ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 98, Kasım 2019, s. 247-264

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.36777>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
5.08.2019

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.11.2019

Muhammed BELLEK

Erciyes Üniversitesi, İşletme (Doktora Öğrencisi)
muhammedbellek@gmail.com

Doç. Dr. Ebru AYKAN

Kayseri Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi
ebruaykan@kayseri.edu.tr

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖRGÜTSEL İFŞA NİYETİNE ETKİLERİ VE İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ: KAYSERİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Öz

İşletmeler sadece bir dizi politika ya da prosedür, bir fabrika ya da makine parçalarından değil, aynı zamanda bireyler ve sistem arasındaki ilişkilerden meydana gelmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında önemli birer sosyal sistem olan işletmeler bu ilişkileri etkin yönetebilmek için tüm faaliyetlerinde çalışanlarının adalet algılarını ve bu algılar sonucu ortaya çıkabilecek pozitif ya da negatif davranışsal durumları da hesaba katmak durumundadır. Bu bağlamda yapılacak çalışmanın temel amacı örgütsel adalet, örgütsel stres ve örgütsel ifşa kavramlarını teorik olarak inceleyerek, sağlık çalışanlarının iş yaşamlarındaki adalet algıları ile örgütsel ifşa davranışına bakış açıları arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide iş stresinin nasıl bir rol oynadığını keşfetmektir. Bu amaca ulaşabilmek için özel ve kamu hastanelerinde çalışan bireylere anket çalışmaları yapılmıştır. Yapılan araştırmalar ile çalışanların örgütsel adalet algıları, ifşa niyetleri ve stres seviyelerine ilişkin veriler toplanmıştır. İş stresinin, örgütsel adalet algısı ve ifşa niyeti ilişkisinde kısmi aracılık etkisi gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Stres, Örgütsel İfşa, Sağlık Çalışanları

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION ON WHISTLEBLOWING AND THE INTERMEDIATE ROLE OF JOB STRESS: A RESEARCH ON KAYSERİ HEALTHCARE EMPLOYEES

Abstract

Businesses are not just a set of policies or procedures or else parts of a plant or machine, but also individuals and their relationships. From this perspective, businesses, which are important social systems, have to take into account the perceptions of their employees' justice and the positive or negative behavioral situations that may arise as a result of these perceptions in order to manage these relations effectively. In this context, the main purpose of the study is to examine the relationship between organizational justice, organizational stress and whistleblowing theoretically, to examine the relationship between health workers' perception of justice in business life and their perspectives on whistleblowing behavior and to find out how job stress plays a role in this relationship. In order to achieve this goal, surveys were conducted for individuals working in private and public hospitals. With the researches, data on employees' perceptions of organizational justice, whistleblowing intentions and stress levels were collected. It has been found that job stress has a partial mediating effect on the relationship between organizational justice perception and intention of whistleblowing.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Stress, Whistleblowing, Healthcare Employees

GİRİŞ

Küresel paradigma kaymaları ile birlikte önemi giderek artan şekilde vurgulanan ve örgütlerde stratejik bir kaynak olarak kabul edilen insan, hemen her açıdan belki de araştırılmaya değer en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle insan algı ve tutumlarının bir sonucu olabilecek davranışların etkileri bireysel, örgütsel, toplumsal ve hatta küresel düzeyde ortaya çıkabilmektedir. Özellikle insanların adalet gibi hassas olabilecekleri konulara karşı algıları, pek çok davranışa neden olabilmekte olumlu koşullarda her düzeyde verimliliğe, gelişme ve refaha, etik ve sağlıklı bir iş yaşamının ortaya çıkmasına katkı sağlarken olumsuz koşullarda gecikmelere, üretkenlik dışı davranışlara ve hatta sabotaja kadar varabilen negatif durumlar yaratabilmektedir. Emek yoğun faaliyet gösteren hastane gibi kurumlarda ise adil bir çalışma ortamının bulunmaması durumunda geri dönüşü çok zor olabilecek ya da imkânsız durumların ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir.

Bunun yanı sıra modern örgüt yaşamında halihazırda var olan daha yoğun çalışma temposu, teknolojik gelişmelere ayak uydurma çabaları, değişen çalışma koşulları, örgüt içerisindeki yoğun rekabet ortamı, rol çatışmaları, çalışma saatlerinin dengesizleşmesi gibi pek çok faktör stresi de beraberinde getirerek, çalışan refahını azaltan bir yaşam tarzının iş hayatında hüküm sürmesine neden olabilmektedir. Özellikle iş stresi son yıllarda göz ardı edilemeyecek kadar önem kazanmıştır. İş yerinde stres, çalışanların refah ve verimliliği üzerindeki potansiyel etkileri nedeniyle önemli bir araştırma alanı olarak görülmektedir. Örgütsel davranış literatüründe yeni sayılan ifşa konusu ise örgütler açısından bir diğer önem arz eden husus olarak dikkat çekmektedir. Bireyler kişisel değerleri, etik kriterleri ve ahlaki düşünceleri kapsamında bağlı olduk-

ları kurumda karşılaştıkları etik olmayan uygulama ve durumları örgüt içinde ya da örgüt dışındaki otoritelere ifşa edebilmektedirler.

Hastaneler açısından durum incelendiğinde stres, adalet ve ifşa kavramlarının önemi diğer sektörlere oranla hem sonuçları bakımından hem de etkileri bakımından daha da güçlü bir şekilde hissedilmektedir. Hastanelerin toplumsal açıdan önemi düşünüldüğünde bu kurumlarda yaşanacak her türlü olumsuz durum toplumun tamamına yansımakta ve en temel hak ve özgürlükler açısından büyük önem arz etmektedir. İnsan hayatının söz konusu olduğu ortamlarda ortaya çıkabilecek en küçük hataların ne kadar büyük sonuçlar doğurabileceği aşikardır. Bu nedenle hastane ortamında temel kaynak olarak sağlık çalışanlarının adalet algıları ve stres seviyeleri önem arz etmektedir. İfşa niyeti ise eyleme dönüştüğünde olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilecek, bireysel, kurumsal ve toplumsal etkilere neden olan bir ikilem olarak karşımıza çıkmaktadır. Yanlış ya da etik olmayan bir uygulamayı ifşa eylemini doğru yöneterek ilgililere yönelten bir sağlık çalışanı pek çok sorunu en kısa sürede engelleyebileceği gibi, yanlış yöneterek ifşa eyleminin kendisinin bir sorun haline gelmesine sebebiyet verebilmektedir.

Bu kapsamda yapılacak çalışmanın temel amacı örgütsel adalet algısı, örgütsel ifşa davranışı ve örgütsel stres kavramlarını teorik olarak inceleyerek aralarındaki ilişkiyi bir uygulama ile ortaya koymaktır. Bu ilişkinin tespit edilmesinde örgütsel adalet algısının, çalışanlarda ifşa davranışına etkileri incelenmiş, iş stresinin bu süreçte aracılık rolünün olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaca ulaşabilmek adına Kayseri’de faaliyet gösteren hastane çalışanlarının örgütsel adalet algıları ve iş stresi seviyeleri incelenmiş ve bunların çalışanların örgütü ifşa etme tutumları üzerine etkileri araştırılmıştır.

LİTERATÜR TARAMASI

Örgütsel Adalet Kavramı

Rawls (1999)’a göre özellikle sosyal sistemlerde adalet kavramı, kurumların ilk erdemidir. Yasalar ve kurallar her ne kadar verimli ve etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmek için tasarlanmış olursa olsun adaletsiz olmaları durumunda reforma ihtiyaç duyulmakta veya kaldırılmak durumunda kalınmaktadır (Rawls, 1999, s. 3).

Örgütsel adalet kavramı temelde Adams’ın Eşitlik Teorisi’ne ve Lind’in Adalet Buluşsalığı Teorisi’ne dayanmaktadır. Eşitlik Teorisi’ne göre bireyler faaliyetleri sonucunda elde ettikleri sonuçları, sağladıkları katkılar ve çıktılarla derecelendirmekte ve bunları uygun başka bireylerin çabaları ve elde ettikleri sonuçların oranı ile kıyaslamaktadır (Sulu, 2010, s. 15). Bu kıyaslama sonucu birey kıyasladığı kişinin daha olumlu sonuçlar elde ettiğini düşünürse, sonuçları adaletsiz olarak kabul edebilmektedir. İnsanların eşit bir şekilde ödüllendirilmesi gerektiğini savunan eşitlik kuralına göre herkes aynı kazanç fırsatına sahip olmalıdır (Cropanzano, vd., 2007, s. 37). Tüm bunlara ilaveten adalet algısının oluşması için iç kıyaslama, dış kıyaslama ve sistem kıyaslaması şeklinde 3 alternatif temel alınmaktadır. İç kıyaslama faaliyet gösterilen örgütteki başka bir bireyle yapılan kıyaslamayı, dış kıyaslama bir başka örgütteki benzer konuda bir bireyle yapılan kıyaslamayı, sistem kıyaslaması ise örgütün politikaları ve prosedürlerine yönelik yapılan kıyaslamayı ifade etmektedir (Özmen ve Köseoğlu, 2017, s. 4). Adalet Buluşsalığı Teorisi’ne göre ise bireylerin otorite tarafından süreçlerin adil uygulandığına inanması ile elde edilecek sonuçlara daha olumlu yaklaşacaklarını savunmaktadır. Bu bilgi ile yetkiye yönelik güven artacak işlem adaletine daha az ihtiyaç duyulacaktır (Colquitt, vd., 2005).

Bu kavramı örgütsel manada literatürde ilk ortaya atan Greenberg (1987)'e göre en geniş anlamda örgütsel adalet; bireyin faaliyet gösterdiği örgütteki uygulamalara yönelik adalet algısı olarak ifade edilmektedir (Greenberg, 1987, s. 10; Martinson, vd., 2006, s. 52). Örgütsel adalet; örgüt üyelerinin kendilerine nasıl davranıldığına dair yükledikleri anlamı ifade etmekte ve bireylerin birlikte etkili bir şekilde çalışmasına imkân sağlayan bir tutkal vazifesi görmektedir (Cropanzano, vd., 2007, s. 34). Buna karşılık olarak adaletsizlik bu bağların kopmasına neden olmakta bireylere ve dolayısıyla örgütün bütününe zarar vermektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 82).

Örgütsel adalet çalışmaları önce dağıtımsal ve prosedürel olmak üzere 2 tip sınıflamayla yola çıkmış ancak, alanın gelişmesi ve artan çalışmalarla birlikte araştırmalar yalnızca kaynakların nasıl dağıtıldığı ya da prosedürlerin adil algılanıp algılanmaması üzerine değil aynı zamanda bunların nasıl yönetildiği üzerinde de durmaya başlamıştır (Colquitt, vd., 2005, s. 29). İlk olarak Bies ve Moag (1986) tarafından etkileşimli adalet olarak üçüncü bir boyut tanımlanmıştır (Ambrose, vd., 2002, s. 950). Literatürde genel kabul görmüş en çok kullanılan örgütsel adalet sınıflandırması Greenberg tarafından yapılmıştır (Greenberg, 1987, s. 10).

“Dağıtımsal adalet” çalışanlara yönelik ödeme, ödüllendirme, terfi ve anlaşmazlıkların çözülmesi gibi konularda kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasıyla ilgili hususları içermektedir (Stone-Romero ve Stone, 2005, s. 444). Dağıtım adaletinde önemli olan nokta kaynakların dağıtılırken adil bir biçimde davranıldığına bilinmesidir (Özdevecioğlu, 2003, s. 78). Lambert vd. (2007)'ne göre dağıtımsal adalet girdi ve sonuç alışverişi kurallarına dayanmaktadır. Buna göre bireyler elde ettikleri sonuçların adil olup olmadığını tespit edebilmek için eşitlik ve adalet ilkelerine göre hareket etmektedirler (Lambert, vd., 2007, s. 645).

Dağıtım adaleti kaynakların adil dağıtılıp dağıtılmaması ile ilgili adalet algısını, **“işlem adaleti (prosedürel adalet)”** ise çıktılarına ulaşmada kullanılan yöntemler ve süreç ile ilgili adalet algısını ifade etmektedir. (Polatçı ve Özçalık, 2015, s. 219). Thibaut ve Walker (1975)'a göre prosedürel adalet; bir anlaşmazlığın çözümünde kullanılan tekniklerin adil ve tatmin edici olduğu inancıdır (Colquitt, vd., 2001, s. 426). Leventhal (1980)'in yaklaşımına göre ise; kaynakların dağıtım sürecini düzenleyen sosyal sistemin usul ve esaslarının adil olması ile ilgili bireyin algısı olarak ifade edilmektedir (Ambrose ve Arnaud, 2005, s. 62). Leventhal (1980)'a göre bireyler adil işlemlerin ve prosedürlerin adil dağıtım süreçlerine katkı sağlayacağını düşündüğü için işlem adaletine önem vermektedir. Adaletsiz işlemler bireylerin ödül ve cezaların dağıtılması konusundaki tahminlerini bulanıklaştırdığı için sorun olmaktadır (Colquitt, vd., 2001, s. 426; Colquitt, vd., 2005, s. 24; Cropanzano, vd., 2007, s. 36).

Bies ve Moag (1986) örgütsel adalet literatüründe, prosedürler uygulandığında bireylerin aldığı bilgi ve etkileşimin kalitesinin önemine dikkat çekmiştir (FitzGerald, 2002, s. 12). Adaletin bu yönlerini **“etkileşimsel adalet”** olarak nitelendirmektedirler. Etkileşimsel adalet iki türde kişilerarası etkileşim türünden oluşmaktadır. İlk kişiler arası adalet olarak, kişilerin prosedürleri yerine getirme veya sonuçları belirleme ile ilgili, otoriteler veya üçüncü taraflar tarafından nezaket ve saygı ile muamele görme derecesini yansıtmaktadır (Konovsky, 2000, s. 495). İkincisi ise enformasyonel adalet olarak adlandırılmakta ve prosedürlerin belirli bir şekilde neden kullanıldığı veya sonuçların belirli bir biçimde dağılımı üzerine bilgi veren insanlar üzerine odaklanmaktadır (Colquitt, vd., 2001, s. 427).

Etkileşimsel adaletin örgütsel adalet kavramına nasıl dahil edileceği konusunda yapılan tartışmalar sonucunda bireylerin yalnız sonuçlara veya usullere değil, aynı zamanda kişiler arası etkileşime tepki vermesi dikkat çekmiştir. Buradan hareketle adalet algısını etkileyen hem yapısal hem de sosyal unsurların olduğu ifade edilmektedir (Ambrose, vd., 2002, s. 950). Etkileşimsel adaletin ihlali bireylerin başkalarıyla etkileşim halindeyken güven ve saygı eksikliğine, sosyal kimlik kaybına ya da dışlanma duygusuna neden olabilmektedir. Literatürde bazı çalışmalar etkileşimsel adaletsizliğin çalışanı sabotaja yönelttiği ve örgütsel misilleme davranışına sebep olduğunu tespit etmiştir (Burton, vd., 2005, s. 134).

Sonuç olarak; dağıtımsal adalet, ücret ve ikramiyeler gibi kaynakların tahsisinde ortaya çıkan adalet sorunlarıyla ilgilidir. Bu türde ortaya çıkan adaletsizlik algısı, çoğunlukla, kendi girdi ve çıktı oranını diğer insanların girdi ve çıktıların oranına kıyasla belirlenen, yetersiz dağılımdan kaynaklanmaktadır (Aykan ve Sönmez, 2014, s. 6). Dağıtımsal adaletsizlik, bir çalışanın aldığı kaynak miktarından kaynaklanırken, prosedürel adaletsizlik, kaynak dağılımıyla ilgili kararların alınmasıyla ilgili adalet konularından kaynaklanır. Etkileşimsel adaletsizlik ise, "örgütsel işlemlerin yürürlüğe girmesi sırasında alınan kişilerarası etkileşimin kalitesizliği" olarak ortaya çıkan ve bu etkileşim ile ilgili algılanan adaletsizlik olarak ifade edilebilir (Hastings ve Finegan, 2011, s. 690).

Örgütsel adalet kavramı sağlık çalışanları açısından değerlendirildiğinde son yıllarda hastaneler bağlamında bu konunun bir araştırma odağı haline geldiği ifade edilmektedir. Bunun temel nedeni olarak sektörün hızla gelişmesi (Sulu, vd., 2010, s. 27), uzmanlaşma derecesi yüksek ve emek yoğun hizmet sunan kurumlardan oluşan sağlık sektöründe adalet algısının olumsuz sonuçlarının daha güçlü bir şekilde hissedilmesi, sektörün tüm toplumu dolaylı ve doğrudan etkilemesi gösterilmektedir (Cihangiroğlu, 2011, s. 15).

Örgütsel İfşa (Whistleblowing)

Literatürde üzerinde anlaşılan evrensel bir tanımlı olmamakla birlikte örgütsel ifşa (whistleblowing) kavramı geniş bir şekilde ifade edilecek olursa; örgütteki etik ve yasalara aykırı olarak algılanan uygulamaların, örgüt içerisinde ve dışındaki ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmesi olarak belirtilebilir (Özler, vd., 2015, s. 195). Olumsuz durumları açığa çıkartma davranışı İngilizce literatürde "whistleblowing" olarak ifade edilmekte bu eylemi gerçekleştiren bireylere de genellikle "whistleblower" adı verilmektedir (Miceli ve Near, 1985, s. 525). Ulusal literatürde ise ortak bir ifade olmamakla birlikte whistleblowing kavramı yerine ahlaki tepki, bilgi uçurma, ihbar gibi kavramlara ilaveten genel olarak ifşa kavramının öne çıktığı söylenebilmektedir (Başol ve Karatuna, 2015, s. 156; Bayrakçı ve Kayalar, 2016, s. 121).

DesJardins ve McCall (1985)'a göre örgütsel ifşa; etik olmayan, yasadışı veya tehlikeli bir uygulamayla ilgili şikâyet etme eylemi olarak tanımlanmaktadır (Heacock ve McGee, 1986, s. 35). Literatürde yaygın olarak kabul gören bir tanımlama yapan Near ve Miceli (1985)'ye göre örgütsel ifşa; "işverenlerinin kontrolü altındaki eski veya çalışmaya devam eden örgüt üyeleri tarafından yasadışı, ahlak dışı veya gayri meşru müdahalelerin, eylemi gerçekleştirebilecek kişilerin veya kuruluşların açıklanması" olarak tanımlanmıştır (Miceli ve Near, 1985, s. 525; Near ve Miceli, 1995, s. 680; King, 1999, s. 315; Jubb, 1999, s. 84; Yürür ve Nart, 2016, s. 118).

Near ve Miceli (1995) ifşayı tanımlarken; bir kişinin kuruluşun içindeki veya dışındaki kaynaklara bireysel ya da kurumsal unsurları bildirmesi durumunda ifşanın meydana geldiğini

ifade etmektedir (King, 1999, s. 315). Bununla birlikte literatürde örgütlerde ortaya çıkan olumsuz durumların ifşa edilmesi noktasında içsel ve dışsal olmak üzere iki temel ifşa etme durumundan bahsedilmektedir (Miceli ve Near, 1988, s. 267; Başol ve Karatuna, 2015, s. 157).

İçsel ifşa bireylerin örgüt içerisindeki etik olmayan durumları ilgili otoritelere bildirmesini ifade etmektedir (Miceli ve Near, 1988, s. 267). İçsel ifşa sürecinde söz konusu etik olmayan durumu değerlendirme sürecinden geçirdikten sonra üstlerine ya da örgütün ilgili bölümüne bilgi vererek, problemin giderilmesini talep eder. Bu çerçevede söz konusu etik dışı unsur örgüt dışına çıkmadan çözülebilmektedir (Yürür ve Nart, 2016, s. 121). Dışsal ifşa ise, etik olmayan durum ve koşulları, bu durumun gerçekleştiği örgütün dışındaki, düzeltme gücüne ya da yetkisine sahip olduğuna inanılan kişi veya kurumlara iletilmesini ifade etmektedir. Bu kurumlar, yargı kurumları, kamu çıkar grupları, sivil toplum örgütleri, basın, meclis, meslek odaları gibi yerler olabilmektedir (Bayrakçı ve Kayalar, 2016, s. 122).

Yılmaz (2017)'ye göre; dışsal ifşa etkin bir şekilde yönetilemediğinde, şirket için yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir. İfşa eden tarafından paylaşılan bilgiler medya aracılığıyla kamuoyuna iletebildiğinden, bu durum kurumsal açıdan kriz yönetimi gerektirmektedir (Yılmaz E. , 2017, s. 68). Araştırmalar ifşa eylemini gerçekleştiren bireylerin tipik bir şekilde hem iç hem de dış raporlama kanalları olsa bile neredeyse tamamının dışsal kanalları kullanmadan önce örgüt içinde haksızlığı ya da etik olmayan uygulamaları rapor etmeye çalıştıklarını ileri sürmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005, s. 278). Ayrıca birçok çalışma ile içsel ifşanın örgüt yararına olduğu ve bu nedenle yönetim tarafından teşvik edilmesi gerektiği yönünde tespitler söz konusudur. Etkili örgüt içi şikâyet kanallarının olması çalışanları örgütü büyük sıkıntılara sokabilen dışsal ifşadan çok içsel ifşaya yönelttiği ifade edilmektedir (Miceli ve Near, 1994, s. 67).

Yapılan araştırmalar ifşacıların diğer bireylerden bazı özellikler bakımından ayrıldığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda ifşacılar örgütte (Miceli, 2004, s. 365);

- Orta derecede gücü bulunan, nispeten deneyimli ve iyi ücret alan,
- Ortalamadan daha yüksek performans sergileyen,
- Etik zorlamalar karşısında daha güçlü motive olan,
- Sorunları görme ve bunlara tepki verme konusunda daha etkili olabilen, proaktif bireylerdir.

İfşacılar genelde örgütte haksızlığa uğrayan ya da örgütten memnun olmayan bireyler olarak görülmesine rağmen, örgütün uzun vadedeki çıkarlarına inandıkları için de ifşacı konumunda bulunabilmektedir (Culiberg ve Mihelic, 2017, s. 787). İfşacı bireyler mevcut ve potansiyel mağdurlara yardım etmek veya örgüte fayda sağlamak amacıyla, örgütün kurumsal kültürü ve etik değerleri ile tutarlı olmadığına inandıkları tartışmalı uygulamalara dikkat çekmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005, s. 279).

Demirci ve Erigüç (2019) tarafından yapılan bir çalışmada sağlık yönetimi literatüründe ifşa davranışı üzerine yapılan çalışmalar incelenmiş, bu çalışmaların büyük çoğunluğunun hemşireler üzerinde gerçekleştirildiği, ifşa eyleminin hatalı uygulamalar, hasta güvenliği, ahlaki ve mesleki değerler, suçluluk duygusu, işyeri zorbalığı ve hizmet kalitesinin artırılması gibi nedenlerle güdülendiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda olumlu ve olumsuz bir takım etkileri olabilecek ifşa eyleminin hastanelerde daha dikkat çekici sonuçlar doğurabileceği vurgulanmaktadır. (Demirci ve Erigüç, 2019, s. 29). Taş ve Antalyalı (2015) ise sağlık

sektöründe ifşa eyleminin önemini bilgi asimetrisi kavramı ile açıklamaktadır. Buna göre sağlık hizmeti talep eden bireyin sağlık çalışanlarına arz edilen hizmetlerin niteliği, niceliği ve gerekliliği açısından bağımlı olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanları bilgi asimetrisi daha az yoğun bireyler olduğu için ifşa eylemine yönelmektedir (Taş ve Antalyalı, 2015, s. 37).

Örgütsel Stres

Örgütsel stres, başka bir ifadeyle iş stresi hakkında yapılan ilk çalışmalarda kavram, bireylerin yaptıkları çalışmalar sonucunda deneyimlenen zararlı ve caydırıcı durumlarla ilişkili bir unsur olarak ele alınırken, daha sonraki çalışmalarda stresin doğal olarak ortaya çıktığı ve bireylerin genel refah duyguları pahasına strese katlandıkları varsayılmıştır (Hart ve Cooper, 2001, s. 94).

1990'lı yıllarda başlayan iş stresinin birey, çevre ya da her ikisi açısından da tanımlanmasının gerekli olup olmadığına yönelik tartışmaların ardından, *stres faktörleri ve sonuçları yaklaşımının* (the stressors and strain approach) ortaya çıkmasıyla birlikte literatürde bu yaklaşım kabul görmeye başlamıştır (Spector ve Jex, 1998; Spector, 1998, s. 153). Bu yaklaşımda stres faktörleri; strese neden olan iş ile ilgili durum ve koşullara, sonuçlar ise; çalışanların bu durum ve koşullara yönelik olarak gösterdikleri, davranışsal (işyerinde agresif hareketler vb...), fizyolojik (ülser, hipertansiyon, kronik baş ağrısı vb...) ve psikolojik (depresyon, iş tatminsizliği vb...) tepkileri ifade etmektedir (Hart ve Cooper, 2001, s. 94; Barsky, vd., 2004, s. 918).

İş stresi kavramının gelişmesinde 4 unsurun kavrama temel oluşturduğu ifade edilmektedir. Bunlar; (1) stres kaynağı, (2) iyi ya da zararlı olanı birbirinden ayırmaya yarayan psikolojik ya da fizyolojik bir değerlendirme sistemi, (3) stresli süreçlerle başa çıkmak için kullanılan psikolojik ya da fizyolojik eylemler ve (4) strese karşı verilen reaksiyon şeklinde ortaya çıkmaktadır (Lazarus, 1993, s. 4). Bu bağlamda özellikle İngilizce literatürde iş stresi (job stress / work stress / occupational stress) kavramının genel kabul görmüş bir ifadesinin olmadığı, pek çok farklı yaklaşımdan doğan farklı tanımlarının yapıldığı ifade edilebilir.

İş stresi ile ilgili yaklaşımların geldiği son nokta bireysel ya da örgütsel (çevresel) nedenlerle ortaya çıkan olumsuz deneyimlerin strese neden olduğu yönündedir (Hart ve Cooper, 2001, s. 95). Bu bağlamda iş stresi genel bir ifadeyle, çalışanların işyerindeki olumsuz veya zorlu iş taleplerini algılama, değerlendirme ve bunlara tepki verme süreçlerini ifade etmektedir (Rosen, vd., 2010, s. 2).

Literatürde iş stresinin bir sonucu olarak kabul edilen gerginlik (strain); iş taleplerinin çalışanlar üzerine oluşturduğu aşırı yük ve bununla birlikte kişinin çalışma ortamı üzerinde kontrolden yoksun bırakılması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu iki faktörün kombinasyonu bireyde strese neden olmaktadır (Belkic ve Savic, 2013, s. 10). İş stresi, bireyin örgüt çevresinde oluşan aşırı iş yükü, kontrol eksikliği, kişilerarası olumsuz ilişkiler gibi çeşitli faktörlerle çalışanın uyumsuzluk durumunda oluşmaktadır (Smith, 1990, s. 513).

Sonuç itibarıyla iş stresi ister çevresel ya da bireysel faktörlerden, isterse örgütsel faktörlerden meydana gelsin çalışanlar üzerinde bir takım psikolojik, sosyolojik ve hatta fizyolojik problemlere yol açtığı ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar çalışanların iş stresi yaşamaları durumunda, motivasyon seviyelerinin düştüğünü (Levi, 1988, s. 170), üretkenlik karşıtı davran-

nışların arttığını (Bruk-Lee ve Spector, 2006, s. 145), örgütsel performansın azaldığını (Rosen, vd., 2010, s. 6) ve verimliliğin düştüğünü (Lars, 1982, s. 22) göstermektedir. Sağlık sektörü açısından stres, çalışanları daha hayati bir şekilde etkilemekte; iş veriminin düşmesi ve ekonomik kayıplardan ziyade iş kazalarının artması ve hizmet verilen kişilerin doğrudan risk altında kalmasına neden olacak sonuçlar doğmasına sebebiyet verebilmektedir (Muşlu, vd., 2012, s. 18).

Örgütsel Adalet, Örgütsel İfşa ve Örgütsel Stres İlişkisine Yönelik Literatür

Pek çok araştırmada doğrulandığı üzere örgütü ve yöneticileri adil algılayan çalışanlar, örgütleri için fayda yaratacak tutum ve davranışlarda bulunma eğilimi göstermektedir. Literatürde örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasına katkı sağladığı iş tatminini ve örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği (Cohen-Charash ve Spector, 2001, s. 299) ve örgütsel performansı yükselttiği (Konovsky ve Cropanzano, 1991, s. 704) ifade edilmektedir. Özellikle örgütsel adalet ve örgütsel ifşa üzerine çalışan Seifert vd. (2014)' göre örgütsel adaletin yüksek seviyeleri ifşa eylemini artırmaktadır (Seifert, vd., 2014, s. 158).

Literatürde örgüt yararı gözetilerek yapılan ifşa davranışının pro-sosyal bir davranış olduğu ve bu durum örgütün yararına olduğu için çalışanlara teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Miceli ve Near, 1994, s. 67; Yürür ve Nart, 2016, s. 121). Near vd. (1993) ise; pro-sosyal bir davranış olarak ifşayı desteklemenin yalnızca yasalarla sağlanamayacağını, örgüt içi politikaların yasal mekanizmalardan daha etkili olduğunu ifade etmektedir (Near, vd., 1993, s. 409). Bu bağlamda bireylerin adaletsizlik algısının dışsal ifşa ya da sessiz kalma eylemi ile sonuçlanacağı, adalet algısının ise pro-sosyal bir davranış biçimi olarak içsel ifşa eylemi ile sonuçlanacağı düşünülmektedir. Buna rağmen ifşa eylemi ifşacı bireylerde misilleme, dışlama, işten çıkarma gibi faktörlere neden olabileceği gibi bir stres faktörü de olabilmektedir (Başol ve Karatuna, 2015, s. 165; Yılmaz, 2017, s. 159). Buradan hareketle aşağıdaki hipotezin test edilmesine karar verilmiştir:

H₁: Örgütsel adalet algısının, örgütsel ifşa üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

İş stresinin hem strese neden olan faktörler hem de sonuçları itibarıyla örgütsel adalet ve örgütsel ifşa kavramlarıyla etkileşimli olacağı düşünülmektedir. Literatürde strese neden olan örgütsel faktörlerden biri olarak da çalışanların adil olmayan ödül ve ödeme sistemleri gibi unsurların olduğu vurgulanmaktadır (Spector, 2002, s. 133). Vermunt ve Steensma (2005)'ye göre dağıtımsal adaletsizlik algısı çalışanlarda strese neden olabileceği gibi adaletsizlikle ilgili her türlü algının bir stres faktörü olabileceği de vurgulanmaktadır (Vermunt ve Steensma, 2005, s. 387). Benzer şekilde Greenberg (2004); hem dağıtımsal hem de prosedürel adaletsizlik algısının strese neden olabileceğini ifade etmektedir (Greenberg, 2004, s. 356). Buradan hareketle örgütsel adalet algısı olumsuz olan bireylerde ifşa eylemi ve bu süreçte iş stresinin nasıl bir rol üstlendiği konusunun önem kazandığı ifade edilebilir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezlerin test edilmesine karar verilmiştir:

H₂: Örgütsel adalet algısının, örgütsel stres üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Örgütsel stresin, örgütsel ifşa üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hem ulusal hem de uluslararası literatürde örgütsel adalet algısının genel olarak örgütsel ifşa ile ilişkili olduğu ve içsel ifşa davranışını doğrudan etkilediği vurgulanmaktadır (Seifert D. L., 2006; Yürür ve Nart, 2016) ancak, bu süreçte örgütsel stresin rolü üzerine yapılan herhangi

bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın literatüre bu anlamda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle son hipotezin de bu yönde kurulması öngörülmüştür.

H₄: Örgütsel adalet algısı ve örgütsel ifşa ilişkisinde, iş stresinin aracılık rolü vardır.

METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan teorik incelemeler sonucunda örgütsel adalet algısının çalışan davranışları üzerinde birtakım etkilerinin olduğu, örgütsel ifşanın da bu çıktılarından biri olarak vurgulandığı tespit edilmiştir. Örgütsel stres ise hem öncülleri hem de sonuçları bakımından örgütsel adalet algısı ve örgütsel ifşa davranışı ile ilişkileri olan bir kavramdır. Buradan hareketle bu çalışmanın temel amacı iş hayatında etkin olarak faaliyet gösteren bireylerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel ifşa üzerine etkilerini belirlemek ve bu ilişkide örgütsel stresin rolünü ortaya koymaktır. Örgütsel stresin bir aracı değişken olabilmesi için örgütsel adalet algısı ile örgütsel ifşa arasında nedensel olarak yerleştirilmesi gerekmektedir. Yapılan literatür taramasına göre araştırma modeli şu şekilde kurulmuştur:

Şekil 1: Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel İfşa İlişkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolü

Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri’de hastanelerde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu nedenle kolayda örneklem metoduna uygun bir şekilde 10 hastane seçilmiş ve çalışanlara yaklaşık olarak 1000 adet anket dağıtılmış ancak 293 adet geri dönüş alınabilmektedir. Buna göre geri dönüş oranı %29,3 olarak tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere ait verilere göre araştırmaya katılanların %47,4 (139)’ü kamu, %52,6 (154)’ü özel sektör çalışandır. Katılımcıların %67,2 (197)’si kadın, %32,8 (96)’i erkek, %64,2 (188)’si evli, %35,8 (105)’i bekar, eğitim düzeyleri ortaöğretim %32,1 (94), lisans %62,1 (182), yüksek lisans %5,8 (17) olarak dağılım göstermektedir. Buna ilaveten mesleki unvanlar açısından dağılım; %9,6 (28) doktor, %21,9

(64) hemşire/ebe, %10,2 (30) sağlık memuru, %8,2 (24) tekniker, %11,9 (35) teknisyen olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmanın Sınırları

Araştırma örneklemini %29,3 ile sınırlı kalmış ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırma örneklemini içerisinde doktor, hemşire, tekniker, memur vb.... mesleki sınırlama gözlemlenmeksizin tüm sağlık çalışanlarını kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Bunların yanı sıra araştırmanın örneklemini Kayseri ilinde çalışan bireylerin oluşturması araştırmaya mekânsal bir sınırlama getirmektedir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada verilerin toplanması için anketler birebir görüşmeler vasıtasıyla 1000 kişiye ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılmak isteyen sağlık çalışanlarından toplamda 293 adet analiz edilebilir şekilde anket dönüşü sağlanmıştır. Söz konusu anket 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcılar ve kurum hakkında verileri elde etmeye yönelik ifadelerden ikinci bölüm Colquitt (2001) tarafından geliştirilen Başar (2011) tarafından kullanılan, güvenilirlik ve geçerliliği hesaplanmış örgütsel adalet ölçeğinin Türkçe formundan oluşmaktadır (Başar, 2011, s. 110). Ölçek 7'si prosedürel, 4'ü dağıtımsal, 9'u ise etkileşimsel adalet algısını ölçmek üzere toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı; 0,933'dür.

Anketin 3. Bölümünde ise örgütsel stresi ölçmek amacıyla House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, Yılmaz (2016)'ın doktora tezinde kullandığı Türkçe haline yer verilmiştir (Yılmaz A. , 2016, s. 150). 7 maddeden oluşan stres ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,848 olarak hesaplanmıştır. Son bölümü ise literatürde örgütsel ifşa çalışmalarında en çok tercih edilen ölçeklerden biri olan Park vd. (2005) tarafından geliştirilen ölçek oluşturmaktadır. Söz konusu ölçek 7 maddeden oluşmakta bunlardan 3'ü içsel ifşa niyetini, 4'ü ise dışsal ifşa niyetini ölçmek için oluşturulmuştur (Park, vd., 2005; Yürür ve Nart, 2016, s. 130; Yılmaz, 2017, s. 109). Ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı ise 0,815 olarak tespit edilmiştir.

Kalaycı (2016)'ya göre 0,60 ve 0,80 arası oldukça güvenilir, 0,80 ve 1 arası Cronbach Alpha değeri ise yüksek derecede güvenilir bir ölçeği ifade etmektedir (Kalaycı, 2016, s. 405). Buradan hareketle ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS-22 programından faydalanılmıştır. Öncelikle hipotezlerin test edilebilmesi için veri setinin çarpıklık ve basıklık katsayıları değerlendirilmiş veri setinin normal dağılıma yakın değerler sergilediği tespit edilmiştir. Normal dağılım için sosyal bilimlerde pratik olarak, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +/-1,0 veya +/-1,5 aralığında olmasının da normal dağılım olarak değerlendirileceği ifade edilmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2016, s. 219). Çalışanların adalet algısı, örgütsel ifşa ve örgütsel strese ilişkin verilere uygulanan korelasyon ve regresyon analizleri aracılığıyla hipotezler test edilmiştir.

Bu çalışmada öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi aracılığıyla incelenmiş ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen teknikle (Baron ve Kenny, 1986); 4 adımda ilgili değişkenlere regresyon analizleri yapılarak aralarındaki etkileşim ve örgütsel stresin aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1: Değişkenler Arası Korelasyonlar

		Ort	Ss	Çar.	Bas.	1	2	3
1	Örgütsel Adalet Algısı	2,71	0,81	-0,873	-0,263	1		
2	Örgütsel Stres	3,13	1,01	-0,049	-0,608	-,231**	1	
3	Örgütsel İfşa / İhbar	3,07	0,93	-0,207	0,038	,182**	,307**	1

** Korelasyon sig.< 0,01 seviyesinde anlamlı (2-kuyruk) (n=293)

Korelasyon matrisinde görüldüğü üzere adalet algısı ve stres arasında negatif yönlü zayıf ilişki ($r = -0,231$ $p = 0,00 < 0,05$), örgütsel adalet algısı ile ifşa niyeti arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($r = 0,182$ $p = 0,002 < 0,05$), örgütsel stres ve ifşa niyeti arasında ise pozitif yönlü orta kuvvette ($r = 0,307$ $p = 0,00 < 0,05$) ilişki tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinden hareketle aracı değişken rolünün tespit edilebilmesi için ilk adımda örgütsel adalet algısının örgütsel ifşa üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analizi yardımıyla araştırılmıştır. İkinci adımda örgütsel adalet algısının örgütsel stres üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon aracılığıyla araştırılmıştır. Üçüncü adımda aracı değişkenin (örgütsel stres) örgütsel ifşa üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Son olarak örgütsel adalet algısı ile örgütsel stresin, örgütsel ifşa üzerindeki etkileri hiyerarşik regresyon analizi ile araştırılmıştır. Kalaycı (2016)'ya göre stepwise metodu her değişkeni modele sırayla eklemekte, eğer eklenen değişken modele katkı sağlıyorsa bu değişken modelde kalmaktadır. Ancak modeldeki diğer değişkenlerin tümü, modele katkı sağlayıp sağlamadıklarını değerlendirmek adına yeniden test edilmekte, eğer önemli derecede katkı sağlamıyorsa modelden çıkarılmaktadır. Stepwise metodu aracılığıyla en az sayıda değişken ile modelin açıklanabilirliği sağlanmış olmaktadır (Kalaycı, 2016, s. 260).

Örgütsel adalet algısının örgütsel ifşa üzerine etkisini ölçmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi verileri Tablo 3 itibarıyla gösterilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Adalet Algısının İfşa Niyeti Üzerine Etkileri

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	F	β	t	Anlam Düzeyi Sig.	Durbin-Watson
Örgütsel Adalet Algısı	0,182 ^a	0,033	0,030	0,91638	9,937	0,182	3,152	0,002	1,993
a. Tahminci: Örgütsel Adalet Algısı									
* Bağımlı Değişken: Örgütsel İfşa									

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p = 9,937$, sig; $0,002 < 0,01$) ve adalet algısı ile ifşa niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren β katsayısının (0,182) istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,01$) görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, ifşa niyetindeki %3,3' lük değişim örgütsel adalet tarafından açıklanmaktadır. Dolayısıyla örgütsel adalet algısının, ifşa

niyeti üzerinde pozitif yönlü doğrusal bir etkisinin olduğu belirlenmiş ve **H₁** hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel adalet algısının bu çalışmada aracı değişken olarak ele alınan örgütsel stres üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi verileri Tablo 4 itibariyle gösterilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Stres Üzerine Etkileri

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	F	β	t	Anlam Düzeyi Sig.	Durbin-Watson
Örgütsel Adalet Algısı	0,231 ^a	0,054	0,050	0,98054	16,466	-0,231	-4,058	0,00	1,713
a. Tahminci: Örgütsel Adalet Algısı									
*Bağımlı Değişken: Örgütsel Stres									

Tabloya ilişkin veriler değerlendirildiğinde kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı ($p = 16,46$, sig: $0,00 < 0,01$) olduğu, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel stres arasındaki ilişkiyi gösteren β katsayısının (-0,231) istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda adalet algısındaki 1 birimlik değişimin, aracı değişken olan örgütsel strese %5,4'lük bir değişime neden olduğu belirlenmiştir. Bulgular literatürle tutarlı bir şekilde (Greenberg, 2004, s. 356) bağımsız değişkenin (adalet algısı), aracı değişken olan örgütsel strese pozitif yönlü doğrusal bir etkisi olduğu yönündedir. Bu çerçevede **H₂** hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel stresin örgütsel ifşa niyeti üzerindeki etkisini belirlemek adına yapılan basit doğrusal regresyon analizi verileri ise Tablo 5 itibariyle gösterilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Stresin Örgütsel İfşa Niyeti Üzerine Etkileri

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	F	β	t	Anlam Düzeyi Sig.	Durbin-Watson
Örgütsel Stres	0,307 ^a	0,094	0,091	0,88686	30,304	0,307	5,505	0,00	1,944
a. Tahminci: Örgütsel Stres									
*Bağımlı Değişken: Örgütsel İfşa									

Tabloya göre örgütsel stresin örgütsel ifşa niyetine pozitif yönlü bir etkisinin olduğu ($\beta = 0,307$, $p < 0,01$) belirlenmiş, bu bağlamda **H₃** hipotezi de kabul edilmiştir. Bu hipotezinde kabul edilmesi ile birlikte aracılık etkisinin ölçülebilmesi için gerekli olan üç kriterde sağlanmış olup, örgütsel stresin, örgütsel adalet algısı ve ifşa niyeti ilişkisinde aracı rolü olup olmadığı incelenmiştir.

Bağımsız değişken ile aracı değişken modele dahil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki çıkarsa *tam aracılık etkisi*, ilişkide azalma olması ya da bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin devam etmesi durumunda *kısmi aracılık etkisi* oluşmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 287). Bu bağlamda örgütsel stres değişkeninin modele eklenmesi ile birlikte örgütsel adalet algısının, ifşa niyeti üzerine etkilerinde bir değişme olup olmadığını tespit etmek amacıyla ilgili değişkenlere hiyerarşik

regresyon analizi stepwise metoduyla uygulanmış ve elde edilen veriler Tablo 6 itibarıyla gösterilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel İfşa İlişkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Etkisi

Modeller	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	F		β	t	Anlam Düzeyi
									Sig.
Model 1	0,182 ^a	0,033	0,030	0,91638	9,937		0,182	3,152	0,002
Model 2	0,402 ^b	0,162	0,156	0,85463	27,997	Örgütsel Adalet Algısı	0,267	4,833	0,000
						Örgütsel Stres	0,369	6,676	0,000
a. Tahminci: Örgütsel adalet algısı									
b. Tahminci: Örgütsel adalet algısı ve örgütsel stres									
*Bağımlı Değişken: Örgütsel İfşa									

Verilen tabloda görüldüğü üzere, örgütsel adalet algısı ile örgütsel ifşa arasındaki ilişki de örgütsel stresin aracılık rolünü belirlemek için regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizleri değerlendirildiğinde; birinci adımda örgütsel adalet algısının ifşa niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu ($\beta = 0,182$, $p < 0,01$), ikinci adımda örgütsel adalet algısının örgütsel stres üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = -0,231$, $p < 0,01$), üçüncü adımda örgütsel stresin ifşa niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = 0,307$, $p < 0,01$) tespit edilmiştir. Dördüncü adımda ise, adalet algısının ifşa niyeti üzerine doğrudan etkisinde ($\beta = 0,182$, $p < 0,01$) örgütsel stresin modele dahil olmasıyla birlikte artış gözlemlenmiştir ($\beta = 0,267$, $p < 0,01$). Analizlerden elde edilen β katsayıları, standart sapmalar ve standardize edilmemiş değerlere uygulanan Sobel testine göre bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki değişim anlamlı bulunmuştur (Sobel $z = -3,249$, $p < 0,01$). Buradan hareketle H_4 hipotezi de kabul edilmiştir.

SONUÇ

Literatürde sıklıkla vurgulandığı üzere örgütsel çıktı ile ilişkili olan örgütsel adalet algısının çalışanların ifşa niyetleri üzerinde de birtakım etkileri bulunmaktadır. Stres ise 21.yy'ın çalışma hayatında en yaygın problemlerden biri olarak oldukça etkili olabilmektedir. Literatürde yapılan çalışmalar negatif örgütsel adalet algısının strese neden olabildiğini göstermekte, örgütsel adalet algısının özellikle içsel ifşa niyetine pozitif etki yaptığını vurgulamaktadır. Bu araştırmanın temel motivasyonunu oluşturan asıl soru da bu noktada belirmiş; çalışanların örgütsel adalet algıları ile ifşa niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve iş stresinin bu ilişkide herhangi bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırma Kayseri'de hastanelerde çalışan sağlık personeline uygulanan anket yöntemi ile yürütülmüş, kamu / özel ayrımı gözetilmemiştir. Yapılan anketler ile çalışanların örgütsel adalet algıları tespit edilmiş örgütsel ifşa ile etkileşimini incelemek için kurulan hipotezler test edilmiştir. Literatürde örgütsel adalet algısının ifşa niyeti üzerinde pozitif etkilerinin olduğu ampirik çalışmalarla pek çok kez ispat edilmiş olup (Seifert D. L., 2006, s. 707; Yürür ve Nart, 2016, s. 117; Seifert, vd., 2014, s. 94) bu çerçevede elde edilen bulguların literatürle tutarlı olduğu ifade edilebilir. Teorik incelemeler sonucunda örgütsel adalet algısının literatürde sıklıkla yöneticiler

tarafından desteklenmesi gereken bir unsur olarak vurgulanan özellikle içsel ifşa davranışına pozitif bir etkisinin olduğu ve örgütsel adalet algısının iş stresini negatif yönde etkilediği hususu da bu araştırmanın sonuçları ile tutarlıdır. Buna ek olarak örgütsel stresin örgütsel adalet algısı ve örgütsel ifşa arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle iş stresi ile birlikte modele dahil edildiğinde adalet algısı çalışanların ifşa niyetini artırma eğilimini devam ettirmektedir.

Sonuç olarak çalıştığı kuruma ilişkin adalet algısı negatif olan bireylerde stres seviyesinin fazla olması ifşa niyetini azaltmamakta aksine artırmaktadır. İşletmeler açısından olumlu katkıları olan içsel ifşa pro-sosyal davranış olarak desteklenmesi gereken bir unsurdur ve işletme politikalarının ifşacının güvenliğini sağlamak adına düzenlenmesi de genel olarak iş stresinden farklı olarak ifşa eylemine bağlı stresi azaltarak içsel ifşa niyetini olumlu yönde etkileyecektir. İşletmeler açısından durum ele alındığında, içsel ifşa niyetinin artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi uygun görünürken dışsal ifşa davranışı olumsuz bir davranış olarak önlenmesi gereken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dışsal ifşa eylemi gerçekleştiğinde çalışanların işten atılması, kınama ve sosyal açıdan cezalandırılma vb... karşı eylemler dışsal ifşa niyetinde olan çalışanlara karşı bir koz olarak görülmektedir. Bu çalışma göstermektedir ki çalışanlar, işletmeler için yıkıcı etkileri olabilecek dışsal ifşa eylemini örgüte zararlı bir davranış olarak görmemekte, örgütsel adalet algısının gelişmesi ve örgütsel stresin artması içsel ifşa niyetini artırdığı gibi dışsal ifşa niyetini de artırıcı bir etki göstermektedir.

Bu çalışmada örgütsel adalet algısının örgütsel ifşa üzerine etkilerinde örgütsel stresin aracılık rolü araştırılmış ve kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir. Gelecek çalışmalarda farklı aracı değişkenler kullanılarak bu ilişkinin daha net bir şekilde ortaya konması sağlanabilir. Modele örgütsel stres yerine ifşa eyleminin getireceği stres algısı değişken olarak eklenerek ifşa eylemini nasıl değiştireceği incelenebilir. Ayrıca örneklemin Kayseri ili dışında seçilmesi de farklı sonuçlar doğurabilir. Son olarak örneklem hacmi genişletilerek ya da sağlık sektöründen farklı alanlarda farklı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKLAR

- Ambrose, M. L., & Arnaud, A. (2005). Are Procedural Justice and Distributive Justice Conceptually Distinct? J. Greenberg, & J. A. Colquitt içinde, *Handbook of Organizational Justice* (s. 59-84). New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 947-965.
- Aykan, E., & Sönmez, E. (2014). Mediating Role of Perceived Organizational Justice between Internal Marketing Practices and Employee Task and Contextual Performance: A Shopping Center Implication. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 1-15.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.

- Barsky, A., Thoresen, C. J., Warren, C. R., & Kaplan, S. A. (2004). Modeling Negative Affectivity and Job Stress: A Contingency-Based Approach. *Journal of Organizational Behavior*, 915-936.
- Başar, U. (2011). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma. T.C Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Başol, O., & Karatuna, I. (2015). Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 153-170.
- Bayrakçı, E., & Kayalar, M. (2016). İfşa Davranışının Prososyal Davranışlar Bağlamında Değerlendirilmesine Yönelik Teorik Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 120-131.
- Belkic, K., & Savic, C. (2013). Job Stressors and Mental Health A Proactive Clinical Perspective. Singapore: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.
- Brook-Lee, V., & Spector, P. E. (2006). The Social Stressors-Counterproductive Work Behaviors Link: Are Conflicts With Supervisors and Coworkers the Same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 145-156.
- Burton, J. P., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2005). The Role of Self-Esteem and Social Influences in Aggressive Reactions to Interactional Injustice. *Journal of Business and Psychology*, 131-170.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53(1), 9-16.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Scott, B. A. (2005). Organizational Justice: Where Do We Stand? J. Greenberg, & J. Colquitt içinde, *Handbook of Organizational Justice*. New York: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is Organizational Justice? A Historical Overview. J. Greenberg, & J. A. Colquitt içinde, *Handbook of Organizational Justice* (s. 3-57). New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 34-48.
- Culiberg, B., & Mihelic, K. K. (2017). The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, 787-803.
- Demirci, Ş., & Erigüç, G. (2019). Sağlık Yönetimi Literatüründe İhbar Etme Üzerine Yürütülen Çalışmaların İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 25-34.

- FitzGerald, M. R. (2002). Organizational Cynicism: It's Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style. Doctoral dissertation, University of Cincinnati.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*, 9-22.
- Greenberg, J. (2004). Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice. *Organizational Dynamics*, 352-365.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 93-114.
- Hastings, S. E., & Finegan, J. E. (2011). The Role of Ethical Ideology in Reactions to Injustice. *Journal of Business Ethics*, 689-703.
- Heacock, M. V., & McGee, G. W. (1986). Whistleblowing: An Ethical Issue in Organizational and Human Behavior. *Business & Professional Ethics Journal*, 35-46.
- Kalaycı, Ş. (2016). *Spss Uygulamalı Çok değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations. *Journal of Management*, 489-511.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 698-707.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 644-656.
- Lars, K. (1982). Organizational Consequences and Occupational Differences. *International Studies of Management & Organization*, 14-32.
- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Reviews of Psychology*, 1-21.
- Levi, L. (1988). Occupational Stress. *Athens Center of Ekistics*, 168-172.
- Martinson, B. C., Anderson, M. S., Crain, A. L., & Vries, R. (2006). Scientists' Perceptions of Organizational Justice and Self-Reported Misbehaviors. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics: An International Journal*, 51-66.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 277-297.
- Miceli, M. P. (2004). Whistle-Blowing Research and The Insider: Lessons Learned and Yet to Be Learned. *Journal of Management Inquiry*, 364-366.

- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated With Whistle-Blowing Decisions. *Personel Psychology*, 525-544.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing. *Personnel Psychology*, 267-281.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Whistleblowing: Reaping the Benefits. *The Academy of Management Executive*, 65-72.
- Muşlu, C., Baltacı, D., Kutanis, R., & Kara, İ. H. (2012). Birinci Basamak ve Hastanede Çalışan Hemşirelerde Anksiyete, Depresyon ve Hayat Kalitesi. *Konuralp Tıp Dergisi*, 4(1), 17-23.
- Near, J. P., Dworkin, T. M., & Miceli, M. P. (1993). Explaining the Whistle-Blowing Process: Suggestions from Power Theory and Justice Theory. *Organization Science*, 393-411.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 77-96.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2015). Whistleblowing. N. D. Ergun Özler içinde, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (s. 195). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özmen, M., & Köseoğlu, İ. (2017). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişkiler: Üniversite Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 1-17.
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees. *Journal of Business Ethics*, 387-403.
- Polatçı, S., & Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 215-234.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice Revised Edition*. Massachusetts: Harvard University Press. doi:ISBN 0-674-00078-1
- Rosen, C. C., Chang, C.-H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational Stressors and Job Performance: An Updated Review and Recommendations. P. L. Perrewe, & D. C. Ganster içinde, *New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress* (s. 2). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Seifert, D. L. (2006, Kasım). The Influence of Organizational Justice on the Perceived Likelihood of Whistle-Blowing. *Washington State University College of Business Doctorate Thesis*.
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2014). Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note. *Behavioral Research in Accounting*, 157-168.
- Smith, K. J. (1990). Occupational Stress in Accountancy: A Review. *Journal of Business and Psychology*, 511-524.

- Spector, P. E. (1998). A Control Theory of the Job Stress Process. C. L. Cooper içinde, *Theories of Organizational Stress* (s. 153). New York: Oxford University Press, Inc.
- Spector, P. E. (2002). Employee Control and Occupational Stress. *Current Directions in Psychological Science*, 133-136.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 356-367.
- Stone-Romero, E. F., & Stone, D. L. (2005). How Do Organizational Justice Concepts Relate to Discrimination and Prejudice? J. Greenberg, & J. A. Colquitt içinde, *Handbook of Organizational Justice* (s. 439-467). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Sulu, S. (2010). Örgütsel Adaletsizlik - İş Davranışları İlişkisinde İş Tutumlarının Rolü. T.C. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Doktora Tezi. Gebze.
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Taş, F., & Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharçılık (Whistleblowing) Tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 34-54.
- Vermunt, R., & Steensma, H. (2005). How Can Justice Be Used to Manage Stress in Organizations? J. Greenberg, & J. A. Colquitt içinde, *Handbook of Organizational Justice* (s. 383-410). Lawrence Earlbaum Associates.
- Yılmaz, A. (2016). Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul'da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi. İstanbul.
- Yılmaz, E. (2017, Kasım). The Relationship Of Organizational Ambidexterity With Whistleblowing Act And Employees' Intention To Leave. Yeditepe University Department of Business Administration Doctorate Thesis. İstanbul.
- Yürür, S., & Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir? *Amme İdaresi Dergisi*, 117-148.