Giresun İli Özel Hastane Çalışanlarında Açık Etme (Whistleblowing) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi¹

Prof. Dr. Reyhan Ayşen Wolff

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8837-9075>

Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Giresun – TÜRKİYE

Öğr. Gör. Murat Ayar

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7124-0325>

Giresun Üniversitesi, Dereli Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, Giresun – TÜRKİYE

Makale Geçmişi

Geliş: 20.11.2019

Kabul: 30.12.2019

On-line Yayın: 31.12.2019

Anahtar Kelimeler

Açık Etme

İçsel Açık Etme

Dışsal Açık Etme

Örgütsel Bağlılık

Araştırma Makalesi

DOI: [10.9761/JASSS40217](https://doi.org/10.9761/JASSS40217)

Öz

Globalleşmeyle birlikte her alanda değişme ve gelişme yaşandığı gibi işletmeler de hızla değişime uğramaktadır. Ulaşım, iletişim, bilgi ve teknolojik gelişmeler birçok alanda değişimi zorunlu hale getirmiştir. Bu süreçte yaşanan zorlayıcı rekabet ortamı, daha az maliyetle daha fazla üretim düşüncesi ve başka belirsizlikler etik ya da yasa dışı davranmayı ortaya çıkarabilmektedir. Açık etme (whistleblowing) etik veya yasa dışı bu davranışların açığa çıkarılmasında oldukça önemlidir.

Açık etme (whistleblowing) kavramı, kurumlarda etik/ahlaki olmayan veya yasa dışı davranışların kurum içinde ve/veya kurum dışında duyurulması olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık ise çalışanların işletmenin hedef ve değerlerine yüksek seviyede inanması ve kabul etmesi anlamına gelmektedir. Bireysel, örgütsel ve toplumsal fayda düşünüldüğünde, açık etme kavramı çok önem arz etmektedir. Hastanelerde insan hayatı söz konusu olduğundan hataların asgari düzeye indirilmesi ve alınacak önlemler konusunda açık etmenin yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma Giresun ili merkezinde hizmet vermekte olan 2 özel hastane çalışanları üzerinde anket yöntemi ile yapılmıştır. Çalışmada açık etme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya toplam 196 hastane çalışanı katılmıştır. Anket sonucu elden edilen veriler SPSS programı kullanılarak, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; açık etme boyutlarının tamamı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise; açık etme boyutlarının tamamının örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Atıf Bilgisi / Reference Information

Wolff, R. A. ve Ayar, M. (2019). Giresun İli Özel Hastane Çalışanlarında Açık Etme (Whistleblowing) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Jass Studies- The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 78, Winter, p. 371-382.

¹ Bu çalışma, 29-30 Kasım 2019 tarihinde Nişantaşı Üniversitesi'nde düzenlenen "4. Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi" adlı kongrede sunulan tebliğin genişletilmiş halidir. Ayrıca bu çalışma, 2. yazar Öğr. Gör. Murat Ayar'ın 1. yazar Prof. Dr. Reyhan Ayşen Wolf danışmanlığında Giresun Üniversitesi'nde hazırlanmış olduğu "Liderliğin, Açık Etme (Whistleblowing) ve İşgören Sesliliğine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Özel Hastaneler Uygulaması" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

***The Relationship Between Whistleblowing and Organizational Commitment Among
Giresun Private Hospital Employees***

Prof. Dr. Reyhan Ayşen Wolff

Giresun University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business
Administration, Giresun – TURKEY

Lect. Murat Ayar

Giresun University, Dereli Vocational School, Department of Hotel, Restaurant and Catering Services,
Giresun – TURKEY

Article History

Submitted: 20.11.2019

Accepted: 30.12.2019

Published Online: 31.12.2019

Key Words

Whistleblowing

Internal Whistleblowing

External Whistleblowing

Organizational Commitment

Abstract

With globalization, changes and developments are experienced in every field and businesses are also changing rapidly. Transport, communication, information and technological developments have made changes in many areas compulsory. A compelling competitive environment, greater production considerations at lower costs, and other uncertainties can lead to ethical or illegal behavior. Whistleblowing is very important in revealing these ethical or illegal behaviors.

Whistleblowing is defined as reporting non-ethical, immoral and/or unlawful behaviour inside and/or outside an institution. Organizational commitment implies a worker's high level of belief and acceptance of the institution's goals and values. When we think of the individual or organizational and social benefits the whistleblowing function is very important. When it comes to hospitals, human life is the main concern. Whistleblowing can help in preventing bad outcomes.

This study is conducted by surveying workers of two private hospitals located in central Giresun. This study examines the relationship between whistleblowing and an organization's commitment to its' values. 196 hospital workers participated in this survey. Correlation analysis and regression analysis was performed by using data obtained from questionnaire with SPSS program. According to correlation analysis, it was determined that a significant positive relationship between all dimensions of whistleblowing and organizational commitment. According to the results of regression analysis; it was determined that a positive effect of all dimensions of whistleblowing on organizational commitment.

Research Article

DOI: [10.9761/JASSS40217](https://doi.org/10.9761/JASSS40217)

1. GİRİŞ

Dünya üzerinde faaliyette olan işletmelerde rüşvetten vergi kaçırmaya, tacizden dolandırıcılığa, sağlığa zararlı maddelerin üretiminden, kişisel menfaatler sebebiyle devleti ve işletmeleri zarara uğratmaya kadar birçok sorunun yaşandığı bilinmekte ve duyarlılık gösterildiğinde açığa çıktığı görülmektedir. Medyaya yansıyan haberlere bakıldığında yaşananların konusu ve boyutu farklı derecelerde olsa da görünenden daha fazla etik/ahlak dışı, kanun dışı ve kurallara aykırı olayların yaşandığı görülmektedir. Yasa dışı ve/veya etik olmayan ahlak dışı davranışların önlenmesi konusunda dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de birtakım çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalardan biri de açık etme davranışına teşvik olmalıdır.

Yöneticiler, görev ve sorumlulukları gereği onlara verilmiş işleri yerine getiriyor olsalar da yönetim labirenti karışıklığında her olan biteni net bir şekilde yakalayamamaktadır. Bu nedenden dolayı yöneticilerin birçok problemi ve olumsuz olayları belirlemeleri çok zor hale gelmektedir (Karadal ve Erdem, 2018: 2). Bu zorluk nedeniyle örgüt çalışanlarının yaşanan olumsuz olayları kurum içi veya kurum dışı yetkililere bildirmesi bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan oldukça önemlidir.

Diğer işletmelerle gittikçe zorlaşan şartlarda rekabet edebilmek ve ekonominin küresel boyuttaki tesirlerinden dolayı örgütler sürdürülebilirlik faaliyetleri konusunda daha fazla mesai harcayarak çalışma yapmaktadırlar. İşgörenlerin örgüte bağlılık düzeyleri ne kadar fazla olursa verimlilik artmış, rekabet üstünlüğü sağlanmış ve sürdürülebilirlik doğrudan etkilenmiş demektir. Bu noktadan bakıldığında çalışanın örgüte olan bağlılığın artmasını sağlayacak unsurlar iyi analiz edilmeli ve işgören de bağlılık duygusunun yer etmesi için uygun yöntemler ve davranışlar belirlenmelidir.

Açık etme (whistleblowing) organizasyonlarda ahlak dışı ve kanuna aykırı eylemlerin örgüt içinde veya örgüt dışındaki yetkililere bildirilmesi olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütün amaçlarına ve değerlerine son derece inanmak ve bunları kabullenmek demektir. Açık etme kavramının gerçekleşmesi için çalışanın öncelikle kendisine, bir birey, bir insan olarak saygı duyması ve çalıştığı örgüte bağlılık duyması gerekmektedir. Çalışanlar, örgüte duyulan bağlılık düzeyine göre örgütsel çıkarların sağlanması için açık etme davranışını sergilemekte ve dolaylı olarak da toplumsal faydanın sağlanması için bu eylemi gerçekleştirmektedir.

Açık etme ve örgütsel bağlılık kavramlarının ilişkisi örgütün menfaatleri noktasında önem arz eden konulardır. Yöneticilerin de bu konulara daha özenli yaklaşımları elzemdir. Çalışanların, açık etme eylemini gerçekleştirmeleri için örgüte karşı bağlılık duygusuna sahip olmaları gerekmektedir. Bu bağlılık duygusunu yöneticiler uygun yönetim tarzı, uygun iş ortamı ve diğer etkenlerle sağlayarak çalışanın bu eylemi yerine getirerek örgütün prestij ve güven kaybı yaşamasına engel olmalarını sağlayacaklardır. Yöneticilerin bu yaklaşımı açık etme eyleminin yerine getirilmesini sağladığı gibi çalışanın, örgütüne, işverenine ve yöneticilerine olan bağlılığını da artıracığı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Açık Etme (Whistleblowing)

Açık etme "Whistleblowing" teriminin örgütsel bir terim olarak kullanılması İngiltere'de bir emniyet çalışanı tarafından bir vatandaşın kanun dışı bir davranışta bulunmak üzereyken kişiyi bu eylemi yapmaması adına ısıklık çalması ile başlamaktadır. Bu terim ilk olarak 1963 yılında emniyet açısından oluşmuş olan olumsuzluklar ve risklerin yer aldığı hukuki bir belgede yazılı olarak ifade edilmiştir. Buradan anlaşılacağı üzere ahlaki değerlere ve meşru olmayan eylemde bulunanların bir düdük (açık etme) ile yapmamasını sağlamaya çalışmak bu kavramın temelini açıklamaktadır (Hers, 2002: 243-262).

Whistleblowing teriminin, Türkçe literatürde bilgi uçurma, bilgi ifşası, ihbarcılık gibi birçok farklı kullanımı görülmekte ve Türk Dil Kurumu sözlüğünde whistleblowing terimi; "sırrını açığa

vurmak, ele vermek" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019).

İngilizce bir terim olan "whistleblowing" tam olarak tek bir Türkçe karşılığı bulunmadığından bazı Türkçe kaynaklarda doğrudan İngilizcesi kullanıldığı görülmektedir. Buna ek olarak bilgi uçuran kişiye de İngilizcede "whistleblower" denilmekte ve bu kelime aynı şekilde Türkçe kaynaklarda ifade edilmektedir. Bu çalışmada örgütsel açıdan incelendiğinden "açık etme" kavramı kullanılmıştır.

Açık etme (Whistleblowing): "Ahlaki ya da etik olmayan ve yasa dışı gizli bilgi, durum ve davranışları; örgütün yapısı, olayın türü ve boyutu gibi değişkenlik gösteren durumlara göre kurum içi ve/veya kurum dışı ilgili taraflara birey, grup ya da örgüt tarafından, yazılı, sözlü veya diğer görsel iletişim araçlarıyla bildirilerek yapılan açık etme eylemi" olarak ifade edilmektedir (Ayar ve Özmen, 2017: 464).

Açık etme, kurumlarda meydana gelen olumsuz ve yanlış davranışların açık edilmesidir. Kapsamlı olarak açıklamak gerekirse; (whistleblowing) işletme içinde meydana gelen gayri meşru veya ahlak dışı eylem ve davranışları, örgüt içinde veya örgüt dışında gerek bireylere gerek örgütlere gerekse topluma zarar vermemesi noktasında işgörenlerin kurum içi veya dışında sonuç alabileceği karar verme mekanizmalarına iletmesi anlamını taşımaktadır (Aktan, 2015: 20-21).

2.1.1. İçsel Açık Etme

Kurum içi bir kontrol mekanizması olan içsel açık etme, etik/ahlak dışı ve kanun dışı davranış ya da eylemleri örgüt içerisinde bir üst yetkili kişiye veya kuruma bildirmeyi ifade etmektedir.

Yetkili kişi açık edenden aldığı bilgiyi önemseyip problemi sonlandırmaya çalıştığında bu durum örgüt içinde son bulacaktır. İşgören, yaşanan olumsuz davranış amirine iletmesine rağmen sonuç alamaz ise amirinin de bir üst yetkilisine gidip açık edebilir. Yaşanan ahlak dışı veya yasa dışı davranışın sonlandırılması için örgüt içinde yapılan her tür raporlama eylemi içsel açıktır (Koç, 2017: 73).

Örgütte gerçekleşen olumsuz davranışların örgüt içinde yetkililere bildirilmesi, müdahale edilmesi ve önlem alınabilmesi açısından önemli ve gerekli bir davranıştır. Bu yüzden içsel açık etme eyleminde bulunmak, işletme açısından olumlu sonuç doğuracaktır (Çiğdem, 2013: 98).

2.1.2. Dışsal Açık Etme

Örgüt içerisinde yaşanan etik/ahlak dışı veya yasa dışı olayların kurum içi yetkililere açık ettikten sonra sonuç alınmadığı durumlarda dışsal açık etme eylemine başvurulmaktadır.

Eğer çalışan içsel açık etme eyleminde bulunmasına rağmen sonuç alamaz ise veya yetkilisinin de olumsuz davranış eylemi içinde olduğuna inanıyor ya da görüyorsa veya üst yönetimden korkuyorsa, işgörenin dışsal açık etmeyi gerçekleştirme ihtimali daha fazladır. Dışsal açık etme düzgün kontrol edilmediği takdirde işletme açısından büyük ölçüde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Yasa dışı veya ahlak dışı uygulamaların örgüt dışına açık edilmesi ile örgütün kamuoyunda prestij kaybı yaşanabilir ve neticesinde işletme finansal problemler yaşayabilir, örgütün performansı olumsuz etkilenir (Bakar, 2012: 10).

Günümüzde insanlar sosyal ve iş yaşantısının neredeyse tamamını sosyal medyadan yaşamakta ve paylaşmaktadır. Bununla birlikte sosyal medyanın etkin yapısının da fazla olmasıyla bu tür olumsuz davranışları açık etmek için sosyal medya platformlarını kullanmaktadırlar.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Özellikle son yıllarda farklı disiplinlerden araştırmacıların hakkında daha fazla çalışma yaptığı Örgütsel Bağlılık kavramına her araştırmacı kendi perspektifinden yaklaştığı için ortak bir tanımlama yapılamamaktadır (Uludağ, 2018: 174). Bu sebepten dolayı alan yazında birçok farklı tanım bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının örgütün amaçları ve değerleriyle bütünsel olarak ele aldıkları ve örgütteki üyeliklerini devam ettirmek istedikleri bir süreç olarak belirtmişlerdir (Porter,

Steers, Mowday ve Boulian, 1974: 603-609). Luthans (1992: 125)'a göre ise işgörenlerin örgüte olan sadakatlerine ilişkin bir tutumdur.

Örgütsel bağlılık; çalışanın görev yaptığı örgütün hedeflerine varabilmesi için gösterdiği emek ve bağlılık derecesidir (Bedük, 2018: 49).

Örgütsel bağlılık, aynı zamanda çalışanların kuruluşlarına yönelik tutumu ve çalışanların olumsuz çalışma koşullarında bile kuruluşun sadık ve çıkarına uygun davranışlarda bulunmalarını sağlayan tutumdur (Gürer ve Çiftçi, 2018: 571).

Örgütsel bağlılığın alan yazında genellikle üç farklı boyutundan bahsedilmektedir. Bahsedilen bu boyutlar; duygusal (affective), sürekli (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktır. Bu boyutların üçü de işgören ile organizasyon arası bağlılık derecesini ifade etse de farklı niteliktedirler (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bu çalışmada Porter ve arkadaşlarının kullandığı tek boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

3. AÇIK ETME (WHISTLEBLOWING) VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Organizasyonlar belirli hedefler ulaşma doğrultusunda oluşmuş yapılardır. Hedeflere ulaşma içinde günden güne değişen her türlü koşula uyum sağlamak zorundadır. Örgüt çalışanları da bu organizasyonların iç ortamını etkileyen en önemli faktörlerdir. Bu konuda işgörenlerin olumlu örgütsel davranışları işletmenin hedeflerine ulaşmasına ve başarısına katkıda bulunacaktır. Olumlu örgütsel davranışlardan biri açık etme bir diğeri de örgütsel bağlılıktır (Önder, Akçıl ve Cemaloğlu, 2019: 1).

Açık etme; işletme içinde yaşanan kötü davranışlar hakkında üstlere bilgi verme olarak tanımlanmaktadır (Gökçe, 2014: 262). Başka bir ifade ile açık etme; bir çalışanın, kurum içerisinde gerçekleşen herhangi bir ahlak dışı, kanun dışı veya meşru olmayan davranışı, bu tür olaylara müdahil olacak içeride veya işletme dışındaki yetkililere bildirmesidir (Miceli ve Near, 1985).

Açık etme eylemi etik ve ahlaki bir davranıştır. İnsani, vicdani ve ahlaki değerlere sahip olan her işgören kurumunda karşılaştığı olumsuzlukları öncelikle kurum içi yetkililere bildirerek içsel açık etmeyi tercih edecektir. Eğer sonuç alamazlar ise dışı açık etme yolunu seçerek kurum dışı yetkililere bildirme eylemi gösterecektir. Çünkü Bowie (1982)'ye göre açık eden (whistleblower); ilk olarak etik/ahlak dışı ya da yasa dışı olayı dışsal açık etmeden önce örgüt içerisindeki üst yönetime bildirmek adına bütün emeği sarf etmelidir. İkinci olarak ise kendisinde bulunan somut delilleri örgüt içindeki, mantığı ile davrandığını bildiği bir karar verme statüsünde bulunan yönetici ile paylaşmalıdır.

Örgütsel bağlılık işgörenin örgütüne olan sadakat derecesini göstermektedir. Meyer ve Allen (1997)'e göre örgütsel bağlılık ise çalışanın görev yaptığı örgütlerde, işinin daim olmasını istemesi, düzenli mesaiye gelmesi, işyerini sahiplenmesi, koruması ve işyeri politikaları ve kuralları ile bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir.

Organizasyonlarda işgörenlerin etik ve ahlaki eylemlerinin üzerinde duran kuvvetli bir kurumsal yapı olmalıdır. Çünkü yöneticilerin yön göstericisinin etik olduğu bilinmektedir (Aykanat ve Vural, 2019: 49-50).

Örgütle güçlü bir bağa sahip olduğunu hisseden, bağlılık duygusunun yüksek derecede olduğu işletmelerde çalışanlar organizasyon içerisindeki her türlü etik/ahlak dışı ve kanun dışı davranış ve olaylara karşı hoşgörülü davranmazlar, hatta bu tür olayları kurum içi ya da dışındaki yetkililere rapor etmekten ve açık etmekten uzak durmazlar. Çalışanlar bir tür "gönüllü denetçilik" yaparlar (Blumberg, 1971; Akt. Aktan, 2015: 6-7).

İçsel ya da dışsal açık etmeyi tercih eden işgören, örgüte olan bağlılığına zarar veren bir davranışta bulunmamaktadır. Üstelik bu olumsuz davranışların örgüte vereceği zararların düzeltilmesine olanak sağlamış durumunda olmaktadır (Çiğdem, 2013: 98).

Özel hastane çalışanlarında açık etme ve örgütsel bağlılık konusunda çalışma yapılması; hizmet

sektöründe faaliyet gösteren bu işletmelerin öncelikle örgütsel verimlilik ve performansı olmak üzere, insan sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve toplumun refah ve sağlıklı bir yaşam sürmeleri için üstlendikleri rolden ötürü bu örgütlerin bireye ve topluma karşı sorumlulukları konusunda üzerinde durulması gereken bir konudur.

İnsanlar hastanelere rahatsız olduğu veya hastalandığı bir konuda sağlığına kavuşma isteğinde oldukları için ve dahası yaşama tutunmak için çare bulmak üzere geldikleri için kısacası bu sektör organizasyonları insan hayatı demek olduğu için açık etme (whistleblowing) kavramının araştırılması ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin tespit edilmesi daha da önemli hale getirmektedir.

4. YÖNTEM

Çalışmamızın yöntem kısmında araştırmaya ait hipotezler, ölçekler, ana kütle ve örnekleme ilişkin verilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı Giresun'da faaliyet gösteren özel hastanelerde; açık etme (whistleblowing) ve örgütsel bağlılığın ilişkisini araştırmaktır. Bu çalışma doktora tezi çalışması kapsamında daha geniş ölçekte gerçekleştirilen bir alan araştırmasından üretilerek derlenmiştir. Örgütsel bağlılığın çalışanlar üzerindeki etkileri sıklıkla incelenen örgütsel konular arasındadır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık düzeylerinin açık etme veya diğer bir deyimle bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisi, özel hastane çalışanları üzerinde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

4.2. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın uygulama alanı Giresun ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde görev yapan bireyleri kapsamaktadır. Bu hastanelerde araştırma yapıldığı dönemde 397 personel görev yapmaktadır. 210 adet anket çalışanlara verilmiş ancak 205 anket cevaplanarak tarafımıza iade edilmiştir. 9 adet anket hatalı ya da eksik yanıtlı olduğundan araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Bu bağlamda 196 özel hastane çalışanına ulaşılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket formu tercih edilmiştir. Araştırma için kullanılacak analizler, ilgili anket formlarından toplanan verilerin işlenmesi ile gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Ölçekleri ve Hipotezleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerden birincisi "Açık Etme Ölçeğidir". Açık etme ile ilgili kullanılan soru formunun elde edilmesinde Celep ve Konaklı'nın 2012 yılındaki çalışmasında yer alan 16 maddelik soru formundan faydalanılmıştır. Yazında farklı boyutlarda ele alınan açık etme kavramı bu çalışmada iki boyutlu olarak (içsel ve dışsal açık etme) ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek "Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir". Örgütsel bağlılığın ölçülmesinde kullanılan soru formunun elde edilmesinde Porter, Steers, Mowday ve Boulian'ın 1974 yılındaki çalışmasının Erceylan'ın 2010 yılındaki tez çalışmasında yer alan Türkçe'ye uyarlanmış 15 maddelik soru formundan faydalanılmıştır. Alan yazında farklı boyutlarda değerlendirilen örgütsel bağlılık kavramı bu çalışmada tek boyutlu olarak ele alınmıştır. Her iki ölçeği de değerlendirmeye yönelik beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırma çerçevesinde oluşturulan model aşağıda yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmada test edilecek hipotezler aşağıda belirtilmiştir:

H1: Örgütsel bağlılığın içsel açık etme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Örgütsel bağlılığın dışsal açık etme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu kısmında saha çalışması neticesinde sağlanan verilerin analizlerine ve bu analizlere ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Hesaplamalar için SPSS 20 programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Güriş ve Astar (2014: 245)'a göre güvenilirlik ifadesi olarak; güvenilirlik katsayısı hesaplanmaktadır. Güvenirlik katsayısını bulabilmek için tercih edilen yöntemlerden biri de (α) Cronbach's Alfa katsayısıdır. Bu araştırmada da güvenilirlik analizlerini hesaplamak için Cronbach's Alfa katsayısı kullanılmıştır. Araştırmadaki değişkenlerin boyutları ve birlikte yapılan güvenilirlik analizine ait sonuçlar Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analiz Sonuçları

Kullanılan Ölçekler	İfade Sayısı (N of Items)	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
İçsel Açık Etme (Açık Etme Boyutu)	10	0,833
Dışsal Açık Etme (Açık Etme Boyutu)	5	0,766
Örgütsel Bağlılık	15	0,848

Alfa değerinin 0,70 veya daha fazla bir değerde olması ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Nunally, 1978; akt. Gürbüz ve Şahin, 2014: 305). Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları da 0,70'den daha fazla olduğundan dolayı araştırma kapsamındaki bu değişkenlerin güvenilir bir şekilde ölçümlendiği görülmektedir (Tablo 1).

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde regresyon ve korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırmaya katılan özel hastane çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma konumları, çalışma süreleri ve aylık ortalama gelirleri hakkındaki bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Demografik Dağılım

Gruplar	Alt Gruplar	Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	77	39,3
	26-33	53	27,0
	34-41	46	23,5
	42-49	19	9,7
	50 ve üzeri	1	0,5
Cinsiyet	Kadın	154	78,8
	Erkek	42	21,4

Medeni Durum	Evli	99	50,5
	Bekâr	90	45,9
	Boşanmış	7	3,6
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim	14	7,1
	Lise	104	53,1
	Önlisans	54	27,6
	Lisans	22	11,2
	Lisansüstü Eğitim	2	1,0
Çalışma Konumu	Çalışan	191	97,4
	Şef	4	2,0
	Amir	1	0,5
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	117	59,7
	6-10 yıl	71	36,2
	11-15 yıl	8	4,1
Aylık Ortalama Gelir	2000 TL ve altı	49	25,0
	2001-3000 TL	144	73,5
	3001-4000 TL	1	0,5
	5001 TL ve üzeri	2	1,0

Katılımcıların %78,8'i kadınlardan, %21,4'ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaş dağılımı olarak 18-25 yaş aralığındakilerin oranı %39,3'dür. 26-41 yaş aralığındakiler %50,5'lik bir orana denk gelmektedir. Katılımcıların medeni durumları dair oranlar %50,5 evli, %45,9 bekâr ve %3,6 boşanmış şeklindedir. Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde; %53,1 ile lise mezunlarının en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Önlisans oranı %37,6, lisans, %11,2 iken lisansüstü eğitime sahip olanların oranı sadece %1' dir. İş yerindeki konumları açısından %97,4'ü normal çalışanlar oluştururken, %2'lik kısmı şef ve %0,5'lik kısmı amirler oluşturmaktadır. Kurumda çalışılan süre bakımından 1-5 yıl %59,7, 6-10 yıl %36,2 ve 11-15 yıl %4,1'dir. Aylık ortalama gelir ise 2000 TL ve altı %25 iken 2001-3000 TL aralığı %73,5 ile en yüksek orandadır. 3000 TL'nin üzerinde maaş alanların oranı sadece %1,5'dir.

Ölçek ortalamaları ve diğer istatistiki bilgiler aşağıda Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek Ortalamaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Std. Hata	Basıklık	Std. Hata
İçsel Açık Etme	196	3,99	0,78	-0,995	0,174	1,298	0,346
Dışsal Açık Etme	196	3,43	0,97	-0,346	0,174	-0,696	0,345
Örgütsel Bağlılık	196	3,45	0,83	-0,520	0,174	0,056	0,346

Ölçüm araçlarına ilişkin ortalamalar tabloda yer almaktadır. Buna göre içsel açık etme düzeyi ortalaması 3,99 dışsal açık etme ortalaması 3,43 ve örgütsel bağlılık düzeyi ortalaması 3,45'dir. Ortalamalar içerisinde içsel açık etmenin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Gerçekleştirilen temel bileşenler faktör analizine göre açık etme ölçeği iki boyutludur ve toplam açıklanan varyans yüzdesi %44,99'dur. Faktör yükleri 0,550 ile 0,823 arasında değişmektedir. Cronbach's Alpha Güvenilirlik düzeyi 0,857'dir. Örgütsel bağlılık ölçeği tek boyutludur ve toplam açıklanan varyans yüzdesi %68,80'dir. Faktör yükleri 0,822 ile 0,837 arasında değişmektedir. Cronbach's Güvenilirlik düzeyi 0,801'dir.

Değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir. Bu bilgilere aşağıda Tablo 4'de yer verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arası Korelasyon

		(a)	(b)	(c)
İçsel Açık Etme (a)	Pearson Korelasyonu	1,00	0,46	0,29
	P (Anlamlılık)	-	0,00	0,00
Dışsal Açık Etme (b)	Pearson Korelasyonu	0,46	1,00	0,35
	P (Anlamlılık)	0,00	-	0,00
Örgütsel Bağlılık (c)	Pearson Korelasyonu	0,29	0,35	1,00
	P (Anlamlılık)	0,00	0,00	-

Buna göre açık etme alt boyutları içsel açık etme ve dışsal açık etme ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Örgütsel bağlılığının açık etme davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi için doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiye yönelik regresyon analizi aşağıda Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Değişken Arası Regresyon

		B (Etki Büyüklüğü)	Std. Hata	Beta (Std. Etki Büyüklüğü)	t	P
Örgütsel Bağlılık	→ İç Açık Etme	0,308	0,074	0,286	4,156	0,000
Örgütsel Bağlılık	→ Dış Açık Etme	0,521	0,100	0,350	5,205	0,000

Tablo 5' de verilen regresyon değerlerinin gösterdiği üzere örgütsel bağlılığın içsel açık etme ve dış açık etme davranışı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Standart etki büyüklüğü üzerinden incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyindeki 1 birimlik artış içsel açık etme davranışı düzeyini 0,286 ve dışsal açık etme düzeyini 0,350 oranında arttıracakını göstermektedir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda H_1 (Örgütsel bağlılığın içsel açık etme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır) ve H_2 (Örgütsel bağlılığın dışsal açık etme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır) hipotezleri kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Açık etme kavram olarak ülkemizde çok sık araştırma konusu edilmeyen ancak hemen her

kurumda karşımıza çıkan bir davranışı tanımlamaktadır. Açık etme (Whistle blowing) kavramı genel anlamda kurumda çalışan bireylerin iş yerlerindeki işleyiş veya birtakım olaylar karşısında gösterdikleri bir tepki olarak karşımıza çıkmaktadır. Gösterilen bu tepkiler genel olarak olması beklenmeyen bir davranışın veya hareketin ortaya çıkması buna tanık olunması ve bu durumdan rahatsız olunması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu rahatsız edici durumun resmi veya resmi olmayan yollar ile kurum içindeki veya kurum dışındaki üçüncü kişi veya kurumlara ifşa edilmesi bilgi uçurma davranışı olarak tanımlanmaktadır.

Araştırmaya konu edilen diğer değişken örgütsel bağlılık kavramıdır. Örgütsel bağlılık kavramı hem dünyada hem de ülkemizde örgütsel davranış ile ilgili yapılan araştırmalarda sıkça kullanılan bir argümandır. Örgütsel bağlılık kavram olarak çalışanların kurumları ile bir bağ oluşturmalarını ifade etmektedir. Kurumuna bağlılık hisseden birey aynı zamanda kendi hedefleri ve beklentilerini de kurumları ile uyumlu şekilde belirlemektedir. Kurumsal bağlılık aynı zamanda karşılıklı olarak kurumun ve çalışanın kazançlı çıkmasını sağlayan bir ilişkidir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin kurumlarının iyiliğine yönelik hareket etmeleri, kurumda çalışmaya devam etme konusunda istekli olmaları beklenmektedir.

Açık etme davranışı ile örgütsel bağlılığın ilişkilendirilmesi bakımından örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyin kurumu için iyi olanı yapma arzusunun bulunmasının önemini vurgulamak gerekmektedir. Bu bağlamda kişi, kurumunda olmasını istemediği bir davranış şekli, kanuna, ahlaka aykırı bir hareket gördüğünde bu yanlışın düzeltilmesine yönelik olarak çeşitli eylemler gerçekleştirmek isteyecektir. Bu eylemlerden bir tanesinin de açık etme davranışı gösterme yönünde olması muhtemel görünmektedir. Yaşanan durumdan rahatsızlık hisseden birey bunun giderilmesi için çözüme yönelik olarak tanık olduğu yanlışlıkları üçüncü kişilere veya kurumlara rapor edecektir.

Bu alan araştırmasında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin açık etme davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu bağlamda Giresun ilinde faaliyet gösteren özel hastane çalışanları üzerinde anket uygulaması yapılarak veri toplanmıştır. Elde edilen bulgular çerçevesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile açık etme davranışları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Açık etme davranışı bu çalışmada içsel açık etme ve dışsal açık etme olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. İçsel açık etme davranışı karşılaşılan olayın kurum içerisindeki kişilere iletilmesi iken dışsal açık etme ise kurum dışındaki kişilere bu bilgilerin iletilmesi anlamını taşımaktadır. Elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılığın hem içsel açık etme hem de dışsal açık etme davranışı üzerinde pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça ve kişi kurumuna bağlandıkça açık etme davranışı hem içe hem de dışa yönelik olarak artış gösterecektir.

Örgütler genel olarak içinde çalışan bireyler ve mevcut yapıları ile yaşayan birer organizma olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda kurum içerisindeki iletişimin ve bilgi aktarımının sağlıklı bir şekilde yapılması önem taşımaktadır. Birey yanlış gördüğü bir olay karşısında tanık olduğu bu durumu ilgili birimlere iletebileceği bir iletişim mekanizmasının bulunması kurum içi iletişimi rahatlatacaktır. Açık etme davranışının bu bağlamda olumlu ve olumsuz yönlerinin olduğunu söylemek de mümkündür. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak gerçekleşen açık etme davranışının genel olarak kurumun iyiliği ve sıhhatine yönelik oluşması aşikardır. Bu bağlamda ileriye yönelik olarak konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda açık etme davranışının çok yönlü ve diğer örgütsel kavramlar bağlamında araştırılmasının önemini vurgulamak faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktan, Ç. C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 7 (2), 19-36.

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Ayar, M. ve Özmen, C. (2017). Açık Etme (Whistleblowing) ve İspiyonlama. 5. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 3-4 Kasım 2017, Antalya, Türkiye.
- Aykanat, Z. ve Vural, A. G. M. F. (2019). Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Davranışı. Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış, 49.
- Bakar, Şaban (2012). Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Bedük, A. (2018). Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular. Konya: Atlas Akademi.
- Blumberg, G. (1971). "Corporate Responsibility and the Employee's Duty of Loyalty and Obedience: A Preliminary Inquiry", *Oklahoma Law Journal*, 24, 1971, pp.279, 297.
- Bowie, N., (1982). "Blowing the Whistle and Other 'Why be Moral Questions?'" , *Business Ethics*, Prentice Hall, Englewood Cliffs NJ. pp.138-149.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi ifşası: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki, *e-internationaljournal of educationalresearch*, 3(4), 65-88.
- Çiğdem, Serpil (2013). Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı (1), 93- 109.
- Erceylan, N. (2010). Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Gökçe, A. T. (2014). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (22), 261-282.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürer, A. ve Çiftçi, G. E. (2018). The Relation between Machiavellianism, Organizational Commitment and Ethical Leadership: A Field Research on Academicians in Turkey, 10(2), 570-597.
- Güriş S. ve Astar, M. (2014). Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik. DER Yayınları, İstanbul.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behavior. *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243-262.
- Karadal, H. ve Erdem, A. T. (2018). Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algılarının Analizi: Selçuk Üniversitesi Örneği.
- Koç, E. (2017). Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre Whistleblowing (İfşa) Davranışı Üzerine Bir Araştırma. KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGrawHill Inc.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. theory, research and application*. London: SAGE.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate And Perceived Wrongdoing Associated With Whistleblowing Decisions, *Personnel Psychology*, 38(3), 525-544.
- Nunally, J. C. (1978). *Psychometric theory*, McGraw-Hill, New York.
- Önder, M. E., Akçıl, U. ve Cemaloğlu, N. (2019). The Relationship between Teachers' Organizational Commitment, Job Satisfaction and Whistleblowing Sustainability, 11(21), 5995.
- Park, H., Rehg, M. T. ve Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: a study of south korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58 (4): 387-403.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974) "Organizational Commitment, Job

- Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians”, Journal of Applied Psychology, Vol. 59, No. 5, p. 603-609.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 171-193.
- TDK, (2019). Türkçe sözlük, “Dil Bilgisi”, Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=a%C3%A7%C4%B1k%20etmek>, (Erişim tarihi, 04.10.2019).