
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1985). "Organizational dissidence: The case of whistleblowing". *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1996). "Whistle-blowing: Myth and reality". *Journal of management*, 22(3), 507-526.
- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R. ve Miceli, M. P. (2004). "Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process?". *Business Ethics Quarterly*, volume 14, issue 2, 219-242.
- Nowakowski, J. M. & Conlon, D. E. (2005). "Organizational justice: Looking back, looking forward". *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.
- Ozel, A. & Bayraktar, C. A. (2018). *Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction*. In *Industrial Engineering in the Industry 4.0 Era* (pp. 205-218). Springer, Cham
- Özer, P. S. & Urtekin, A. G. G. E. (2007)." Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).107-125.
- Özmen, Ö. N., Arbak, Y. & Özer, P. S. (2007). "Adalet verilen değerler adalet alguları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma". *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.
- Park, H., Rehg, M. T. and Donggi, L. (2005), "The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: a study of south korean public employees". *Journal of Business Ethics*, 58(4), p. 387–403.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K., Ömürgönülşen, U. (2008). "Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and The U.K.". *Journal of Business Ethics*, Volume: 82, 929–939.
- Pope K S.(2015). "Steps to strengthen ethics in organizations: Research findings, ethics placebos, and what Works". *Journal of Trauma & Dissociation*, 16:139–152. DOI: 10.1080/15299732.2015.995021
- Sağlık İstatistikleri Yıllığı (2016). T.C. Sağlık Bakanlığı, <http://rapor.saglik.gov.tr/istatistik/rapor/> (erişim 01 Ağustos 2018).

- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). "The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. Accounting". *Organizations and Society*, 35(7), 707-717.
- Seifert, D.L.,Stammerjohan, W.W. and Martin, R.B. (2014). "Trust, organizational justice, and whistleblowing: a research note". *Behavioral Research In Accounting*, 26/1, 157–168.
- Sökmen, A., Bilsel, M. A., & Erbil, C. (2013). "Örgütsel adaletin çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma". *Gazi University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 15(1).41-60.
- Söyük, S. & Kurtuluş, S. A.(2017). "Acil servislerde yaşanan sorunların çalışanlar gözünden değerlendirilmesi". *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 44-56.
- Şeşen, H. & Basım, H. N. (2010). "Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü". *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 171-193.
- Taş, A. (2010). "Öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 211-222.
- Yavuz, E. (2010). "Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması". *Doğuş üniversitesi dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yazıcıoğlu, İ. & Topaloğlu, I. G. (2009). "Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama". *İşletme Araştırmaları Dergisi* 1/1 (2009) 3-16
- Yılmaz, N.(2015). *Kadın Girişimciliğinde yönetsel etik değerler ve ifşa (whistleblowing): Mersin ilinde uygulamalı bir araştırma. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.*
- Yürür, S. & Nart, S. (2016). "Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir?". *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3).117-148.
- Zakaria, M. (2015). "Antecedent factors of whistleblowing in organizations". *Procedia Economics And Finance*, 28, 230-234.

The Inability to Whistle Where There is No Justice, The Effect of Organizational Justice on Whistleblowing Intention

Ferda ALPER AY
Cumhuriyet University
Faculty of Health Sciences
Department of Health Management
Sivas, Turkey
orcid.org/0000-0002-6170-1578
ferdaalperay@gmail.com

Extensive Summary

Introduction

One of the main factors in maintaining the need for health care reform and the quality of health and safety is the whistleblowing behavior, which will help to prevent incorrect applications. Therefore, it is of great importance to identify and promote the factors affecting whistleblowing behavior (Aydan & Kaya, 2018). Whistleblowing can be defined as the behavior notifying of the illegal actions within the organization, in order not to harm individuals or organizations, the behavior of notifying individuals or organizations within or outside the organization (Mercan, 2015: 2). Whistleblowing's evaluation as an anti-management practice and the lack of first-hand data hamper the understanding of whistleblowing and hence also hampered the increase in the number of studies (Ciasullo et al., 2017: 167).

Organizational justice creates trust in employees. When he perceives the employee organization or manager as fair, he or she will trust in the future that nothing negative happens or that the event he discloses will be resolved, and will not hesitate to announce a negative situation to the authorities in the organization (Yürür and Nart, 2016: 125).

The aim of this study is to determine the effect of organizational justice perception on whistleblowing behaviors. Because of the limited number of studies on this subject, the research will provide important contributions to the determination of the effect of organizational justice on the whistleblowing intention.

Method

This research covers 112 emergency health care workers. The main aim of the study is to determine the relationship between organizational justice perception and whistleblowing intention and the effect of organizational justice on whistleblowing intention. Depending on the purpose of the study, the hypothesis of the research was determined as follows.

H₁: Organizational justice dimensions have a positive and significant effect on the intention of whistleblowing.

H_{1a}: Distributive justice has a positive and significant effect on whistleblowing

intent.

H_{1b}: Operational justice has a positive and significant effect on whistleblowing intention.

H_{1c}: Interaction justice has a positive and significant effect on the intention of whistleblowing.

H₂: Organizational justice has a positive and significant effect on the dimensions of whistleblowing intention.

H_{2a}: Organizational justice has a positive and significant effect on internal whistleblowing intention .

H_{2b}: Organizational justice has a positive and significant effect on ist external whistleblowing intention.

H_{2c}: Organizational justice has a positive and significant effect on the indifference intention .

H₃: Organizational justice has a positive and significant effect on the (general) 'whistleblowing intention' (general).

This study, was conducted in the emergency medical services connected to Sivas Provincial Health Directorate in Turkey. There are 112 emergency health care workers (N= 315) working within the "Provincial Command Center Chief Physician". About 80% of the population, 250 questionnaires were answered and all of these questionnaires were evaluated. In order to look at the levels of organizational justice and whistleblowing intention, it was analyzed by descriptive statistics. The correlations between the sub-dimensions of organizational justice scales and whistleblowing intention scales were examined. Also, regression analysis was performed to determine the effect organizational justice on whistleblowing intention.

Personal information form and two scales were applied to employees. In this study, organizational justice scale developed by Colquit (2001) was used to determine the perception of organizational justice. In this study, the factor analysis revealed that the scale was (distributional justice, operational justice and interactive justice). In order to determine the intention of whistleblowing, the scale consisting of 9 questions from 3 dimensions developed by Park et al. (2005) was used.

Findings

In the study, it was found that the mean whistleblowing intention of participants was average ($\bar{x}=3,18$) and organizational justice perception ($\bar{x}=3,00$). Participants generally preferred to be indifferent ($\bar{x}=3,87$), whereas internal whistleblowing preferences ($\bar{x}=3,38$) were found to be more than external whistleblowing preferences ($\bar{x}=1,98$).

As a result of the correlation analysis; positive correlation was found between internal whistleblowing and distribution justice, operational justice and organizational justice (general). As a result of regression analysis, it was determined that organizational justice had an effect on the intention of whistleblowing. When the analyzes are examined, that distribution justice affects the whistleblowing intent positively (H_{1a}: $\beta = 0,184$, $t = 2,944$, $p = 0,004$); procedural justice positively influences whistleblowing intention (H_{1b}: $\beta = 0.237$, $t = 3,849$, $p = 0,000$); interaction justice had

no significant effect on whistleblowing intention (H1c: $\beta = 0,123$, $t = 1,957$, $p = 0,051$). According to this, while H1a and H1b hypotheses were accepted, the H1c hypothesis was rejected.

Organizational justice has a positive effect on internal whistleblowing intention (H2a: $\beta = 0.170$, $t = 2.722$, $p = 0.007$); that organizational justice positively affects the intention of being indifferent (H2c: $\beta = 0.180$, $t = 2.879$, $p = 0.004$); however, there was no significant effect of organizational justice on the external whistleblowing intention (H2b: $\beta = 0.064$, $t = 1.004$, $p = 0.317$). In addition, it was determined that organizational justice had a positive effect on whistleblowing intent (H3a: $\beta = 0,207$, $t = 3,334$, $p = 0,001$). Accordingly, while H2a, H2c and H3 hypotheses were accepted, the H2b hypothesis was rejected.

Discussion and Conclusion

The aim of this study is to show how organizational justice affects the intention of whistleblowing. In this context, data were obtained from 250 emergency health workers. Since the relationship between the concepts of organizational justice and whistleblowing has not been studied much, it is thought that it will contribute to both health institutions and literature in practice.

According to the results; the increase in organizational justice generally increased the intention of whistleblowing, the intention of internal whistleblowing and the intention of being indifferent. Positive perception of organizational justice increased whistleblowing intention, in particular, provision of the distribution justice and the procedural justice positively affects the intention of whistleblowing. Research findings are similar to the findings of Seifert et al. (2014), Çetinel and Draft (2017), Afe et al. (2018).

If the justice in the organization is not perceived sufficiently, the disclosure of unethical situations, will cause the deterioration of the peace of the person within the organization, negative impact on employees (mobbing, dismissal, disciplinary action, etc.). Also this situation will have negative effects on employees, organization, society and country, because of employees cannot complain, false and unethical practices will multiply. Furthermore, the fact that the wrong practices cannot be complained by employees will cause the organization to allow unethical practices to be tolerated. If he / she perceives that there is no justice in the organization, he / she will complain "who", "to whom" in the organization? In such a case, instead of whistleblowing, the situation will be experienced "can not whistle blowing, when there is no justice". For this reason, it must first be perceived that there is justice within the organization.

As a result of this research, it will make a significant contribution to the employees' encouragement of whistleblowing behavior in the organization where employees perceive fair practices. This study is limited to the selected sample. However, it will make important contributions to increase the studies on this subject. Also this study is important in terms of contributing to organizational factors (organizational justice) which are factors affecting whistleblowing intention. In this regard, it can be suggested that organizations' be provide the necessary facilities and conditions for the employees' of fair organization perceptions.