

T.C.

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ERDEMLİ RAPORLAMA
(WHISTLEBLOWING) ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ARAŞTIRILMASI: EĞİTİM VE SAĞLIK
KURULUŞLARI ÖRNEĞİ**

MUSTAFA ALTINTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2019



©2019-Mustafa ALTINTAŞ

T.C.

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ERDEMLİ RAPORLAMA
(WHISTLEBLOWING) ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ARAŞTIRILMASI: EĞİTİM VE SAĞLIK
KURULUŞLARI ÖRNEĞİ**

**RESEARCHING THE RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL HEALTH AND
WHISTLEBLOWING BEHAVIOR: EDUCATION AND
HEALTH ORGANIZATIONS VERSION**

Hazırlayan

Mustafa ALTINTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Musa ÖZATA

KIRŞEHİR-2019

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mustafa ALTINTAŞ tarafından hazırlanan "*Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Eğitim ve Sağlık Kuruluşları Örneği*" adlı tez çalışması 21/03/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Üye.....(İmza)

Doç. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK

Üye.....(İmza)

Dr. Öğr. Üye Emine ŞENER

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

21/03/2019

(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Teziminyıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

21/03/2019

MUSTAFA ALTINTAŞ

İmza

ÖZET

ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ERDEMLİ RAPORLAMA(WHISTLEBLOWING)ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI: EĞİTİM VE SAĞLIK KURULUŞLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Mustafa ALTINTAŞ

Danışman: Prof. Dr. Musa ÖZATA

2019 - (xvi +146)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Jüri

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Doç. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK

Dr. Öğr. Üye Emine ŞENER

Eğitim ve sağlık kuruluşlarında meydana gelen etik dışı veya yasadışı davranışların açığa çıkarılmasında erdemli raporlama (whistleblowing) davranışı önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Örgütlerde bir kontrol sistemi çerçevesinde etkin rol üstlenen erdemli raporlama davranışı özellikle örgütlerin kendilerini denetlemesinde hareket noktasıdır. Örgütsel sağlık, çalışan verimliliği ve etkinliği, iş tatmini, kurumsal bağlılık ve sadakat duygusu oluşturmaya katkı sağlayan her türlü fiziksel, psikolojik ve zihinsel koşulların oluşturduğu bir bütün ve iyilik halidir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırma, tanımlayıcı nitelikte bir çalışma olup, nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini araştırmaya katılmayı kabul eden 212'si eğitim ve 158'i sağlık çalışanı olmak üzere toplam 370 kişi oluşturmuştur. Verilerin toplamasında anket tekniğinden yararlanılmış ve elde edilen veriler SPSS 22.00 paket programına kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada bulguların değerlendirilmesinde Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis Varyans Analizi ve Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasında pozitif yönlü, zayıf ($r=0,143$; $p<0,05$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışının alt boyutları incelendiğinde kayıtsızlık boyutu haricinde bütün boyutlarda anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Erdemli Raporlama (Whistleblowing), Örgütsel Sağlık, Sağlık Kuruluşları, Eğitim Kuruluşları

ABSTRACT

RESEARCHING THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH AND WHISTLEBLOWING BEHAVIOR: EDUCATION AND HEALTH ORGANIZATIONS VERSION

Master's Thesis

Prepared by: Mustafa ALTINTAŞ

Consultant: Prof. Dr. Musa ÖZATA

2019 - (xvi +146)

Kırşehir Ahi Evran University, Institute Of Social Sciences

Department of Business

Jury:

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Assoc. Prof. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK

Asst. Prof. Dr. Emine ŞENER

Whistleblowing behavior is accepted as an important tool in disclosing unethical and unlawful behaviors that happen in education and health organizations. Whistleblowing behavior which has an active role within the frame of an inspection system in organizations, is an important element for organizations to inspect themselves. Organizational Health is an entirety of itself and a state of well-being consisting of personnel efficiency and activity, job satisfaction, organizational loyalty and all kinds of physical, psychological and cognitive conditions that lead to the formation of a sense of faithfulness. In this regard, the goal of this research, is to identify the relationship between organizational health perception and whistleblowing behavior.

The research is of definitive quality and quantitative research pattern was used. The sample of the study consisted of 370 people, 212 of whom agreed to participate in the study, and 158 of them were health workers. Data were collected by using the questionnaire technique and the data were analyzed by using SPSS 22.00 package program. Exploratory and Confirmatory Factor Analysis, Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis variance analysis, Spearman correlation analysis were used in the research.

According to the findings acquired from the research, it was seen that, a positive sided, weak ($r=0,143$; $p<0,05$) but sensible relationship from a statistical aspect exists. Also when the sub-dimensions of organizational health perception and whistleblowing behavior are reviewed, existence of meaningful relationships in all dimensions except the carelessness dimension was found.

Keywords: Education Organization, Health Organization, Organizational Health, Whistleblowing.

ÖN SÖZ

Bu çalışmada Kırşehir'de kamuya ait eğitim ve sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanların bakış açılarından hareketle örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing) arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca personelin algıladığı örgütsel sağlık ve erdemli raporlama davranışını sergileme düzeyi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular araştırma kapsamındaki eğitim ve sağlık kuruluşlarında çalışan personelin, çalıştıkları örgütleri orta düzeyde sağlıklı buldukları görülmüştür. Ayrıca personelin, herhangi bir yanlış, etik dışı veya yasadışı durumda sessiz kalmayacakları ve bu durumları ilgili makamlara bildirecekleri belirlenmiştir.

Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing), örgütlerin sürekliliklerini devam ettirmesi açısından önemli kavramlardır. Özellikle eğitim ve sağlık kuruluşları açısından bakıldığında, bu kuruluşlardan hizmet alan kişiler, çalışanlar ve kuruluşların kendisi için kavramların içselleştirilmesi, anlaşılması ve uygulanması, bu kuruluşların başarısındaki temel faktörlerden birisidir. Bu çerçevede araştırma ile;

- Hem araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık kuruluşlarında hem de diğer örgütlerde söz konusu kavramların anlaşılması,
- Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama boyutlarının ortaya konularak örgütlerde bu konulara ilişkin yöneticilerin farkındalıklarının artırılması hedeflenmektedir.

Bu araştırmanın literatüre belirtilen noktalarda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu vesileyle tüm hayatım boyunca eğitimim ve öğrenimim konusunda beni destekleyen, vatanına, milletine hayırlı bir insan olarak yetişmemi sağlayan, soyadlarını gururla taşıdığım değerli aileme, yoğun ve yorucu araştırma sürecinde desteklerini esirgemeyen ve her zaman arkamda olduklarını bildiğim arkadaşlarıma, can yoldaşlarıma, bu araştırmanın konusunu kafamda şekillendiren, önemini kavramama vesile olan, farklı bir bakış açısı kazandırarak beni gayretlendiren, sürekli öğrenmemi sağlayan ve beni teşvik eden Danışman Hocam Sayın Prof. Dr. Musa ÖZATA'ya teşekkür ederim. Ayrıca birçoğu lisans eğitimimden hocam olan, çalışmalarım sırasında düşüncelerini ve eleştirilerini beyan ederek gelişmemi sağlayan Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü öğretim

elemanlarına ayrı ayrı teşekkür ederim. Araştırmamda veri toplama sürecimde yardımcı olan eğitim ve sağlık çalışanlarına, evrak işlerimde bana yardımcı olarak işlerimi kolaylaştıran Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına da teşekkür ederim.

Son olarak değerli bir hocamın da belirttiği gibi; "Beş ya da on yıl sonra nerede olacağımı bilmiyorum fakat gurur duyacağınız bir yerde olmayı umut ediyorum..."

Mustafa ALTINTAŞ

Kırşehir-2019



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR	xvi
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	3
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	4
1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	4
1.5. TANIMLAR	4
BÖLÜM II	6
2. ÖRGÜTSEL SAĞLIK	6
2.1. ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL SAĞLIK	6
2.2. ÖRGÜTSEL HASTALIKLAR	9
2.3. ÖRGÜTSEL SAĞLIK İLE İLİŞKİLİ ÖZELLİKLER	10
2.3.1. Sağlıklı Örgütlere İlişkin Özellikler.....	11
2.3.1.1. Örgütsel Değişim.....	11
2.3.1.2. Sosyal Sorumluluk.....	11
2.3.1.3. Öğrenme ve Yenilenme	12
2.3.1.4. İnsan Kaynaklarının Etkin Kullanımı.....	12
2.3.1.5. Liderin Varlığı	12
2.3.1.6. İletişim Sisteminin Varlığı	13
2.3.1.7. Moral Seviyesi.....	13
2.3.2. Sağlıksız Örgütlere İlişkin Özellikler.....	14
2.3.2.1. Çalışanlarda Aşırı Stres	14
2.3.2.2. Çatışma	14

2.3.2.3. Çalışan Sağlığının Önemsizliği ve Sağlıksız Çalışma Koşulları.....	15
2.3.2.4. Devamsızlık	15
2.4. ÖRGÜTSEL SAĞLIĞIN BOYUTLARI	17
2.4.1. Miles'e Göre Örgütsel Sağlık	17
2.4.2. Hoy ve Feldman'a Göre Örgütsel Sağlık.....	18
2.4.3. Lyden ve Klingele'ye Göre Örgütsel Sağlık.....	20
2.4.4. Rosen ve Berger'e Göre Örgütsel Sağlık.....	21
2.5. ÖRGÜTSEL SAĞLIK İLE İLGİLİ YAPILMIŞ OLAN ÇALIŞMALAR.....	23
2.5.1. Örgütsel Sağlık İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar.....	23
2.5.2. Örgütsel Sağlık İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	26
2.6. BÖLÜM ÖZETİ.....	30
BÖLÜM III	32
3. ERDEMLİ RAPORLAMA (WHISTLEBLOWING)	32
3.1. ERDEMLİ RAPORLAMA KAVRAMI	32
3.2. DAVRANIŞIN AKTÖRÜ ERDEMLİ RAPORLAYICI.....	35
3.3. ERDEMLİ RAPORLAMA TÜRLERİ.....	36
3.3.1. İçsel Erdemli Raporlama	36
3.3.2. Dışsal Erdemli Raporlama	37
3.4. ERDEMLİ RAPORLAMA SÜRECİ.....	38
3.4.1. Erdemli Raporlama Eylemini Etkileyen Faktörler.....	41
3.5. ERDEMLİ RAPORLAMANIN SONUÇLARI.....	42
3.5.1. Erdemli Raporlayıcı Açısından Karşılaşılan Sonuçlar.....	42
3.5.2. Örgüt Açısından Karşılaşılan Sonuçlar	44
3.6. ERDEMLİ RAPORLAMA İLE İLGİLİ YAPILMIŞ OLAN ÇALIŞMALAR	46
3.6.1. Erdemli Raporlama İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar	46
3.6.2. Erdemli Raporlama İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	49
3.7. BÖLÜM ÖZETİ.....	53
BÖLÜM IV.....	54
4. YÖNTEM	54
4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ, AMACI VE ÖNEMİ	54
4.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	54
4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	57
4.4. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT BİLGİLER	58

4.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	58
4.4.1.1. Örgütsel Sağlık Ölçeği Güvenilirlik Analizi	59
4.4.1.2. Erdemli Raporlama Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	60
4.4.2. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi	61
4.4.2.1. Örgütsel Sağlık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	63
4.4.2.2. Erdemli Raporlama Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	64
4.4.2.3. Örgütsel Sağlık Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	66
4.4.2.4. Erdemli Raporlama Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	68
4.4.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	70
BÖLÜM V	72
5. BULGULAR	72
5.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	72
5.2. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEK SORULARINA AİT TANIMLAYICI BİLGİLER	75
5.2.1. Örgütsel Sağlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bilgiler.....	75
5.2.2. Erdemli Raporlama Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bilgiler	79
5.3. ÖRGÜTSEL SAĞLIK ALGISINA İLİŞKİN BULGULARIN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI 81	
5.3.1. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	82
5.3.2. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	83
5.3.3. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	84
5.3.4. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması..	85
5.3.5. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Çalışılan Kurum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması....	86
5.3.6. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	87
5.3.7. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	88
5.3.8. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Aylık Gelir Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	89

5.4. ERDEMLİ RAPORLAMA DAVRANIŞINA İLİŞKİN BULGULARIN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI	90
5.4.1. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	90
5.4.2. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması ..	91
5.4.3. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	92
5.4.4. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması	93
5.4.5. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Çalışılan Kurum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	94
5.4.6. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	95
5.4.7. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	96
5.4.8. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Aylık Gelir Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	97
5.5. ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ERDEMLİ RAPORLAMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR	97
5.5.1. Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi	98
BÖLÜM VI	100
6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	100
6.1. TARTIŞMA VE SONUÇ	100
6.1.1. Örgütsel Sağlık Algısı ve Erdemli Raporlama Davranışına Ait Bulguların Tartışılması.....	107
6.1.2. Örgütsel Sağlık Algısı ve Erdemli Raporlama Davranışı Arasındaki İlişkiye Ait Bulguların Tartışılması.....	118
6.2. ÖNERİLER	122
KAYNAKÇA	125
EKLER	137

EK 1: Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama Anket Formu	137
EK 2: Kırşehir İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi	140
EK 3: Kırşehir Sağlık İl Müdürlüğü İzin Belgesi	141
EK 4: Kırşehir İli Merkez İlçesi Kamu Liseleri Listesi.....	142
EK 5: CİMER Bilgi Edinme Hakkı Sonucu	143
EK 6: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu	144
ÖZGEÇMİŞ	145



TABLolar LİSTESİ**Sayfa**

Tablo 2.1. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Sonuçları	16
Tablo 3.1. Erdemli Raporlama Süreci.....	39
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Örneklem Sayısı.....	57
Tablo 4.2. Örgütsel Sağlık Ölçeği Güvenilirlik Analizi	59
Tablo 4.3. Örgütsel Sağlık Ölçeği Örgütsel Düzey Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi	59
Tablo 4.4. Örgütsel Sağlık Ölçeği Genel Düzey Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi	60
Tablo 4.5. Örgütsel Sağlık Ölçeği Bireysel Düzey Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi.....	60
Tablo 4.6. Erdemli Raporlama Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	60
Tablo 4.7. Erdemli Raporlama Ölçeği Dışsal Erdemli Raporlama Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi.....	61
Tablo 4.8. Erdemli Raporlama Ölçeği İçsel Erdemli Raporlama Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi.....	61
Tablo 4.9. Erdemli Raporlama Ölçeği Kayıtsızlık Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi	61
Tablo 4.10. Örgütsel Sağlık KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları.....	63
Tablo 4.11. Örgütsel Sağlık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Yükleri	63
Tablo 4.12. Erdemli Raporlama KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları	64
Tablo 4.13. Erdemli Raporlama Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Yükleri.....	64
Tablo 4.14. Örgütsel Sağlık Ölçeği Uyum Değerleri	67
Tablo 4.15. Erdemli Raporlama Ölçeği Uyum Değerleri	69
Tablo 5.1 Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler	72
Tablo5.2 Araştırma Kapsamında İncelenen Sağlık Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler	73
Tablo 5.3. Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Göre Örgütsel Sağlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	75
Tablo 5.4. Eğitim Çalışanlarına Göre Örgütsel Sağlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	76
Tablo 5.5. Eğitim Kurumlarındaki Örgütsel Sağlık Ortalaması	77
Tablo 5.6. Eğitim Çalışanlarının Algılarına Göre Eğitim Kurumlarındaki Örgütsel Sağlık	77
Tablo 5.7. Sağlık Çalışanlarına Göre Örgütsel Sağlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	78

Tablo 5.8. Sağlık Kurumlarındaki Örgütsel Sağlık Ortalaması	79
Tablo 5.9. Sağlık Çalışanlarının Algılarına Göre Sağlık Kurumlarındaki Örgütsel Sağlık	79
Tablo 5.10. Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Göre Erdemli Raporlama Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	79
Tablo 5.11. Eğitim Çalışanlarına Göre Erdemli Raporlama Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	80
Tablo 5.12. Sağlık Çalışanlarına Göre Erdemli Raporlama Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	80
Tablo 5.13. Normal Dağılıma Uygunluk Testi	81
Tablo 5.14. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Yaş Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları	82
Tablo 5.15. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları	83
Tablo 5.16. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları	84
Tablo 5.17. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Öğrenim Durumu Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları	85
Tablo 5.18. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Çalışılan Kurum Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları	86
Tablo 5.19. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Kurumda Çalışma Süresi Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları	87
Tablo 5.20. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Meslekte Çalışma Süresi Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları	88
Tablo 5.21. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Aylık Gelir Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları	89

Tablo 5.22. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Yaş Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları	90
Tablo 5.23. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları	91
Tablo 5.24. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları	92
Tablo 5.25. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Öğrenim Durumu Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları	93
Tablo 5.26. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Çalışılan Kurum Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Mann-Whitney U Varyans Analizi Sonuçları	94
Tablo 5.27. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Kurumda Çalışma Süresi Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları	95
Tablo 5.28. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Meslekte Çalışma Süresi Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları	96
Tablo 5.29. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Aylık Gelir Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları	97
Tablo 5.30. Örgütsel Sağlık Algısı İle Erdemli Raporlama Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	98

Şekil 2.1. Örgütsel Sağlığın Yönetimsel Boyutları.....	13
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli	54
Şekil 4.2. Örgütsel Sağlık Ölçeği İlk DFA Diyagramı.....	66
Şekil 4.3. Örgütsel Sağlık Ölçeği Son DFA Diyagramı.....	67
Şekil 4.4. Erdemli Raporlama Ölçeği İlk DFA Diyagramı	68
Şekil 4.5. Erdemli Raporlama Ölçeği Son DFA Diyagramı	69



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklamalar

AFA

Açımlayıcı Faktör Analizi

DFA

Doğrulayıcı Faktör Analizi

vd

ve diğerleri

vb

ve benzeri

YEM

Yapısal Eşitlik Modeli

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bir örgütün varlık nedeni, belirli amaçların birden fazla kişi ve bir grup olarak gerçekleştirilmesidir. Örgütler toplumsal yaşamın içinde var olan, toplumsal koşulların etkisine açık ve değişen koşullara uyum sağlayabilen sosyal canlılardır (Koçel, 2013:71). Örgütler, sistem olarak görülen yapılardır. Sistem, bir amaç için bir araya gelen parçaların, düzenli bir biçimde birbirine dayanarak ve birbirini etkileyerek oluşturduğu bir bütündür. Sistem yaklaşımına göre örgüt, birbiri ile ilişkide bulunan alt sistemlerden oluşan ve çevresi ile girdi-çıkıtı ilişkisi içinde bulunan açık bir sistemdir. Örgütler çevreden çeşitli girdiler alır ve bunları işleyip tekrar çevreye çıktılar halinde sunarlar. Bu nedenle örgüt, çevre ile sürekli etkileşim halindedir (Ayduğ, 2014:1). İçinde bulunduğumuz çağda örgütler, hedeflerine ulaşabilmek amacıyla hızla değişiklik gösteren çevre koşullarına, teknolojik ilerlemelere, bilgi toplumuna geçişe, küresel ilerleyiş ve değişimlere uyum sağlayabilmeli; serbest piyasa koşullarında rekabeti gerçekleştirerek başarıyı hedeflemelidirler. Örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve amaçlarına ulaşabilmeleri için öncelikle bu çevresel değişimlere uyum sağlamaları gerekmektedir (Karacan, 2017:1).

Örgütlerin devamlılığını sağlamasında, önceden belirlediği hedeflere ulaşmasına, başarı ve verimliliği yakalamasına etki eden birçok faktörden bahsetmek mümkündür. Örgütün başarı için belirlediği hedefler, hedeflerin gerçekleştirilebilirliği, yöneticilerin liderlik becerileri, çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, örgütün sağlıklı olup olmaması bunlardan birkaçıdır (Batmaz, 2012:6). Sağlıklı örgütlerde çalışan insan kaynağının örgüte bağlılığı ve motivasyonu yüksek derecede olmaktadır. İnsan kaynağına değer veren, etkili liderlik özelliği olan yöneticilerin bulunduğu, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların olduğu örgütlerde verimlilik ve başarı artacaktır (Çakınberk ve Demirel, 2010:104).

Örgütsel sağlık kavramı, örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanında ortaya çıkmış bir kavramdır. Kavram ilk kez Matthew Miles tarafından ortaya atılmıştır (Polatçı ve diğerleri, 2008:146). Örgüt sağlığı, sadece bulunduğu çevrede yaşamını sürdürmekle kalmayarak, uzun zamanda devamlı gelişim göstermek, baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştirmek ve devam ettirmek olarak tanımlanabilir (Miles, 1965; Akt: Arıkan, 2011:4). Örgütsel sağlık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde öncelikle ilk ve orta dereceli okulların örgüt sağlığı ile ilgili çalışmaların yapıldığı gözlemlenmektedir (Kimpston ve Sonnabend, 1975; Miller, 1983; Childer ve Fairman, 1986; Hoy vd., 1990; Akbaba, 1997; Uras, 1998;

2000; akır, 2002; Korkmaz, 2005; Bulu, 2008; Akt:Polatcı ve diğerleri, 2008:146). Daha sonra yüksek ğretim rgtlerinde (Güler, 1997; Hoy ve Feldman, 1999; Smith vd., 2001; Smith, 2002) alışmalar yapılmıştır (Akt: Polatcı ve diğerleri, 2008:146). Son yıllarda Türkçe literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde (Emhan, 2005; Köseoğlu ve Karayormuk, 2009; Tutar, 2010; Başar, 2011; Taş, 2014; Açıkgöz, 2015; Büyükyılmaz ve diğerleri, 2018) diğer iş örgütlerinde kavramın yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir. Örgüt sağlığının tespit edilmesinin ana amacı, örgütler "sağlıklı mı sağlıksız mı?" sorusuna cevap aramak değildir. Buradaki asıl amaç örgütlerde durum analizi yapılarak eksikliklerin tespit edilmesi ve giderilmesi, iyi olan özelliklerinin daha da iyi hale getirilebilmesini sağlamaktır. Ayrıca rgtler açısından güçlü ve zayıf yanların, fırsatların, risklerin görülmesini sağlayıp, durum tespiti yapmaktır. Bir nevi SWOT Analizi'nin yapılmasıdır (Açıkgöz, 2015:4).

Örgütler, toplumun refah düzeyini arttırıcı gelişmeleri sağlayan, yeni hizmet, ürün, bilgi ve teknolojileri insanların hizmetine sunan, toplumların ekonomik ve sosyal olarak gelişmesini sağlayan birimler olarak düşünülebileceği gibi faaliyetleri ile toplumdaki etik değerlerin kaybolmasına yol açan yolsuzlukların, ahlâk dışı davranış ve yozlaşmanın ortaya çıkarılmasını kolaylaştıran yapılardır (Koçel, 2013:72). İngilizce literatürde **whistleblowing** olarak tanımlanan ve bu çalışmada **erdemli raporlama** olarak isimlendirdiğimiz davranış kalıbı, bu olguların açığa çıkarılması için önemli bir araç olarak görülmektedir. Türkçe literatürde bilgi işşası, bilgi uçurma, ihbar etme, etik olmayan davranışları bildirme gibi farklı anlamlar yüklenen kavramın (Alpaslan Danışman, 2006; Sayđan, 2011; Demirtaş, 2014; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015; Yürür ve Nart, 2016) rgtsel davranış konusu olarak son zamanlarda incelenmeye başlandığı görülmektedir. Kavramın ilk olarak 1963'te Otto Otepeka'ca ABD Senato İ Güvenlik Komisyonu'na sunulan metinde yer aldığı ileri sürülmektedir (Nalcı Arıbaş, 2017:14). İlk bilimsel tanımlamanın ise Near ve Miceli tarafından 1985 yılında yapıldığı belirtilmiştir. Tanıma göre erdemli raporlama (whistleblowing); "işverenlerinin kontrolü altında, yasadışı, ahlâksız veya gayri meşru uygulamaların örgüt üyelerinin (eski veya şimdiki), eylemi gerçekleştirebilecek kişi veya kuruluşlara açıklanması" olarak ifade edilmektedir (Nalcı Arıbaş, 2017:16). Yerli ve yabancı literatürde konuyla ilgili çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir (Near ve Miceli, 1985; 1996; Dworkin ve Near, 1997; Rocha ve Kleiner, 2005; Akt:Yarmacı, 2018:71; Alpaslan Danışman, 2006; Sayđan, 2011; Toker Gökçe, 2014a; Demirtaş, 2014; Candan ve Kaya, 2015; Yener, 2018; Aydan ve Kaya, 2018). Erdemli raporlama ile ilgili

yapılan çalışmalarda eylemin ortaya çıkmasında dört ana unsurun olduğu belirtilmektedir. Bunlar; eylemi bildiren kişi, eylemi bildirilen kişi ya da mercii, bir kişi veya grup tarafından hatalı veya yanlış eylemin meydana gelmesi ve eylemin bildirilmesidir (Yarmacı, 2018:71).

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Bir örgütün sağlık durumunun iyi olması, örgüte yarar sağladığı gibi etkileşim içerisinde bulunduğu topluma da katkı sağlamaktadır. Öte yandan bir örgütteki yanlış uygulamalar, ahlâk ve etik dışı davranışlar, örgütü etkilediği kadar toplumu da etkilemektedir. Bu bağlamda örgütsel sağlık ve erdemli raporlama kavramlarının eğitim ve sağlık örgütlerinde uygulanması önemlidir. Eğitim örgütleri, gelecek nesilleri oluşturması açısından temel mekan görevi görmektedir. Çünkü içerisinde bulunan öğrencilerin, temel ahlâk anlayışı bu kurumlarda şekillenmektedir (Güvercin, 2016:3). Sağlık örgütleri ise dünya üzerindeki bütün canlıların yararlandığı ve ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerini üreten kurumlardır. Sağlık hizmetlerinin ana ögesi insandır. Sağlık politikalarının temeli, insan ögesine en iyi hizmeti; etkili, adil, hızlı ve ulaşılabilir şekilde sunmaktır (Açıkgöz, 2015:1). Eğitim ve sağlık örgütlerinin kendi içlerinde bulunan yanlış uygulamaları içsel ve dışsal olarak bildirmesi; eğitim çalışanları, bu hizmetlerden yararlanan öğrenciler, sağlık çalışanları ve bu hizmetleri alan bireyler açısından büyük önem taşımaktadır. Ülkemizde erdemli raporlama davranışını inceleyen araştırmaların son yıllarda yaygınlaştığı görülmektedir. Bu problemin çözümünde eğitim ve sağlık çalışanlarının hem *örgütsel sağlık* hem de *erdemli raporlama* kavramını tanıması ve farkındalığının artırılması sağlanmaya çalışılacaktır. Eğitim ve sağlık kurumlarının en alt kademe çalışanından en üst kademesine kadar, kavramların önemini anlaması ve bu bilinçle olaylara yaklaşması hem örgüt açısından hem örgütten hizmet alan bireyler açısından hem de toplum açısından faydalı olacaktır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın temel amacı Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı liseler ile Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan personelin örgütsel sağlık ve erdemli raporlama algı durumlarının belirlenmesi ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır.

Eğitim ve sağlık örgütlerinde, örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışının incelenmesi ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin ortaya konulması kurumsal etkinlik açısından önem taşıtmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde örgütsel sağlık ve erdemli raporlama kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu açıdan çalışma, özgün bir nitelik taşıtmaktadır.

1.3. ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma;

- 2018-2019 Eğitim-ğretim yılı içerisinde Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı liselerde görev yapan personel ile 2018 yılı itibariyle Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan ve çalışmaya katılmayı kabul eden personel ile,
- Başar (2011)'dan alınan "rgtsel Sağlık leği" ve Yılmaz (2015)'dan alınan "Whistleblowing leği"nin kapsadığı nitelikler ve çalışmaya katılan eğitim ve sağlık personelinin algıları ile,
- Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık kuruluşlarının örgüt sağlığı algısı ve erdemli raporlama davranışlarını etkileyen faktörler bu araştırmada ele alınan; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan kurum, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve aylık gelir değişkenleri ile,
- Verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler ile sınırlıdır.

1.4. ARAşTIRMANIN VARSAYIMLARI

Bu çalışmada kullanılan lme aracının, çalışmaya katılan eğitim ve sağlık personelinin görüşlerini doğru olarak yansıttığı ve çalışmaya katılan personelin lme aralarındaki sorulara samimi ve iten cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. TANIMLAR

Sağlık: Hiçbir anormallik, bozukluk, kusur ve işlevsel yetersizliğin olmadığı durumları ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle bütün unsurların düzenli ve normal olması durumu sağlıktır (Emhan, 2005:18).

Örgütsel Sağlık: Görevlerini yerine getiren, büyümesini, ayakta kalmasını ve gereksinimlerinin karşılayabilen; çalışanları arasında meydana gelen çatışmaları örgütün

amaçlarına uygun bir şekilde yönetebilen ve çalışanların örgütsel zorlanmaya maruz bırakılmadan örgüte uyumunu sağlayabilen örgütler sağlıklı örgütlerdir (Kurum, 2013:12).

Erdemli Raporlama (Whistleblowing): İşverenlerinin kontrolü altında, yasadışı, ahlâksız veya gayri meşru uygulamaların örgüt üyelerinin (eski veya şimdiki), eylemi gerçekleştirebilecek kişi veya kuruluşlara açıklanması olarak ifade edilmektedir (Nalcı Arıbaş, 2017:16).



BÖLÜM II

2. ÖRGÜTSEL SAĞLIK

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sağlık kavramına ilişkin literatürde yapılan çalışmalardan hareketle, konunun kuramsal çerçevesi çizilecektir. Konuya başlarken örgütün tanımlaması yapılarak çalışmanın ana hatları belirginleştirilecektir. Daha sonra sağlık, hastalık, örgütsel sağlık kavramları açıklanacaktır. Ardından sağlıklı ve sağlıksız örgütlerin özellikleri, araştırmacıların ortaya koymuş oldukları örgütsel sağlık boyutları hakkında bilgiler verilecektir. Son olarak ise örgütsel sağlık ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara ilişkin özet bilgiler verilecektir.

2.1. ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL SAĞLIK

Örgüt kavramı, literatürde örgüt araştırmacıları tarafından birçok şekilde tanımlanmıştır. Kahn (1977)'a göre örgüt; belirli sayılardan oluşan kişilerin, standartlaşmış hale gelen eylemlerinin bileşkesidir. Parsons (1970)'a göre ise örgüt, bazı özel hedefleri meydana getirmek için bir araya gelen sosyal birimler olarak ifade edilmektedir. Gurvitch'e göre örgütler, bir gruplaşma biçimidir. Kısacası örgütler; belirli bir amaca ulaşmak için bir araya gelmiş kişilerin, koordinasyon ve işbirliği içerisinde ortak amaçlara dönük çabalarından oluşan bir bütün olarak tanımlanabilir (Aytaç, 2004:192).

Koçel (2013:70)'in yapmış olduğu tanıma göre örgütler; bir insanın doğmadan önce (annesinin gebelik döneminde sağlık kurumları ile ilişkisi olduğu varsayımı), doğduktan sonra bütün hayatı boyunca ve hatta yaşamı sona erdikten sonra bile (cenaze işlemleri, mezar yeri bulma vb.) insan yaşamının her aşamasında (öncesi ve sonrası dâhil) etkili olan, vazgeçilmez bir toplumsal yapı olarak ele alınabilir. Sosyologlar örgütü makro düzeyde ele alıp bir sistem olarak kabul ederken, psikologlar ise örgütü mikro açıdan ele alıp, kişiler ve gruplar şeklinde yaklaşarak onların davranışları üzerinde durmuşlardır. Ayrıca uzmanlık alanlarına göre araştırmacılar, ortaya koydukları modellerle kavrama bir sentez oluşturmuşlardır (Emhan, 2005:18).

1900'lü yıllarda Taylor, Fayol ve Weber gibi yönetim biliminin öncülerinden olan araştırmacıların öne sürdükleri Klasik Örgüt Kuramı'na alternatif olarak ortaya çıkan Davranışsal Yönetim Kuramları insan unsuruna önem kazandırmıştır. Bu kuram ile birlikte bireylerin kişilik özellikleri, davranışları, motivasyonları, gruplar, iş tatmini, yönetime katılma gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. Çalışanların davranışlarını anlama ve bu

davranışları kontrol altında tutma ihtiyacı sebebiyle "Örgütsel Davranış" disiplini ortaya çıkmıştır. Geçmişten günümüze yapılan bu çalışmalar ile örgütlerin içerisindeki bireylerin doğası hakkında fikir sahibi olunmaya çalışılmıştır (Polatçı ve diğerleri, 2008:145).

Yönetimde insan unsurunun artması ile araştırmacılar, insanları daha iyi yönetebilmek için yeni yöntemler ve araçlar aramaya başlamışlardır. Hawthorne Araştırmaları, X-Y Teorisi, Olgunlaşma Kuramı gibi çalışmalar, örgütlerin insan unsuru üzerinde yoğunlaşmasını sağlamıştır. Bu çalışmalarla, insan davranışlarının örgüt üzerindeki etkileri incelenmeye başlamıştır. Çalışmaların ve yaklaşımların da etkisiyle insan odaklı yönetim modelleri bütün örgütler tarafından benimsenmeye başlamıştır (Polatçı ve Ardıç, 2007: 137).

Örgütsel sağlık kavramını incelemeyen önce "sağlık" kavramını tanımlamanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Sağlık tanımlamaları, her araştırmacının ilgi alanına göre farklılık göstermektedir. Sözcük anlamına göre sağlık: "*Bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet*" olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2018).

Sağlık kavramı, hastalık kavramı aracılığıyla da anlam kazanan bir olgudur. Alvarado sağlığı; "*linik belirtilerin ve hastalık semptomlarının yokluğu hâlinde ortaya çıkan bir durum*" olarak betimleyerek, iki kavram arasındaki ilişkiyi açıklamıştır. Miles ise paralel biçimde yapmış olduğu tanımda bir organizmada hastalığın, rahatsızlığın, acı çekmenin ve yanlışlığın olmamasının, sağlığı temsil ettiğini vurgulamıştır (Cengiz, 2008:49).

Sağlık kavramının tanımını yapmak güç olmakla birlikte herkesin kendisine göre bir sağlık kavramı bulunmaktadır. Sağlık kavramı, sadece bir fikir veya bilimsel bilgi değil aynı zamanda bir beden dilidir. Hiçbir anormallik, bozukluk, kusur ve işlevsel yetersizliğin olmadığı durumları ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle bütün unsurların düzenli ve normal olması durumu sağlıktır (Bolsoy ve Sevil, 2006:78). Sağlık tanımlamaları incelendiğinde "hastalık" ve "iyilik" konuları arasında bağlantı kurulduğu gözükmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü sağlığı; mental, fiziksel ve refah durumunun var olmasıyla birlikte hastalığın ve rahatsızlık durumunun olmaması olarak tanımlamıştır (Zorel, 2009:2).

Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık tanımı yaygın olarak kabul edilse de Orvik (2016:18)'in aktardığına göre Huber ve arkadaşları sağlık kavramının her birey için farklı olarak tanımlanması gerektiğini öne sürmektedir. İnsan sağlığını bir dizi unsur olarak nitelendiren araştırmacılar, her birey için farklı tanımlanması gereken kavramın fiziksel, ruhsal ve sosyal olması konusunda hemfikirlidir. Sosyal sağlık tanımlaması insanların kendi yeterliliklerini ortaya koydukları ve yükümlülüklerinin yerine getirebildikleri alan olarak tanımlanmaktadır. Kısacası insanı örgüte uyumlaştıran kavram "sosyal sağlık" kavramıdır.

Üzerinde durulan bir diğer konu ise örgütlerin sağlık düzeylerini inceleyen örgütsel sağlık kavramıdır. Örgütsel sağlık kavramı literatürde; örgüt sağlığı, örgütsel sağlık, organizasyon sağlığı, sağlıklı örgütler gibi farklı isimlerle karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel sağlık kavramının çıkış noktasına bakıldığında araştırmacıların bu konuda birden fazla görüşleri bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar, kavramın ilk olarak 1950'li yıllarda kullanıldığını belirtirken, bazıları ise 1960'lı yılların ikinci yarısından sonra kavramın ortaya çıktığından söz etmektedirler (Akbaba, 1997:11; Bülbül,2005:22; Gürkan, 2006:10; Karakuş, 2008:12; Türker, 2010:31).

İlgili literatür incelendiğinde, kavramı kullanan araştırmacıların fikir ayrılığına düştüğü görülmektedir. Bazı araştırmacılar, kavramı 1950'li yıllarda ilk kullanan araştırmacının Argyris olduğunu belirtirken, bazıları ise bu kavramı 1960'lı yılların ikinci yarısından sonra kullanan araştırmacının Miles olduğunu dile getirmişlerdir (Yıldırım, 2006:19). Özdemir (2006:14)'in aktardığına göre kavramı ilk kullanan araştırmacı Argyris olup, bu kavram ile bireysel öğrenme ve bireysel düşünme ile örgütsel etkililiğin arasındaki ilişkiyi belirlenmeye çalışılmıştır.

Örgütsel sağlık kavramı, Argyris'ten sonra 1965 yılında Miles tarafından ele alınmıştır. Miles, kavramı daha da geliştirerek kavrama yeni boyutlar kazandırmıştır. Miles'in tanımı Hoy ve arkadaşları tarafından eleştiri almış ve bunun sonucunda Hoy ve arkadaşları kavrama yeni bir çerçeve sunma girişiminde bulunmuşlardır. Kavram farklı araştırmacılar tarafından eleştirilmesine rağmen Miles'in ortaya koymuş olduğu tanım en fazla kabul gören tanım olmuştur (Arıkan, 2011:4).

Literatürde örgütsel sağlık kavramı farklı şekillerde ele alınmıştır. Eğitimciler, okulların etkinliği, yönetimi, iklimi ve kültürü ile ilgili olarak kullanırken; iş örgütlerinin yapısına benzetmeye çalışmışlardır. İşçi ve işveren arasındaki ilişkileri yönetici-öğretmen-

öğrenci olarak incelemişlerdir. Örgütsel davranış alanındaki araştırmacılar ise, işveren ile işçi arasındaki işbirliğinin, uyumun ve tarafların birbirine olan davranışlarının örgüt sağlığının önemli faktörleri olduğunu vurgulamışlardır (Ünlü, 2011:3).

Başaran (1998)'a göre sağlıklı bir örgüt; görevlerini yerine getiren, büyümesini, ayakta kalmasını ve gereksinimlerinin karşılayabilen; çalışanları arasında meydana gelen çatışmaları örgütün amaçlarına uygun bir şekilde yönetebilen ve çalışanların örgütsel zorlanmaya maruz bırakılmadan örgüte uyumunu sağlayabilen örgüttür (Kurum, 2013:12). Örgütlerin zamana karşı var olabilmeye çabaları, öğrenmeye açık olmaları, amaçlarını yerine getirirken uyum içinde olmaları örgütün sağlık durumuyla doğrudan ilişkilidir.

Emhan (2005:19)'ın aktardığına göre Argyris (1970), sağlıklı örgütü biçimsel ve biçimsel olmayan yapının amaçlarını örtüşüren ve destekleyen örgütler olarak tanımlamıştır. Brahun ve Chesny, sağlıklı örgütün değerler sistemi, otorite yapısı, normları, yaptırım ve ödüllendirme sistemleri ile örgütsel başarısını, çalışanların refahını ve mutluluğunu düşünen örgüt olduğunu vurgulamaktadır. Rosen ve Berger ise çalışanlara kâr üretici gözüyle bakmayan, işgörenlerine iyi davranışlarda bulunan ve örgütte çalışanları rahatlatan, güçlendiren kapsamlı bir ortamın sağlıklı örgütlerde bulunacağını belirtmiştir.

Liang (2017:25)'in aktardığına göre Parsons, örgütün sağlığının; örgütün kendi içinde bütünleştiği, çevresine uyum sağladığı, amaçlarını gerçekleştirdiği ve bütün etkinliklerini kanunlara uygun olarak uyguladığı zaman yerine getirildiğini belirtmiştir. Ayrıca örgütlerin sahip olması gereken dört başarı kriterinin; çevreye iyi uyum sağlama, hedeflerini belirleme ve ulaşma, örgütü diğerlerinden farklı hale getirme ve çevre ile etkileşim içinde olurken gerginliği azaltma olduğunu belirtmiştir.

Verilen tanımlar göz önünde alındığında sağlıklı bir organizasyonun, hem örgütsel hem de çalışan sağlığını kapsayan bir çatı kavram olduğu görülmektedir. Örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve ekonomi gibi disiplinlerin hepsinde sağlık kavramının dikkate alınması ve önemsenmesi gerekmektedir. Sağlıklı bir örgüt yapısının temeli çalışan sağlığına verilen önemle kendini gösterecektir (Zweber, 2012:4).

2.2. ÖRGÜTSEL HASTALIKLAR

Hastalık kavramı, literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Tıbbi açıdan hastalık kavramı, belirli semptomlarla ve işaretlerle baş gösteren patolojik bir anormallik ifade etmektedir. Hastalık, tıbbi literatüre göre kişinin sübjektif yakınmalarının bir hastalık

tanısına bağlanması ve sağlık çalışanının hastayı muayene etmesi anlamına gelmektedir. Kültürel ve toplumsal açıdan hastalık içerikli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Patolojik sürecin ve sağlıksızlığın sonuçlarının bireyler tarafından algılanması, bireyin ağrı, acı gibi durumları duymasına hastalık denilmektedir. Sübjektif olarak algılanan hastalık kavramı, organik bozukluğun neden olduğu sonuçları etkilemekte ve bu sonuçlardan etkilenmektedir (Tekin, 2007:30).

Örgütler canlı sistemler olduğu için alt sistem süreçleri bulunmaktadır. Eğer bir sistem uzun süre durağan bir şekilde kalırsa, sistemin içerisinde patoloji meydana gelir. Bunun sebebi ise içsel ve dışsal çevrenin sistemle arasında oluşan düzensizliklerdir. Örgütsel açıdan düşünüldüğü zaman, örgütün sistemini oluşturan varlıkların birbiriyle olan ilişkilerinde meydana gelen uyum eksiklikleri örgütsel patolojiye sebep olmaktadır. Oluşan bu patolojik etkiler, örgütün verimlilik ve etkinliğinin azalması, çalışanların moralini bozulması, liderliği ve örgütü zarar görme potansiyelinin artması, örgütlerin mantık dışı faaliyetlerde bulunması olarak sayılabilir. Patolojilerin süreklilik göstermesinin sonucunda örgütsel yapı ve sistemin işleyişi kalıcı olarak aksayabilir. Her sistemin alt sistemleri ayrı ayrı düşünüldüğünde ise alt sistemlerde oluşan patolojiler sistemi olumsuz etkileyecektir (Kesken ve İlic, 2008:453).

Kısa (2011:31)'nin ifade ettiğine göre, Lövey ve arkadaşları (2007),sağlıklı bir örgütte problem çözme mekanizmalarının fizyolojideki bağışıklık sistemine benzer şekilde otomatik olarak devreye girdiğini belirtmektedir. Problem çözme mekanizmalarının zayıflaması, tamamen yok olması veya tepki vermede yavaşlama oluştuğunda sorunlar ortaya çıkar. Kaynaklar ve enerji temel amaç için değil, kısa süreli sorunların çözümü için kullanılabilir hâle gelir. Bu duruma "örgütsel hastalıklar" denir. Eğer örgütün birim veya birimleri kendisinden beklenen işlevi yerine getiremiyorsa, bazı örgütsel süreçler sürekli olarak ihtiyaçların karşılanmasında başarısız oluyorsa ve karar verme sürecinde bazı temel amaçlar sürekli göz ardı ediliyorsa örgütsel hastalıklardan bahsedilir.

2.3. ÖRGÜTSEL SAĞLIK İLE İLİŞKİLİ ÖZELLİKLER

Örgütler, kendilerinde buldukları özelliklere göre sağlıklı veya sağlıksız olarak sınıflandırılmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, sağlıklı ve sağlıksız örgütlere ilişkin genel özelliklerden bahsedilmiştir.

2.3.1. Sağlıklı Örgütlere İlişkin Özellikler

Örgütlerdeki sağlık durumunun belirlenmesindeki amaç sadece örgütün sağlıklı olduğu yönleri belirlemek değil aynı zamanda bu durumla ilgili geliştirici, yenilikçi hedeflerin ve stratejilerin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Sağlıksız bir yapı içinde bulunan örgütün sorunlarının çözülebilmesi için öncelikle sağlıklı örgütün özellikleri bilinmeli ve bu özellikler dahilinde mevcut sorunların çözümü sağlanmalıdır (Uğur, 2017:32).

Literatürde sağlıklı örgütlere ilişkin olarak birçok özellik sıralanmaktadır. Örgütsel değişim, sosyal sorumluluk, öğrenme ve yenilenme, insan kaynaklarının etkin kullanımı, liderin varlığı, iletişim sisteminin varlığı, moral seviyesi gibi konular bunların bazılarıdır. Bu konulara ilişkin olarak aşağıda kısa bilgiler sunulmuştur (Emhan, 2005:46; Kurgun ve Bağiran, 2013:480; Reyhanoğlu ve Akın, 2016:449):

2.3.1.1. Örgütsel Değişim: Sağlıklı bir örgüt için temel ölçütlerden birisi örgütsel değişimin varlığıdır. Soylu (2017:65)'nin Alıç (1990)'tan aktardığına göre örgütsel değişim; örgütün bütün alt sistemleriyle ve çevresiyle olan ilişkilerinde görülen değişimdir. Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için çevrelerinde meydana gelen değişimlere ayak uydurmak zorundadırlar. Sağlıklı örgütlerin beklenmedik durumlara karşı uyum yetenekleri gelişmiş olduğu için değişimlere kolay uyum sağlamaktadırlar. Günümüzde örgütlerdeki başarının temelinde müşterilerin istekleri büyük öneme sahiptir. Dolayısıyla örgütler, kamu ve özel sektör ayırt etmeksizin değişimlere kısa süre içerisinde adapte olarak etkinliklerini arttırabilmektedirler (Emhan, 2005:46). Ayrıca Emhan (2005)'in Newell (1995)'den aktardığına göre Sony markasının geliştirdiği walkman ürünü örgütsel değişimin bir sonucu olmuştur. Dolayısıyla örgütsel değişimin varlığı, örgütler için büyük önem taşımaktadır.

2.3.1.2. Sosyal Sorumluluk: Sağlıklı örgütlerin, buldukları çevrelerde toplumlara hitap etme ve çevrelerini koruma gibi bazı misyonları bulunmaktadır. Buna karşın; bir örgütün sağlıklı olması, sağlıksız bir toplumda ayakta kalabileceği anlamına gelmez (Güllü, 2018:45). Günümüzde çağdaş düşünen örgütler sadece mal veya hizmet üreten kuruluşlar değil, aynı zamanda çevreleriyle uyum içinde çalışan örgütlerdir. Bu özelliklerinden ötürü içinde bulunduğu topluma karşı belli sorumlulukları bulunmaktadır. Toplum için projeler oluşturma, sorunlara çözümler getirme gibi yapılan etkinlikler, örgütün kısmen de olsa sorumluluklarını yerine getirmesini sağlamaktadır (Ünlü, 2011:37).

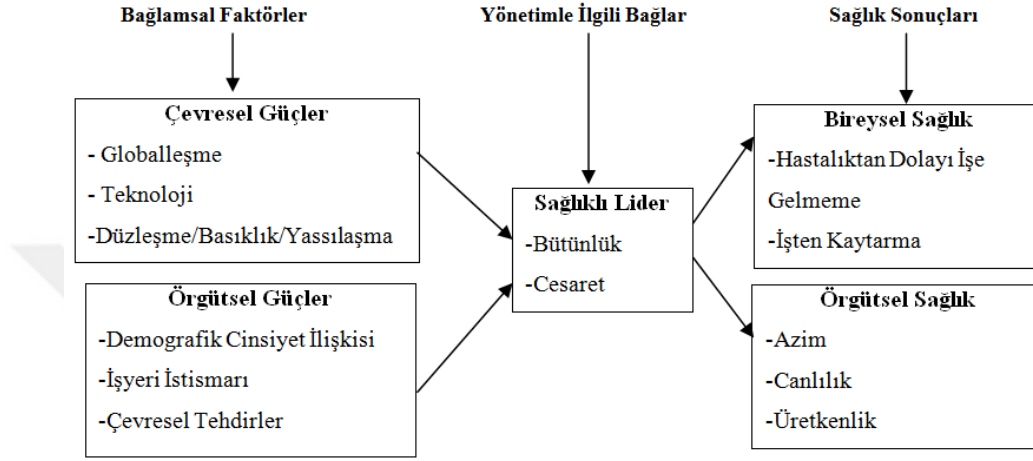
Toplumun bu şekilde dizayn edilmesi örgütün sağlık durumuna olumlu katkılar sunacak ve örgütün başarısını artıracaktır.

2.3.1.3. Öğrenme ve Yenilenme: Öğrenme ve yenilenme, örgütler için bir felsefedir. Felsefesine öğrenme ve yenilenmeyi alan örgütler, bu durumu başlayan fakat hiç bitmeyen bir süreç olarak görürler. Sağlıklı örgütlerin özelliklerinden olan örgütsel değişim, öğrenme ve yenilenme ile yakından ilgili olup, değişime ayak uydurabilen örgüt öğrenmeyi ve yenilenmeyi de başarabilen örgüttür (Emhan, 2005:57). Şimdiye kadar başarılı olmuş örgütler, müşterilerini bir öğrenme aracı olarak görüp, onların yenilikçi düşüncelerinden veya hayal güçlerinden yararlanarak kendilerini geliştirmişlerdir. Bu durum bir strateji olduğu gibi, müşterilerini entelektüel sermaye olarak görmeleri örgütlere katkı sağlamıştır (Tan, 2017:24). Bu şekilde davranan örgütler, sağlık düzeylerini üst seviyelerde tutmayı başaracak ve sağlıklı örgütün gereklerini yerine getirmiş olacaklardır (Güllü, 2018:44).

2.3.1.4. İnsan Kaynaklarının Etkin Kullanımı: İnsan kaynakları yönetimi, örgütün rakiplerine göre üstünlük kurması amacıyla; ihtiyacı olan insan kaynağının sağlanması, onların istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütlenme, yöneltme ve denetleme faaliyetlerinin bütünüdür (Ünlü, 2011:26). Bu açıdan düşünüldüğünde çalışanların örgüt ile bütünleşmeleri, insan kaynakları yönetimiyle sağlanmaktadır. Günümüz örgütlerinin hızlı bir şekilde değiştiği göz önüne alındığında insan kaynakları yönetiminin örgütlerdeki önemi oldukça büyüktür. Sağlıklı örgütlerde insan kaynaklarının etkin kullanılmasındaki amaç; çalışanlarına yeni sorumluluklar verme, onların eğitim ve gelişmelerini sağlama, teşvik etme gibi faaliyetlerdir. İnsanı temel alan bu faaliyet bütününde örgütün başarısı ve sağlığının göz ardı edilemez bir parçası insan kaynakları yönetiminin etkinliğidir (Zincirkıran, 2016:35). Ayrıca örgüt içerisinde çalışan personelin işleyiş ve üretim sürecinden çok, kararlara katılımlarının sağlanması, düşüncelerine değer verildiğinin gösterilmesi insan kaynakları yönetiminin etkinliğiyle mümkün olacaktır. Ayrıca bu durum, örgütte çalışan personelin sorumluluk duygusunu ve örgütsel bağlılığını arttıracaktır (Tan, 2017:24).

2.3.1.5. Liderin Varlığı: Bu zamana kadar yapılan araştırmaların ortak özelliği,örgütsel sağlık ve liderlik, etkinlik, performans ve örgütsel iletişim arasında anlamlı bir ilişkinin varlığıdır. Sağlıklı örgütlerle ilgili birçok modele göre, liderler sağlıklı örgütlenmelerin oluşturulmasında önemli rol oynamakta ve örgütsel başarıya önemli

katkılar sağlamaktadır (Büyükyılmaz ve diğerleri, 2018:64). Sağlıklı bir lider örgütün kalbini oluşturmaktadır. Güllü (2018)'nün aktardığına göre Goolsby, Liderlik Modeli'nde sağlıklı ve pozitif bir model ortaya koymuştur. Bütünlük, cesaret ve etkiye dayalı üç kavramın bulunduğu model örgütün sağlığı için liderin önemine dikkat çekmektedir (Güllü, 2018:40). Ayrıca Şekil 1'de Goolsby'in modeli gösterilmektedir (Quick ve diğerleri, 2007:197; Akt: Güllü, 2018:41):



Şekil 2.1. Örgütsel Sağlığın Yönetimsel Boyutları(Quick ve diğerleri, 2007:197; Akt: Güllü, 2018:41).

2.3.1.6. İletişim Sisteminin Varlığı: Örgütler için etkin bir iletişim sisteminin var olması, örgütün kendisini hem çalışanlarına hem de müşterilerine karşı tanımlamasında büyük avantaj sağlaması anlamına gelmektedir. Önemli olan, örgütün etkin iletişim kanallarını bilmesi ve uygulamaya aktarmasıdır (Ertaş ve Töre, 2016:90). İletişim sağlıklı örgütlerin temel ölçütlerinden birisidir. Eğer bir sistemde, alt sistemlerle olan iletişim yerinde ve zamanında ise o sistem sağlıklı bir şekilde yürüyor demektir. Örgütler rekabet ortamında rakipleri ile yarışabilmek için öncelikle kendi içerisinde iletişim uyumunu sağlaması gerekir (Emhan, 2005:65). Gül (2018:46)'ün Ziapour ve arkadaşlarından (2015) aktardığına göre iletişimin güçlendirilmesi ve örgütün sağlık durumunun iyiye gitmesi için yapılması gereken şey; iletişimde dilsel, fiziksel ve kişisel engellerin kaldırılmasıdır. Örgütteki iletişim, açık ve iki yönlü olarak gerçekleştirilmelidir.

2.3.1.7. Moral Seviyesi: Sağlıklı örgütler, çalışanlarını örgüt değerlerine katkı sağlayacak şekilde motive ederler. Örgüt, bünyesinde çalışan personelinin potansiyel gücünü geliştirmek için; personelin kişisel düşüncelerini onaylar, performansını ödüllendirir ve kârını paylaşır. Çalışanlarını moral yönünden iyi seviyelere getiren örgütler dolaylı olarak örgütün sağlık durumuna da yatırım yapmış olurlar (Garda, 2011:286).

Moral unsuru, örgüt içi ilişkilerin sağlığı açısından son derece önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, örgütlerde insan ilişkilerini olumlu bir şekilde organize etmek, başka bir deyişle halkla ilişkilerin başarılı olmasını sağlamak için örgütsel moral yüksek tutulmalıdır. Bunun sonucunda örgüt sağlıklı olacak ve başarısı artacaktır (Büyükyılmaz ve diğerleri, 2018:65).

2.3.2. Sağlıksız Örgütlere İlişkin Özellikler

Sağlık örgütlerin özelliklerini tanımlayan kavramların yanı sıra literatürde sağlıksız örgütlere ilişkin olarak birçok özellik sıralanmaktadır. Çalışanlarda aşırı stresin var olması, çalışanlardaki çatışma, işe devam etmeme, çalışan sağlığına önem vermeme, sağlıksız çalışma koşulları gibi durumlar bunlardan bazılarıdır. Aşağıda sağlıksız örgütlere ilişkin olarak bir takım özellikler sıralanmıştır (Emhan, 2005:71; Kısa, 2011:29;Soylu, 2017:69):

2.3.2.1. Çalışanlarda Aşırı Stres: Sağlıksız örgütlerin temel belirtisi, çalışanların aşırı stresli olmasıdır. Stres kavramı, sağlıksız örgütlerde verimsizliğe, örgütte çalışan personelin kendi sağlık durumlarından dolayı işlerin kalitesizliğine, endişelerin artmasına ve sağlık sorunlarına karşı alınacak önlemlere ilişkin maliyetlerin artmasına neden olan bir duygudur (Büyükyılmaz ve diğerleri, 2018:66). Günümüzde yaşamının büyük bir kısmını çalıştığı iş yerinde geçirmek zorunda kalan personel, örgütteki yoğunluklar nedeniyle strese maruz kalmaktadır. Çalışan personel arasındaki rekabet veya anlaşmazlıklar, yüksek beklenti, kendini kanıtlama çabaları gibi durumlar yüzünden bireyler aşırı stres yaşamaktadır (Güllü, 2018:47). Örgütlerin rekabet avantajı elde etmesinin temelinde, çalışan personelin stresten korunduğu durumlarda olduğu çeşitli araştırmalarla belirlenmiştir. Eğer sağlıklı bir örgüt yapısının oluşması isteniyorsa iş stresinin en asgari düzeye indirilmesi gerekir. Stressiz bir ortamın varlığı örgütün sağlık durumun olumlu yönde etkiler, performans ve başarı artışını da garanti eder (Gül, 2007:329).

2.3.2.2. Çatışma: Örgütlerin sağlık durumun etkileyen değişkenlerden birisi de örgütsel çatışmadır. Çatışma kavramı, örgütlerde bireyler ya da gruplar arasındaki davranış, duygu, algılama gibi sorunları veya görevlerin dağılımı ile kıt kaynakların paylaşımı gibi konularda uyuşmazlık ve anlaşmazlık yaşanması durumudur. Bu kavram, her örgütte bulunabileceği gibi sağlıksız örgütlerde daha çok ortaya çıkmaktadır (Koçel, 2013:646). Günümüzdeki örgütlerde çatışmanın varlığı kaçınılmaz bir durum olup, ortaya çıkan çatışmalar, yöneticiler başta olmak üzere herkesin zamanını alan bir olaydır. Örgütte çalışanlar arasındaki değer yargıları, anlayış, amaçlar ve amaçlara ulaşma yolları, fikir

ayrılıkları gibi konular uyumsuzluğa ve çatışmaya neden olmaktadır.Meydana gelen bu durumlar için rasyonel çözümler aranmalı, çatışmanın yol açtığı zararlar en aza indirilmeli ve yöneticiler çatışmaları yönetmelidir (Zincirkıran, 2016:42).

2.3.2.3. Çalışan Sağlığının Önemsizliği ve Sağlıksız Çalışma Koşulları:

Sağlıksız örgütlere ait özelliklerden birisi de çalışan sağlığına gereken önemin verilmemesi ve sağlıksız çalışma koşullardır. Çalışan sağlığı hem psikolojik hem de fiziksel açıdan önemlidir. Yapılan çalışmalar, örgütte çalışan personelin sağlığına önem verilmemesinin örgütü olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Eğer bir örgütte çalışan personelin hem fiziksel hem de ruhsal açıdan sağlığı düşünülüyorsa, çalışan sağlığını desteklemek için adımlar atılmıyorsa ve personelin çalışma şartları kötü ise o örgütten verimlilik ve başarı beklenemez (Van Den Berg ve diğerleri, 2008:1030). Çalışma ortamının, iş doyumu ve verimlilik üzerindeki etkileri büyüktür. Dolayısıyla örgütteki çalışma ortamının personel ihtiyaçlarını karşılayıcı ve destekleyici nitelikte olması gerekir. Her ne iş olursa olsun her insan sağlıklı ve temiz çalışma ortamlarında çalışmak ister. Örgütte görev yapan personel sosyal varlıklar oldukları için, rahat ettikleri ortamlarda verimleri de artacak ve örgütün başarısına da katkı sağlayacaklardır (Emhan, 2005:84).

2.3.2.4. Devamsızlık: Sağlıksız örgütlerin özelliklerinden birisi de çalışanların işe devam etmemesidir. Devamsızlık, örgütte çalışan personelin, çalışma zamanlarında olması gereken yerde düzenli olarak bulunmaması ve bunu defalarca yapması durumudur. Çalışanların işe devam etmemesinin nedenlerinden iş tatminsizliği başlıca sebeplerdendir (Zengin, 2014:19)Eğer bir çalışan, çalıştığı yerden memnun ve yüksek tatmin oranına sahipse işe devamsızlık oranı azdır. Çalışanların işe devam etmemesi iş tatminsizliğinin yanı sıra örgütün içerisinde bulunan stres ve çatışma davranışlarının da devamı olarak görülebilir. Ayrıca çalışanın psikososyal durumu da işe devam etmemesinin nedenlerindedir. Bu nedenlerin dışında da işe devam etmeme durumları meydana gelebilmektedir (Zincirkıran, 2016:45).

Sağlıklı ve sağlıksız örgütlerin hedeflerine ulaşip ulaşmaması, beklenen bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 2.1'de sağlıklı ve sağlıksız örgütlerin sonuçları gösterilmiştir (Garda, 2011:276;Gül, 2018:43-49):

Tablo 2.1. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Sonuçları

Sağlıklı Örgütün Sonuçları	Sağlıksız Örgütün Sonuçları
Sağlıklı liderler	İş hoşnutsuzluğu
Kaliteli hizmet	Düşük moral
Sağlıklı çalışanlar	Düşük performans
Güvenilir ve sorumlu çalışanlar	Azalan iş kalitesi
Çalışan sadakati	Azalan iş miktarı
Yaratıcılık ve yenilik	İşi yavaşlatma
Beşeri ilişkilerde başarılı yöneticiler	Kazalar
İşyeri cazibesi	Disiplin önlemleri
Yeterlilik	Kararsızlık
Azalan israf ve kazalar	Yüksek işgücü devir hızı
Bireysel ve örgütsel amaç uyumu	İşe hile karıştırma ve sabotaj
Yüksek performans	Çalışanlara tazminat
İşbirliği	Motivasyonun azalması
Örgütsel öğrenme	İşe gecikme
Net misyon ve vizyon	Uzun öğle tatilleri
Esneklik	Dedikodu
Geleceğin tahmini	Gergin iş ilişkileri
Müşteriye ilgi	Zayıf muhakeme
Düşük işgücü devri	Aşırı sağlık harcamaları
Canlılık ve enerji	Şikayet eden çalışanlar
İş tatmini	Bitkinlik ve yılgınlık
Açık ve doğrudan iletişim	Zihinsel engeller
Sağlıklı ve güvenli işler	Terfide liyakatsizlik
Gücünün farkında olma	Planlanmamış eylemler
Krizlerin azalması	Devamsızlık
Kendini yöneten ekipler	Düşük verimlilik
Maliyet kontrolü	Düşük performanslı liderler

Kaynak: (Rosen ve Berger, 1992:10; Akt: Garda, 2011:276; Gül, 2018:43-49).

Sağlıklı örgütler, sorunlarla yüzleşir ve uğraşır, çalışan personelin kapasitesini mümkün olduğunca yükseltmeye çalışır, işlerini kural çerçevesinden esneterek çalışanlarıyla aralarında iyi ilişkiler sağlar, personelinin fikirlerine ve uygulamalarına imkan tanır, gerektiği zamanlarda ödüllendirir, personelinin kaygılarıyla mücadele eder

(Gül, 2018:43). Öte yandan sağlıklı örgütlerde bu durumları görmek mümkün değildir. Var olan gerçeklikler, personelinin yetenekleri ve potansiyelleri, bazı ön yargılarla bastırılmaktadır. Diğer taraftan örgütün sağlıklı olmak için maruz kaldığı sorunlar bulunmaktadır. Bunlar; ayrımcılık, personel ile birlikte ailelerinin de refah düzeyinin engellenmesi, yetersiz geri bildirim, düşük ücretlendirmeler olarak verilebilir (Garda, 2011:276).

2.4. ÖRGÜTSEL SAĞLIĞIN BOYUTLARI

Örgütsel sağlık konusu çeşitli araştırmacılar tarafından, farklı ölçme araçlarıyla değerlendirilmiş ve çeşitli şekillerde boyutlandırılarak araştırılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde Miles, Hoy-Feldman, Lyden-Klinge, Rosen-Berger tarafından oluşturulan boyutlar açıklanmıştır.

2.4.1. Miles'e Göre Örgütsel Sağlık

Miles (1969)'in yapmış olduğu örgütsel sağlık tanımlaması mecazi bir anlam taşımaktadır. Sağlıklı örgütün, kendi dış çevresinde hayatta kalan, uzun dönemde varlığını sürdürme yeteneği olan, büyüme ve gelişme becerisine sahip olduğunu vurgulayan Miles, sağlıklı örgütlerin, kısa dönemde yapmış olduğu işlerde etkin olmasalar da uzun vadede etkin olduklarını ve örgütün yaşamına devam ettiğini belirtmiştir. Fakat etkin olmayı başaramayan örgütlerin ise sağlıklı olmadığını varsaymıştır (Emhan, 2005:111).

Miles, örgütsel sağlığı; görev ihtiyaçları, varlığını sürdürme ihtiyaçları, büyüme ve gelişme ihtiyaçları olarak üç başlıkta toplamıştır. Bu başlıklara ait özellikleri ise on boyutta incelemiştir. Bu boyutlar şu şekildedir (Ordu, 2011:41; Güçlü ve diğerleri, 2014:141; Bakcak, 2017:13; Karacan, 2017:15):

a) Görev İhtiyacı Boyutları; amaçların gerçekleştirilmesi, yeterli iletişim ve optimal güç dengelemesi alt boyutlarından oluşmaktadır.

Amaçların Gerçekleştirilmesi: Amaçlar üyeler için açık ve kabul edilebilir derecededir. Aynı zamanda çevresel gerçekleri de göz önüne alarak gerçekçi ve uygun bir şekilde değerlendirilir.

Yeterli İletişim: İletişim, her yönüyle örgüt üyelerine karşı açıklık ve iç gerginliklerin teşhis edilmesinde çabukluk sağlar. Örgüt, faaliyetlerin yerine getirilmesinde her çeşit veri ve enformasyona sahiptir.

Optimal Güç Dengelenmesi: Gücün dağılımı nispeten eşittir. Astlar bu gücü kullanarak üstlerini etkileyebilirler ve üstlerinin kendilerini etkili görmelerini isterler.

b) Varlığını Sürdürme İhtiyacı Boyutları; kaynakların etkin kullanımı, bağlılık ve moral alt boyutlarından oluşmaktadır.

Kaynakların Etkin Kullanımı: Bu kaynaklardan insan kaynağı (personel) etkin olarak kullanılır. Bireysel ve örgütsel ihtiyaçlar göz önünde tutularak örgütsel amaçlara ulaşmak istenir.

Bağlılık: Örgüt üyeleri; örgütte kalmak isterler, sahip oldukları özellikleri kullanarak çalışanlar örgütten etkilenir ve örgütte çalışma tarzını belirlerler.

Moral: Örgütte, grup memnuniyeti ve genel olarak huzurlu bir hava mevcuttur.

c) Büyüme ve Gelişme İhtiyacı Boyutları; yenilik, adaptasyon, özerklik ve problem çözme yeteneği alt boyutlarından oluşmaktadır.

Yenilik: Bu örgüt, yeni metotlar keşfeder ve bunlarla örgütün yeni amaçları meydana getirilir.

Adaptasyon: Bu örgüt kendi kendinde çeşitli değişimler yapabilecek kabiliyetlere sahiptir.

Özerklik: Bu örgüt çevresel değişimler karşısında edilgen değildir ve çevresel güçlere karşı bağımsızlık gösterir.

Problem Çözme Yeteneği: Problemler en az enerji harcanarak çözümlene yoluna gidilir. Problem çözme mekanizması zayıf olmamakla beraber güçlü ve korunaklıdır.

2.4.2. Hoy ve Feldman'a Göre Örgütsel Sağlık

Miles'in önermiş olduğu on boyuttan oluşan örgüt sağlığı modelinin yetersiz kaldığını düşünen Hoy ve Feldman (1987), modeli yedi boyuta indirgeyerek yeni bir model oluşturmaya çalışmışlardır. Bu boyutlar, örgütsel/kurumsal düzey (örgütsel bütünlük), yönetsel düzey (saygı, yönetici etkisi, yetki yapısı, kaynak desteği) ve teknik düzeyden (akademik önem, moral) oluşmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2007:145). Soylu (2017:56)'nın aktardığına göre bu boyutlar, okullarda meydana gelen problemlerde yöneticilerin kullanabilecekleri bir mekanizmadır.

Örgütsel/kurumsal düzeyde, örgütün toplum tarafından kabul edilme ve destek alma önemi ön plana çıkmaktadır. Örgüt yöneticileri ve çalışanlar faaliyetlerini yerine getirebilmek amacıyla örgütün dış çevresindeki kişi ve gruplardan baskı görmemeleri, bunun aksine onların desteğini almaları önemlidir. Bu durumu yerine getirebilmek için örgütsel/kurumsal düzey boyutu, örgütün dış çevresiyle bağlantı içinde olmasını sağlar (Ardıç ve Polatçı, 2007:146). Örgütsel/kurumsal düzeyin alt boyutu olan *örgütsel bütünlük*, örgütün dış çevresinden gelecek baskılara karşı okulun, bu baskıya karşı koyma becerisine sahip olması ve yapılacak faaliyet programlarının bir bütünlük içerisinde olmasını ifade eder (Vural, 2013:51).

Bir diğer boyut *yönetmel düzey* boyutudur. Yönetmel düzey, örgütün etkinliklerini kontrol eden bir durumdur. Yöneticiler örgütün yönetiminden sorumlu oldukları için görevleri de önemli düzeydedir. Bu boyutta yöneticinin etkisi, saygı, yetki yapısı ve kaynak desteği boyutları bulunmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2007:146).

Yönetmel düzey alt boyutlarından *yöneticinin etkisi* alt boyutu; yöneticilerin hem üstlerinin vereceği kararları hem de eylemlerini etkileyebilme yeteneği olarak belirtilmiştir. Saygı alt boyutu; yöneticinin arkadaş canlısı, işbirlikçi ve destekleyici tavırları içinden olma durumunu ifade etmektedir. Yetki yapısı alt boyutu; yöneticilerin başarı ve görev odaklı tutumlarını kapsar. Yönetici, çalışanların performanslarına ilişkin olarak beklediği durumları açık ve anlaşılır bir şekilde onlara bildirir. Kaynak desteği alt boyutu ise, örgütün işlevlerini yerine getirebilmesi için yeterli materyale sahip olması ve bunlara ulaşmada kolaylık sağlaması durumudur (Güllü, 2018:31).

Bir diğer örgütsel sağlık boyutu ise *teknik düzey* boyutudur. Bu boyut, moral ve işin önemi alt boyutlarından oluşmaktadır. Moral alt boyutu, çalışan personel arasında arkadaşlık ve güven duygusunu, açıklığı ve istekliliği ifade eder. Bu boyuta göre çalışanlar birbirlerini hem severler hem de birbirlerine yardım ederler. Çalışanlar, örgütleri ile gurur duymakta ve başarı duygusunu hissetmektedirler. İşin önemi alt boyutu, örgütün mükemmelliğe ulaşma derecesinin göstergesidir. Çalışanlar açısından yüksek fakat başarılabilir hedefler oluşturulmakta ve işin ciddiyeti artırılmaktadır (Vural, 2013:51).

2.4.3. Lyden ve Klingele'ye Göre Örgütsel Sağlık

Lyden ve Klingele, diğer araştırmacılardan farklı olarak kavramı, eğitim kurumları için tanımlanan bir kavram yerine, iş örgütlerine göre uyarlamaya ve sınırlandırmaya çalışmışlardır. Lyden ve Klingele, örgütsel sağlığı on bir boyutta ele almıştır. Bu boyutlar; iletişim, katılım, sadakat ve bağlılık, kurumsal itibar, etik, performansın tanınması, amaç birliği, liderlik, gelişim ve kaynak kullanımınıdır (Lyden ve Klingele, 2000:3):

İletişim: Sağlıklı örgütlerde bulunan özelliklerden birisi iletişimdir. Çalışma arkadaşları, üst yöneticiler ve astlar arasında iletişim daha uyumlu hale getirilmelidir. Örgütlerin sağlıklı olmaları için iletişim çift yönlü olmalıdır. İletişim aynı zamanda farklı örgütsel düzeylerde de olmalıdır. İletişimde yazılı belgeler gibi yüz yüze görüşmeler de önem taşımaktadır (Lyden ve Klingele, 2000:3).

Katılım: Bir örgütte bütün düzeylerdeki çalışanlar karar verme sürecine uygun bir şekilde dâhil olduğunda örgüt sağlığı oluşmaktadır. Dolayısıyla tüm personel, örgütün iyileştirilmesine ve geliştirilmesine katkı sağladıkları düşüncesiyle örgütü sahiplenmektedir. Çalışanların kararlara katılımları sağlanırken onlara, tarafsızlık duygusu yansıtılmalı; korkutma, tehdit gibi davranışlar örgütsel yapıda bulunmamalıdır (Lyden ve Klingele, 2000:3).

Sadakat ve Bağlılık: Sağlıklı organizasyonlarda kişilerarası bir güven ortamı bulunmaktadır. Çalışanlar örgüte bağlılıklarını ve sadakatlerini göstermek adına nerede çalıştıklarını ve ne yaptıklarını söylemekten gurur duyarlar. İşleriyle ilgili toplantılara istekler gelen çalışanlar, çalıştıkları bölümlerin iyi yerler olduğunu düşünmektedirler (Lyden ve Klingele, 2000:3).

Moral: Örgütlerde sağlıklı bir iklimin oluşması için moral, kritik öneme sahiptir. Bu durum, çalışanların genel olarak birbirlerine benzediği, işlerine coşku ile yaklaştığı ve hem kişisel hem de örgüt adına motive olunan, samimi ortamlarda gerçekleşmektedir (Lyden ve Klingele, 2000:4).

Kurumsal İtibar: Örgütlerin sağlık durumlarının iyiliği, onlara olumlu itibar algısı oluşturmaktadır. Örgütte çalışan personel ve yöneticiler diğer kuruluşlarla (kamu sektörü, özel sektör, sivil toplum kuruluşları vb.) kurumsal itibar için ilişkilerini geliştirme ve iyi tutma çabası içerisinde. Ayrıca personel, örgüt içinde görmüş oldukları itibardan

memnun kalmakta ve dolayısıyla çalıştıkları bölümlerin itibarına da önem vermektedirler (Lyden ve Klingele, 2000:4).

Etik: Sağlıklı örgütlerde, etik dışı davranışlar sergilenmemektedir. Örgütte bulunan etik kodlar sayesinde olumlu bir etik iklim meydana getirilmektedir. Ayrıca, çalışanlar örgüt içerisinde siyaset yapmazlar ve karaktere değer verirler (Lyden ve Klingele, 2000:4).

Performansın Tanınması: Sağlıklı örgütler, çalışan personelin bireysel potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri için teşvik edilen ve desteklenen örgütlerdir. Personel teşvik edildiği için kendilerini değerli hissetmektedirler. Sağlıklı örgütlerde personelin davranışları ve başarıları takdir edilmektedir (Lyden ve Klingele, 2000:4).

Amaç Birliği: Sağlık bir örgüt ikliminde, departmanların ulaşmak istediği amaçlara genellikle ulaşılmaktadır. Personelin bireysel rolleri ve takım rolleri ile ulaşmak istedikleri hedefler arasındaki ilişki net bir şekilde belirlenmiştir. Çalışanlar kendi hedeflerini belirleyebilme kapasitelerine sahiptir. Ayrıca örgüt içerisindeki hedefleri de kolaylıkla tanımlayabilirler. (Lyden ve Klingele, 2000:4).

Liderlik: Liderlik kavramı, sağlıklı örgütlerde önemsenmesi gereken bir kavramdır. Örgüt içindeki liderlerin, cana yakın ve samimi kişiler olması beklendiği gibi personelle, ast ve üst yönetimle arasındaki etkileşimin uyumlu olması beklenmektedir (Lyden ve Klingele, 2000:4).

Gelişim: Sağlıklı örgütlerde, personelin eğitim ve gelişim programları önemsenmektedir. Küresel rekabet ortamını ve farklı iş gücü potansiyellerini göz önünde bulundurduğumuzda personele katkı sağlamak örgütün yararına olacaktır. Örgüt, bu gibi durumları daha ciddiye alarak resmî bir şekilde personele katkı sağlamayı devam ettirmelidir (Lyden ve Klingele, 2000:4).

Kaynak Kullanımı: Sağlıklı bir örgüt için önemli olan kaynakların kullanımınıdır. Personel, kendilerinden beklenen başarı doğrultusunda kaynakların adil bir şekilde dağıtıldığını algılamalıdır (Lyden ve Klingele, 2000:4).

2.4.4. Rosen ve Berger'e Göre Örgütsel Sağlık

Sağlıklı bir örgüt, personeline iyi davranan, onlara sadece kâr amacı güden bir gözle bakmayan, iş yeri ortamında sadece işi değil personelinin rahatını düşünen ve onları güçlendiren örgüttür. Rosen ve Berger, sağlıklı bir örgütün sahip olması gereken

değerlerini şu şekilde sıralamaktadırlar (Rosen-Berger, 1992; Akt: Emhan, 2005:124;Başar, 2011:47;Ünlü, 2011:64;Gül, 2018:35):

*Kişisel Bilgi ve Gelişmeye İnanmak:*Kişisel bilgi ve gelişmeye kendilerini adayan örgütler, personelini eğitmek için harcanan paraya yatırım gözüyle bakmaktadır. Bu felsefeyi benimseyen örgütler, personelinin gelişmesi için yenilikçi düşünmeyi ve risk almayı öğrenmektedirler (Başar, 2011:47).

*Ahlâk ve Nezaket Anlayışının Varlığı:*Personele saygı duyulması halinde, onların ellerinden gelenin en iyisini yapacağı kanaatine dayanan bu kural, sağlıklı örgütlerde, yapılan eylemlerin konuşulan sözcüklerden daha çok anlamı olduğunu vurgular. Bu boyuta göre; verilen sözler tutulmakta, yöneticilerin söyledikleri ile yaptıkları arasındaki tutarsızlıklar en düşük seviyededir. Yöneticiler, personelin bilgilerini ve duygularını paylaşmakta, başarı ve ödüllendirmede adil davranmaktadır (Ünlü, 2011:64).

*Kişisel Farklılıklara Saygı:*Bireysel farklılıklara saygı gösteren çalışanlar, diğer kişilerin farklı görüldüğünü, farklı eylem ve davranışlara sahip olabileceğini, farklı kültürlerde büyüyüp yetişmesine rağmen eşit yetenek ya da değerlere sahip olduğunu bilirler. Bireysel farklılıklara sahip çalışanlar,yaşadıkları baskılar nedeniyle bu örgütlerde desteklenir. Yalnızca insanoğlu eşit derecede değerle birlikte özel rol ve sorumluluklara sahip kişiler olarak görülür (Gül, 2018:35).

Ortaklık (Birlik) Ruhu: Sağlıklı örgütler üyeleri arasında mükemmel bir işbirliği oluşturarak ve güçlü ilişkiler kurarak amaçlarını gerçekleştirirler. Ortaklık ruhu ile çalışanlar ve yöneticiler tecrübe ve bilgilerini birleştirir. Burada herkes bir yönetici ve herkes bir yönetilendir (Başar, 2011:47).

Sağlık ve Refah İçin Yüksek Öncelik: Sağlık bir çalışan, örgütün en değerli yatırımıdır. Dolayısıyla iş ortamındaki fiziksel ve psikolojik havanın yanında refah seviyesinin yüksek olmasının verimde önemli artışlara neden olduğunu keşfeden başarılı işletmeler; sağlık ve hastalık sigortası, esnek programlama, çalışanların ailelerini de kapsayan politikalar, adil ücret, kâr paylaşımı ve güvenlik gibi konularda rakiplerine göre avantajlı durumdadırlar (Ünlü, 2011:64).

Esneklik ve Değişim İçin Takdir Etme: Bu değer, değişimin kaçınılmazlığı ve herhangi bir doğal gelişimin sorumluluğunun alınması veya değişimde görev alınması gerekliliği üzerine kurulmuştur. Başarılı örgütler, çalışanlarını yenilik konusunda

cesaretlendirir, başarısızlıklarını ise görmezden gelirler. Sağlıklı örgütler, değişimin zorluklarına karşı çalışanların yeni durumlara ayak uydurmaları için çeşitli kolaylıklar sağlarlar (Gül, 2018:35).

Ürün ve Süreç Tutkusu: Bu değer, açık misyon ve eylem planlarıyla çalışanları daha aktif ve etkin yapmaktadır. Çalışanlar amaçlarını belirledikleri için, nereye gideceklerini ve bunu niçin yapacaklarını bilirler. Ürün ve süreç tutkusu, çalışanların daha gayretli olmasını ve kaliteli ürünler ortaya çıkarmasını sağlar (Gül, 2018:35).

2.5. ÖRGÜTSEL SAĞLIK İLE İLGİLİ YAPILMIŞ OLAN ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sağlık ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara ait özet bilgiler sunulmuştur.

2.5.1. Örgütsel Sağlık İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar

Doğan ve Bozkurt (2008)'un yapmış olduğu "İstanbul İlinde Beş Yıldızlı Otellerin Örgütsel Sağlık Durumlarının Çalışanların Algıları İle Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışmanın amacı, otellerdeki yöneticilerin ve çalışanların algıları aracılığı ile örgütsel sağlığa ilişkin mevcut durumu belirlemeye çalışmaktır. Çalışmada ayrıca, örgütsel sağlık boyutlarının, çalışmanın yapıldığı otellere ve katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, kıdem boyutu haricindeki tüm boyutlarda anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sağlık boyutları, her otele göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Çalışanların eğitim durumları, pozisyonları, departmanlarına göre örgütsel sağlık algısı farklılaşmaktadır.

Köseoğlu ve Karayormuk (2009)'un yapmış oldukları "Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var Mıdır?" adlı çalışma, örgüt sağlığı konusunda yöneticilerin görüşleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Afyonkarahisar'da özel sektör yöneticileriyle gerçekleştirilen çalışmada, 825 kişiyle görüşülmüş fakat örgüt sağlığı kavramını daha önce duymuş 154 kişi çalışma kapsamına alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, yöneticilerin örgüt sağlığını, hem birey sağlığına hem de örgüt performansına odaklı bir yaklaşım olarak algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Tutar (2010)'ın yapmış olduğu "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi:Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama" çalışma, çalışanların örgütsel sağlık algısı ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın

örnekleminin Erzurum ve Ankara'da şubeleri bulunan bir kamu bankasının 218 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel yabancılaşmanın, örgütsel sağlık üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılanların yabancılaşma algısı ile örgütsel sağlık algıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca çalışanların örgütsel sağlığı tatminkar bulması durumunda, örgütsel verimlilik ve etkinlik için daha fazla çaba göstereceği ileri sürülmüştür.

Başar (2011)'in yaptığı "Örgütsel Sağlık: İzmir'de Bir Belediyede Araştırma" adlı yüksek lisans tezinde, İzmir'deki bir belediyede çalışan personelin görüşlerine göre, belediyenin örgütsel sağlık durumunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın alt amacı ise demografik değişkenlere göre, örgüt sağlığı algısında farklılık olup olmadığını incelemektir. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgüt sağlığı ile demografik değişkenlerden cinsiyet ve işletme içinde çalışılan pozisyon arasında anlamlı ilişki varken; yaş, eğitim ve çalışma süresi arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Çalışanların sorulara verdiği cevapların dağılımları, örgütün sağlıklı ve sağlıklı olmayan örgüt özelliklerini birlikte barındırdığını göstermektedir.

Recepoglu ve Özdemir (2013) "Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları ile Okulun Örgütsel Sağlığı Arasındaki İlişki" adlı çalışmasının amacı, öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişkiyi incelemektir. İlişkisel tarama modelinde ve betimsel olarak planlanan çalışmada, araştırmanın evrenini Kastamonu'daki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgüt sağlığı ve öğretim liderliği ile ilgili değişkenler arası korelasyon yüksek düzeyde pozitif yönlü olarak belirlenmiştir. Regrasyon analizi sonucuna göre ise okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının bütün boyutlarda örgütsel sağlığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Ayduğ (2014)'un "İlkokulların Örgüt Sağlığı İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezi, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Eskişehir'deki ilkokullarda gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, ilkokullardaki örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. 912 öğretmenin katılımıyla gerçekleşen çalışmada, "İlkokullar için Örgüt Sağlığı Anketi" kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre ilkokul öğretmenleri, örgüt sağlığını yüksek seviyede değerlendirmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel güven

düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile ilkokulların örgüt sağlığı arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Taş (2014)'ın "Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sağlık Kavramları Arasındaki İlişki; Bir Alan Araştırması" adlı yüksek lisans tezinin amacı, Kahramanmaraş'ta metal mutfak eşyası ve tekstil sektörü personelinin, örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın evrenini, Kahramanmaraş'ta tekstil ve metal mutfak eşyası sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 165 adet tekstil sektörü çalışanı, 100 adet de metal mutfak eşyası sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık kavramları birbirleriyle etkileşim içersinde olduğu belirlenmiştir. Dağıtımsal adalet örgüt sağlığını orta seviyede etkilemektedir. Örgütsel sağlık, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet arasında anlamlı bir etkileşim bulunmaktadır.

Açıkgöz (2015)'ün yapmış olduğu "Hastanelerde Örgütsel Sağlık ve Değer Yaratma Kültürü İlişkisi" adlı yüksek lisans tezinde, hastanelerde çalışan personelin algılarına göre örgütsel sağlık ve değer yaratma kültürü ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmanın evrenini hastanelerde çalışan 212 personel oluşturmaktadır. Anket formu olarak Sanville, BA, MA, tarafından geliştirilen 37 soruluk örgüt sağlığı anketi kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, değer yaratma kültürü ilişkisi ve örgütsel sağlık arasında zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu kurumlarda çalışan personellerin bu kavramları tam anlamıyla bilmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Deniz (2016)'in "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığı İle İlgili Algıları Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinin amacı meslek lisesi öğretmenlerinin örgüt sağlığı ile ilgili algılarının belirlenmesidir. Betimsel araştırma deseninde planlanan çalışmanın evrenini, Elazığ il merkezinde bulunan kamuya bağlı meslek liselerinde görev yapan 176 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Akbaba (1997) tarafından geliştirilen "Örgüt Sağlığı Ölçeği" adlı envanter kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, branş, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenci nüfusuna göre ankette yer alan ifadelere verdikleri cevaplarda anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı görülmüştür. Dolayısıyla cinsiyet

açısından,görev yapan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okullarını daha sağlıklı olarak düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Özata ve Altıntaş (2018) tarafından yapılan "Örgütsel Sağlık: Bir Kamu Üniversitesi Örneği" çalışmasında İç Anadolu'daki bir devlet üniversitesinde idari personel olarak görev yapan kişilerin, çalıştıkları kurumun örgütsel sağlığına ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Rosen-Berger tarafından geliştirilen 20 soruluk "Örgüt Sağlığı Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmaya 194 idari personel katılmıştır. Çalışmanın sonucunda katılımcıların verdiği cevaplara göre %64,7'lik bir oranla üniversite orta düzeyde sağlıklı bulunmuştur. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile örgütsel sağlık puanları arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre üniversitenin sağlık durumunun artırılması için öneriler sunulmuştur.

Büyükyılmaz ve arkadaşları (2018)'nin "A Research on Determination of The Organizational Health Perceptions of The Employees Working in Kardemir Inc." adlı çalışmasının amacı, demir çelik sektöründe faaliyet gösteren Kardemir A.Ş.'nin örgütsel sağlık düzeyini belirlemek ve örgütsel sağlığın demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Veri toplama aracı olarak anket yönteminin kullanıldığı çalışmada 450 personele anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, personelin örgütsel sağlık algısının, cinsiyete, yaşa, öğrenim durumuna, mesleki deneyime ve kademeye göre anlamlı farklılıklar göstermesine karşın, medeni durumuna ve işletmede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2.5.2. Örgütsel Sağlık İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Carmeli ve Peretz (2010)'in yapmış olduğu "Linking Leader Social Skills and Organisational Health to Positive Work Relationships in Local Governments" adlı çalışmada, örgütsel sağlık ile liderlerin sosyal becerileri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada, örgütün mali durumu tehlikede olduğu durumlarda liderlerin bu duruma etkisi araştırılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmanın evrenini, İsrail'de bulunan yerel yönetim kurumları oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, diğer çalışmalardan farklı olarak örgütün mali sağlık durumu üzerinde yoğunlaşmıştır. Böylelikle liderlerin hem sosyal becerilerini hem de iş yapmadaki varlıkları araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda, liderlerin

sosyal becerilerinin güçlü olmasının örgütsel sağlık durumuna olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir.

Motevallizadeh ve Zakiani (2011)'in "Studying Role of Organizational Justice and Organizational Health Personality in Deputy of Research and Technology, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran" adlı çalışmasının amacı, İran'daki Araştırma ve Teknoloji Bakanlığı'ndaki örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Çalışmanın evrenini, Tahran'daki Ofis Bürosu, Genel İşler Daire Başkanlığı, Mali ve Medikal Büro Dairesi Başkanlığı ve Etik biriminde çalışanlar oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılan çalışmada, 114 soru içeren ve üç bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sağlık değişkenleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgulara göre, sağlıklı örgüt özelliklerine sahip olan kuruluşlarda örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı algısı oldukça yüksektir.

Mohammadisadr ve arkadaşlarının (2012) yapmış olduğu "Relationship Between Managers' Performance and Organizational Health" isimli çalışmanın amacı, yöneticilerin kişilerarası bilgilendirme ve karar verme performansları ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın evrenini, Tahran'da bulunan 113 yönetici, milletvekili ve borsa uzmanları oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılan çalışmanın analizi için yapısal eşitlik modellemesinden yol analizi kullanılarak model oluşturulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre, kişilerarası roller, bilgilendirme rolleri ve karar verme rolleri ile örgütsel sağlık arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel sağlık ile iş tatmini arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlı olarak belirlenmiştir. Kişilerarası roller, örgütsel sağlık üzerinde en fazla etkiye sahip değişken olurken; karar verme ve bilgilendirme rolleri de örgütsel sağlığı etkilemiştir.

Shirali ve arkadaşlarının (2013) yapmış olduğu "Studying The Relationship Between Organizational Health and Organizational Commitment (Case Study: Mehr Housing Cooperative Companies in Shoushtar City)" isimli çalışma, örgütsel sağlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma Shoushtar şehrindeki kooperatif şirketleri yöneticileri ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılan çalışmada, Hoy ve Feldman'ın "Örgütsel Sağlık" anketi, Allen ve Meyer'in "Örgütsel Bağlılık" anketi kullanılmıştır. Çalışma 130 kişilik bir

örneklem grubuyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, Shushtar şehrindeki kooperatif şirketleri yöneticilerinin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Xenidisa ve Theocharous (2014)'un "Organizational Health: Definition and Assessment" adlı çalışması, örgütsel sağlığı tanımlama ve değerlendirme çalışması olarak ele alınmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, mevcut kavramları birleştiren ve şu anda literatürde kullanıldığı gibi, terimin içeriğini büyük ölçüde genişleten yeni örgütsel sağlık terimini tanımlamaktır. Çalışmanın bir diğer amacı ise, örgütlerin sağlığı için bir değerlendirme yapmak ve öneriler sunmaktır. Entropi teorisi üzerinde ele alınan çalışmada öncelikle literatür taraması yapılmış; örgütsel sağlığın analizi için parametreler belirlenmiş ve bu parametrelerin örgütsel sağlıkla ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel sağlığın, entropi teorisi bağlamında ölçülebileceği belirlenmiştir. Entropi, bir kuruluşun durumunun tanımlanmasını nispeten kolaylaştıran bir önlem olduğu için, örgütsel sağlığın bu teori üzerinden tanımlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sam Hong ve arkadaşlarının (2014) "Organizational Health: A Study of A Malaysian Private Higher Learning Institution" adlı çalışması, Malezya'daki özel bir yüksek öğrenim kurumunun örgütsel sağlık durumunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada, Hoy ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sağlık Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini, kurumda tam zamanlı olarak çalışan 78 personel oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, yüksek öğrenim kurumunun orta derecede sağlıklı olduğu belirlenmiştir. Bu değerlendirmede; örgütsel sağlığın yedi boyutundan, örgütsel bütünlük ortalamasının üzerinde değerler alırken; yöneticinin etkisi, saygı, kaynak desteği, moral, akademik önem ve inisiyatif yapısı alt boyutları orta değerler almıştır. Sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Alqarni (2016)'nin yapmış olduğu "Linking Organizational Health in Jeddah Secondary Schools To Students' Academic Achievement" adlı çalışmada, Suudi Arabistan'ın Cidde bölgesindeki ortaokulların örgütsel sağlığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci amacı; bu bölgelerde bulunan ortaokullardaki örgütsel sağlığın, öğrenci başarı testleri, okul türü ve katılımcıların çalışmalarının niteliğindeki sıralamalarına göre karşılaştırmaktır. Veri toplama aracı olarak Hoy ve Feldman (1987) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sağlık Envanteri" kullanılmıştır. Cidde bölgesindeki 138 özel ve devlet orta öğretim okulu, öğrencilerinin Ulusal Değerlendirme Merkezi tarafından her yıl ülke

genelinde verilen fen bilimleri için başarı testi sonuçlarına dayanarak üç ana kategoride (yüksek, orta, düşük) sınıflandırılmıştır. Daha sonra bu 138 okul içinde seçilen 20 okulda, müdürlere ve öğretmenlere anket uygulanmıştır. Seçilen okullarda 857 kişiyle yüz yüze anket uygulaması yapılmış ve ortaokulların örgütsel sağlık puanları yüksek bulunmuştur. Özel okulların, devlet okullarından daha sağlıklı iklime sahip oldukları belirlenmiştir.

Parsaeemehr (2016)'ın yapmış olduğu "Improving Organizational Health Through Green Companies" adlı çalışmanın amacı, literatürde yeşil şirketler olarak tanımlanan örgütlerin, örgütsel sağlığa ilişkin bütüncül bir bakış açısıyla teorik olarak tanımlanmasıdır. Çalışmada hem sosyal hem de fiziksel sağlığa odaklanılmıştır. Teorik olarak incelenen çalışmada, yeşil örgütlerde çalışan personelin memnuniyetleri ele alınmıştır. İlk olarak, zihinsel ve duygusal sağlık durumları incelenmiş, ardından sosyal ve kültürel anlamda sağlık tartışılmıştır. Son olarak fiziksel olarak bilinen sağlık kavramı açıklanarak örgütle olan ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgütsel sağlığın, çalışan personel açısından hayati önem taşıdığı vurgulanmıştır. Özellikle yeşil örgütlerin, gruplar ve bireyler üzerinde çalışarak örgütsel sağlığı geliştirmek için genel bir strateji ve plan dâhilinde çalıştıkları belirtilmiştir.

Kant (2017)'in yapmış olduğu "Organizational Health of Secondary School Teachers in Relation to Their Adjustment" adlı çalışma, ortaokul öğretmenlerinin uyumu ile örgütsel sağlık algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini Meerut ve Modinagar kentinde görev yapan 200 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılan çalışmada, Mathew Miles tarafından geliştirilen ve on boyuttan oluşan (hedef odağı, iletişim yeterliliği, optimal güç eşitliği, kaynak kullanımı, uyumluluk, moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliliği) "Örgütsel Sağlık Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel sağlık ile öğretmenlerin uyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütteki sağlık durumunun iyi olması durumunda, öğretmenlerin daha iyi uyum sağladığı da çalışmanın sonuçları arasındadır. Ancak örgütün sağlık durumu iyi olsa da bazı öğretmenlerin karakteristik özellikleri ve anlayışları sebebiyle uyum sağlayamadıklarını da göstermiştir.

Farooq ve arkadaşlarının (2017) yapmış olduğu "Examining Organizational Health Practices Among Universities in The Central Region of Uganda" adlı çalışmada, Uganda'daki üniversitelerde örgütsel sağlık uygulamalarını belirlemek amacıyla

yapılmıştır. Çalışma, son on beş yıldır bölgede var olan altı üniversiteden elde edilen verilerle meydana getirilmiştir. Çalışmanın örneklemini, bu üniversitelerde tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan 820 personel oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre Uganda'daki üniversitelerde çalışan personellerin yüksek standartlara ulaşması ve rekabet edebilme gücünü geliştirmesi için etkin performans kavramına önem vermesi gerektiği belirtilmiştir. Örgütsel sağlık uygulamalarının daha fazla geliştirilmesi gerektiği önerilmiştir.

Örgütsel sağlık ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavramın ilk kullanımının eğitim örgütlerinde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Fakat son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında kavram, eğitim örgütlerinden ziyade diğer iş örgütlerinde sıklıkla araştırılmaya başlanmıştır. Kavramın yurt içinde; bankacılık sektörü, demir-çelik sektörü, metal eşya sektörü, belediye, hastane gibi örgütlerde, yurt dışında ise yerel yönetimler, devlet kurumları gibi alanlarda kullanılması, kavramın eğitim örgütlerinin dışına çıkılarak yaygınlaştığını göstermektedir. Ayrıca son yıllarda yapılan çalışmalarda eğitim örgütlerindeki çalışmalar devam etmektedir. Yurt içinde ve yurt dışında son yıllarda yapılan çalışmalarda kavram, diğer örgütsel davranış konuları ile ilişkilendirilerek kullanılmıştır. Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven gibi değişkenler bunların bir kaçını oluşturmaktadır. Yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalar, çalışmaya katılan bireylerin örgütsel sağlık kavramını algılamalarına ve kavramın diğer değişkenlerle olan ilişkilerine odaklanılarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca kavramı ilk olarak ortaya koyan ve daha sonra kavramı geliştiren araştırmacıların örgütsel sağlık boyutları da çalışmalarda sıklıkla kullanılmıştır. Araştırmacılar, çalışmalarından elde ettikleri bulgulara göre örgütlerin sağlık durumları hakkında genel olarak; *sağlıklı, sağlıksız, yüksek, orta derecede, düşük* gibi çıkarımlarda bulunmuşlardır. Boyutların kullanılmış olduğu çalışmalarda ise hangi boyutların örgütsel sağlığı etkileyip etkilemediği hakkında görüşler belirtilmiştir.

2.6. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümde örgütsel sağlık kavramının kavramsal alt yapısını oluşturan faktörler üzerinde durulmuştur. İlk olarak örgüt tanımlaması yapılarak çalışmanın ana hatları belirlenmiştir. Ardından sağlık ve örgütsel sağlık kavramları ile ilgili temel bilgiler verilmiştir. Daha sonra kavramın karşıtını oluşturan örgütsel hastalıklara değinilmiştir. Sırasıyla, sağlıklı ve sağlıksız örgütlerde ilişkin özelliklerden bahsedilmiş ve

araştırmacıların ortaya koymuş oldukları örgüt sağlığı boyutları detaylandırılmıştır. Bölüm sonunda ise örgütsel sağlık ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara ilişkin özet bilgiler verilmiştir.

Yapılan değerlendirmelere göre örgütsel sağlık kavramı hem kamu örgütleri hem de özel örgütler için olmazsa olmaz bir kavramdır. Örgütlerin sağlık durumları, ayakta kalabilmeleri ve sürekliliklerini devam ettirebilmeleri için önemlidir. Sağlıklı örgütlerin başarılarını ve sürekliliklerini devam ettirme gibi özelliklere sahip olması beklenmektedir. Bu bölümün ardından 3.bölümde örgütsel sağlık ile arasında ilişki olduğu düşünölen erdemli raporlama (whistleblowing) kavramı üzerinde durulacaktır.



BÖLÜM III

3. ERDEMLİ RAPORLAMA (WHISTLEBLOWING)

Çalışmanın bu bölümünde, erdemli raporlama kavramına ilişkin literatürde yapılan çalışmalardan hareketle, konunun kuramsal çerçevesi çizilecektir. Konuya başlarken erdemli raporlama kavramının tanımı yapılarak konunun alt yapısı oluşturulacaktır. Ardından erdemli raporlama eylemini gerçekleştiren erdemli raporlayıcı hakkında temel bilgiler sunulacaktır. Daha sonra kavramın türleri hakkında açıklamalar yapılacaktır. Bu temelde oluşturulan çerçeveden sonra eylemin sürecinin işleyişi hakkında bilgiler verilecek ve eylemi etkileyen faktörler hakkında açıklamalar yapılacaktır. Daha sonra ise erdemli raporlama eyleminin, eylemi gerçekleştiren kişi ve örgüt açısından karşılaşılan sonuçları hakkında bilgiler verilecektir. Çalışmanın son bölümünde ise erdemli raporlama ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara ilişkin özet bilgiler verilecektir. Bu çalışmada, whistleblowing kavramı yerine, kavramın anlamının daha iyi bir şekilde anlaşılması amacıyla "erdemli raporlama" kavramı, whistleblower kavramı yerine ise "erdemli raporlayıcı" kullanılmıştır.

3.1. ERDEMLİ RAPORLAMA KAVRAMI

Erdemli raporlama konusu, içinde bulunduğumuz yüzyıl içinde kamuoyunda ve sosyo-politik alanlarda karşımıza çıkan bir kavramdır. 1960'lı yıllarda, özel örgütlerde önem kazanan bu kavram, günümüze gelene dek birçok tartışmaya neden olmuştur. Bir taraftan, çalışanın işverenine karşı sadık kalması gerektiğini savunan araştırmacılar bulunurken, diğer taraftan ise var olan bir yanlış durumun ortaya çıkarılması gerektiğini savunan araştırmacılar vardır. Klasik okulun savunucularının insanı makineye benzetmesiyle başlayan süreçten bu yana var olan kavram, düşünce okuluna kadar geçen sürede algıların değişmesiyle birlikte önemini artırmıştır (Iko Afe, 2016:7).

Erdemli raporlama kavramı "*to blow the whistle on*" kökeninden gelen İngilizce bir kelime olarak belirlenmiştir ve kelimenin anlamı, "ıslık çalma" olarak ifade edilmektedir (Çetinel, 2018:52). Islık çalma olarak ifade edilen bu kavram, bir spor müsabakasında hakemin, oyunun kurallarını bozan oyuncuya karşı uyarıda bulunması durumunu belirtmek için düdük çalması olarak ifade edilmiştir. Bunların dışında kavram için ilginç benzerlikler sunulmuştur. Kömür madenciliği alanında çalışan madencilerin, görevlerini yerine getirirken, yanlarında bir kanarya götürdüklerini ve olası bir olumsuz koku durumunda

kanaryanın durumu fark etmesini sağladıklarını belirtmişlerdir. Böyle bir durumda kanaryanın, toplumu tehlikeye karşı uyarma rolünü oynadığı ve erdemli raporlamayı yerine getiren kişiye benzetilmektedirler (Chamunorwa, 2015:40). Bu kavram ayrıca, İngiliz hukukunda yer alan "*hue and cry*" yönteminde suçlunun durdurulması için etrafta bağışmalara benzetilmiştir. Kavramın ilk defa nerede kullanıldığı konusunda çeşitli söylentiler bulunmaktadır. Nalcı Arıbaş (2017:14)'in aktardığına göre, erdemli raporlama kavramı, ilk olarak 1963'te güvenlik risklerini ortaya çıkaran ve hukuki bir belge niteliği taşıyan, Otto Otepeka'ca ABD Senato İç Güvenlik Komisyonu'na sunulan metinde referans olarak sunulmuştur. Alper (2018:13)'in aktardığına göre Vandekerckhove (2012), kitabı için kavrama dair ilk ulaşılabildiği metnin Computer dergisinde 1971'de yayınlanan ve editöre gönderilmiş bir mektup olduğunu ileri sürmüştür. Erdemli raporlama kavramı, İngiliz literatüründe "organizational wrongdoing", "organizational misconduct", "malpractice" gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Ayrıca "örgütteki yanlış uygulamalar" için "principled organizational dissent" kavramı kullanılmıştır (Uyar ve Yelgen, 2015:86).

Whistleblowing kavramının, Türkçe'de tam karşılığı bulunmamaktadır. Bu alanda Türkiye'de yapılmış olan çalışmalardan bazıları (Alpaslan Danışman, 2006; Saygan, 2011; Fettahioğlu ve Demir, 2014; Demirtaş, 2014; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015; Toker Gökçe, 2014a; Başol ve Karatuna, 2015; Kızıloğlu ve Çelik, 2015; Candan ve Kaya, 2015; Uyar ve Yelgen, 2015, Yürür ve Nart, 2016 vb.); bilgi ifşası, bilgi uçurma, ihbar etme, etik olmayan davranışları bildirme şeklinde kavrama anlam yüklerken; Gerçek (2005) yaptığı çalışmada *gizletimlemek*; Aktan (2006) yaptığı çalışmada *vicdani red davranışı*; Tak ve arkadaşları (2009) yaptığı çalışmada *hatalı uygulamaları bildirme*; Taş (2015) yaptığı çalışmada *izharcılık*; Özaslan ve Ünal (2016) yaptıkları çalışmada *açığa çıkarma*; Yarmacı (2018) yaptığı çalışmada *olumsuz durumları bildirme* gibi anlamlar yüklemiştir.

Whistleblowing kavramına karşılık olarak yerli literatürde kullanılan ihbar; bildirim, bildirme, haber verme olup, suçlu saydığı birini veya suç saydığı bir olayı yetkili makama gizlice bildirme, ele verme olarak tanımlanmaktadır. İfşa ise gizli bir şeyi açığa çıkarma, yayma, ilan etme, afişe etme, reklam etme gibi anlamlara gelmektedir. Yine izhar benzer olarak; belirtme, açığa vurma ve gösterme anlamlarını taşımaktadır (Yarmacı, 2018:68). Whistleblowing ile ortaya çıkan ve eylemi olumsuz gösteren bu ifadeler uygun değildir (Alp, 2014:387). Ayrıca, Türk Dil Kurumu'nda "whistleblowing" kavramına karşılık olarak herhangi bir tanımlama belirtilmemiştir. Bu çalışmada, whistleblowing

kavramı yerine, kavramın anlamının daha iyi bir şekilde anlaşılması amacıyla "erdemli raporlama" kavramı, whistleblower kavramı yerine ise "erdemli raporlayıcı" kullanılmıştır.

Erdemli raporlama kavramı araştırmacılar tarafından birçok şekilde tanımlanmıştır. Nader tarafından erdemli raporlama; kamunun çıkarlarını, görev yaptığı örgütün çıkarlarından üstün tutan bir çalışanın, örgütün yasa dışı, ahlâksız, zararlı veya hileli faaliyetlerde bulunması sebebiyle ıslık çalma eylemi olarak tanımlanmıştır (Aydan, 2017:5). Near ve Miceli'nin 1985 yılında ortaya koydukları tanım ise günümüzde geçerliliğini korumaktadır. Erdemli raporlama, *"işverenlerinin kontrolü altında, yasadışı, ahlâksız veya gayri meşru uygulamaların örgüt üyelerinin (eski veya şimdiki), eylemi gerçekleştirebilecek kişi veya kuruluşlara açıklanması"* olarak ifade edilmektedir (Nalçı Arıbaş, 2017:16).

Borie (1997)'nin ortaya koymuş olduğu erdemli raporlama tanımlaması; yolsuzluklar, tehlikeler veya işçi ya da işveren veya onların arkadaşları tarafından gerçekleştirilen etik kurallara ve hukuka aykırı davranışlar hakkındaki gizli bilgilerin bir çalışan tarafından açığa çıkarılması şeklindedir (Alp, 2014:387). Wozir (2018)'in aktardığına göre Jubb (1999), kavrama yeni ve farklı bir anlam katmıştır. Jubb (1999)'a göre; *"Erdemli raporlama, örgütü içeren ve kontrolü altında olan bir fiilin ya da şüphelenilen/öngörülen önemli boyuttaki illegalite ya da başka türdeki haksızlığın, kamu kaydına geçen ve örgütle ilgili verilere özel (ayrıcılık) erişimi bulunan/bulunmuş olan bir birey tarafından, bu haksızlığı/illegaliteyi düzeltme gücü bulunan dış bir birime, planlı olarak ve zorunlu olmadan ifşa etme hareketidir."* (Jubb, 1999:78; Akt: Wozir, 2018:7).

Mbatha (2005) erdemli raporlamayı, örgüt içerisinde ya da örgütten bağımsız bir yapı aracılığıyla yanlış bir uygulamayı ifşa etme olarak tanımlamıştır (Büyükarıslan, 2016:43). Aktan (2006) erdemli raporlamayı, *"bir organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi"* olarak tanımlamıştır (Aktan, 2006:1). Zhang ve arkadaşları (2009) ise hiyerarşik olmayan araçlarla bir örgütün etik olmayan hareketlerini ifşa etme davranışı olarak tanımlamıştır (Büyükarıslan, 2016:43).

Erdemli raporlama aynı zamanda prensipli örgütsel muhalefet, sivil itaatsizlik ya da protesto ve etik direniş olarak da ifade edilmektedir (Büyükarıslan, 2016:43). Davranışın

temeli ele alındığında bu kavramın ses ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ancak, davranışların ortaya çıkış güdüleri ya da motivasyonları incelendiğinde ise farklılık ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, çalışan personelin her ses çıkartma davranışı, erdemli raporlama ile benzerlik göstermemektedir (Yarmacı, 2018:67). Hirschman, çizmiş olduğu bir şemada, örgütler için üç temel yanıtın "ses, çıkış ve sadakat" olduğunu ileri sürmüştür (Oran, 2018:76). Olumlu değişiklikleri teşvik etmek amacıyla ortaya çıkabilen "ses" davranışı, örgütlerde önemli bir yere sahiptir. Başkalarının davranışını rapor etme kavramı konusunda ne kadar rahatsızlık duyulursa duyulsun, erdemli raporlama önemli bir örgütsel kontrol mekanizmasıdır (Taylor ve Curtis, 2010:22).

3.2. DAVRANIŞIN AKTÖRÜ ERDEMLİ RAPORLAYICI

Jesen (1997) erdemli raporlayıcıyı; büyük ölçüde tedirgin, motivasyonu yüksek, yargıya katkı sağlayan, kahraman ya da hain olarak nitelendirilebilen kişiler olarak tanımlamaktadır (Taş, 2015:9). Dawson (2001)'a göre erdemli raporlayıcı, örgütlerdeki etik dışı ve olumsuz olayları gündeme getiren ve erdemli raporlama sürecini başlatan kişi olarak tanımlanmıştır. Erdemli raporlayıcı; tehlike, skandal veya yolsuzluklar ilgili olayları gündeme getirmenin yanı sıra hırsızlık, rüşvet, dolandırıcılık, israf, ihmal, güvenlik ihlalleri gibi olayların meydana gelmesi durumunda bunu gerekli birimlere bildirmeye hazırlanan kişidir (Taş ve Antalya, 2015:36).

Aktan (2006), erdemli raporlayıcıyı üç grupta ele almaktadır. İlk grubu bilgi sahibi olan örgütün mevcut çalışanları oluşturmaktadır. İkinci grup erdemli raporlayıcılar, örgüt hakkında bilgi sahibi olan eski çalışanlardır. Üçüncü grup erdemli raporlayıcılar ise örgüt dışında olmakla birlikte örgüt içi bilgiye sahip olan paydaşlardır (Aktan, 2006:3).

Erdemli raporlayıcı, kamu sağlığını tehdit eden ve yanlış bilgilendirilen olayları, çeşitli suçların üzerinin örtülmesine, ihmal ya da aşırı harcamalara sebep olan olayları bildiren, vergi kaçakçılığı için geliştirilen yolları veya rüşveti bir şekilde kendi örgütü ya da kamuoyu nezdinde duyurarak uyarıyı yapan, ya da başka bir deyişle düdüğü/ıslığı çalıp haber veren kişidir. Bu kişilerde herhangi bir zorlamadan ziyade gönüllülüğün olduğu görülmektedir. Ayrıca bu kişiler, ileride karşılaşılabilecekleri sorunları bilerek bu kararı almaktadır (Aktan, 2006:2; Mercan ve diğerleri, 2012:88; Turan ve İpçioğlu, 2018:150).

Celep ve Konaklı (2012)'ya göre erdemli raporlama sürecini başlatan kişi erdemli raporlayıcıdır (Celep ve Konaklı, 2012:66). Erdemli raporlayıcı, kendisine verilen ya da

tanık olduğu durumun, diğerlerini zarara uğratabileceğine ya da insan haklarını hiçe sayacağına inanmış olan kişidir. Bu noktada kişinin bu durumun etik olup olmadığına karar vermesi gerekir (Nartgün ve Kaya, 2017:67). Türkçe'de erdemli raporlayıcıya; ispiyoncu, jurnalci, ajan, gammazcı gibi sözcükler yüklenmesine rağmen, kavram aslında yasa dışı veya etik dışı durumların aktarılması olduğu için olumlu bir faaliyet olarak görülmelidir (Sayđan ve Bedük, 2013:6).

Erdemli raporlayıcılar, iç ve dış olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İç erdemli raporlayıcı, ifşa eylemini örgüt içerisindeki üst yönetime karşı gerçekleştirmektedir. Dış erdemli raporlayıcı ise ifşa eylemini örgüt dışındaki makamlara, medyaya ve şahıslara bildirmektedir (Kurnaz ve diğerleri, 2018:158). İçsel olarak yapılan erdemli raporlama, örgüt içindeki kontrolü güçlendirecek ve olay duyulmadan örgüt içerisinde çözümü sağlanacaktır. Ayrıca erdemli raporlayıcı, olayı kurum içindeki kişilerle paylaştığı için, hatanın düzeltilmesi adına kuruma şans vermiş olmaktadır. Dış erdemli raporlayıcı ise artık bütün çareleri kullandığını düşünerek olayı örgütün dışına aktarır ve herkesin öğrenmesini sağlar (Yazarkan ve Yılmaz, 2016:947).

Erdemli raporlayıcıların etik ya da yasal olmayan faaliyetleri açığa çıkarmaları bazı faktörlerden etkilenmektedir. Kişisel faktörler arasında sayılan; işte iyi performans gösterme, evli olma, iş tatminin yüksek olması, örgütte üst pozisyonlarda çalışma, yaş olarak diğer çalışanlardan daha tecrübeli olma, uzun süredir örgüte hizmet etme, cinsiyet ve cesaret gibi faktörler, erdemli raporlayıcıları açığa çıkarma konusunda etkilemektedir (Mercan, 2015:3; Turan ve İpçioğlu, 2018:150).

3.3. ERDEMLİ RAPORLAMA TÜRLERİ

Erdemli raporlama eyleminin yerine getirilebilmesi için iki farklı duyurma çeşidi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi içsel erdemli raporlama, ikincisi ise dışsal erdemli raporlamadır. Çalışmanın bu bölümünde bu iki kavram hakkında bilgiler verilecektir.

3.3.1. İçsel Erdemli Raporlama

İçsel erdemli raporlama, örgüt içerisinde çalışan personelin örgütün içindeki birisine bilgi verip vermemesine dayalı bir kavramdır. İçsel erdemli raporlama, bir çalışanın üst yönetime karşı, etik olmayan veya yasa dışı davranışlar olduğuna inandığı bir eylemi veya bir eylemi açıklamasıdır (Holtzhausen, 2007:183). Diğer bir tanımla içsel erdemli raporlama, yapılan haksızlığı, gizli birimler gibi düzenli komuta zinciri dışına

rapor etmeyi ifade etmektedir (Büyükarıslan, 2016:49). Örgütte çalışan personelin karşılaştıkları illegal ve etik dışı sorunları örgüt içerisindeki yöneticilere bildirerek, var olan mevcut sorunun düzeltilmesi için talepte bulunması içsel erdemli raporlamaya örnek olarak gösterilebilir (Taş, 2015:12).

Zamantılı Nayır (2012:32) içsel erdemli raporlamada, bireyin eylemi gerçekleştirirken, çalıştığı örgütteki yetkili kişilerle paylaşımda bulunduğunu ve böylece, bu mekanizma ile ahlâk dışı olayların ve yanlışlıkların örgüt dışına iletilmeden çözüme ulaşabileceğini belirtmiştir. İçsel erdemli raporlama kanalını seçen erdemli raporlayıcı, sorunun içsel mekanizmalar ile çözülmesi için bir fırsat sunmaktadır. Bu durum, içsel erdemli raporlamanın, kurum içi bir kontrol mekanizması olarak tanımlanabildiğini göstermektedir. Bu mekanizmayı uygun bir şekilde kullanmayan örgütler, erdemli raporlayıcıları farklı bildirim kanallarına yöneltmektedir (Kartal ve Sipahi, 2018:123). İçsel erdemli raporlama sürecinin etkin bir biçimde işlemesi ve sürecin başarıyla tamamlanması için, kurum için iletişim sisteminin etkili olması gerekmektedir (Saygan, 2011:14).

İçsel erdemli raporlama davranışını bir kriz olarak görmek ve onu fırsata çevirmek yöneticilerin kontrolündedir. Bir örgütteki bütün yöneticiler, hatalara ve yanlışlara karşı tepki koyarak önlem alırlarsa, personelin endişeleri azalacak ve örgüte duyulan güven artacaktır (Timurtaş, 2018:19). Ayrıca içsel erdemli raporlama kanalını kullanarak örgütteki yanlış uygulamaları bildiren erdemli raporlayıcı, örgüte olan bağlılığına zarar verici bir davranışta bulunmamaktadır. Örgütler açısından içsel erdemli raporlama davranışı, çoğu zaman olumlu sonuçlar getirecektir (Koç, 2017:73).

3.3.2. Dışsal Erdemli Raporlama

Dışsal erdemli raporlama, örgütte çalışan personelin karşılaştığı yasa dışı veya etik dışı olayları, örgütün dışında bulunan gerekli yerlere bildirmesi anlamına gelmektedir. Örgüt dışındaki bu kuruluşlar; medya kuruluşları, meslek kuruluşları, sendikalar, parlamento üyeleri ve buna benzer kuruluşları kapsamaktadır (Güvercin, 2016:11; Özdemir, 2015:18; Wozir, 2018:28). Eren ve Orhan (2013), içsel erdemli raporlama seçeneğini kullanmadan, dışsal erdemli raporlamaya başvurmanın doğru olmadığını savunmaktadır. Çünkü içsel erdemli raporlama, çalışan personelin başvuracağı ilk seçenek olarak görülmektedir (Eren ve Orhan, 2013:461).

Erdemli raporlama türleri üzerine yapılan araştırmaların çoğu, örgüt dışındaki bir kişi veya makam aracılığıyla kamuoyuna yapılan erdemli raporlama üzerine yoğunlaşmış olmasından dolayı, bazı araştırmacılar dışsal erdemli raporlamanın süreç yönüyle içsel erdemli raporlamadan ayrıldığını savunmuş ve dışsal erdemli raporlamanın gerçek anlamda kavramın anlamını taşıdığını savunmuştur. Bazı araştırmacılar ise iki yolla yapılan erdemli raporlamanın daha sağlıklı olacağını ileri sürmüşlerdir (Arslan ve Kayalar, 2017:19). Dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlamaya göre örgüt için daha olumsuz durumlar meydana getirmektedir. İçsel erdemli raporlamada örgüt, kamu skandalları veya itibar kayıpları olmadan yaşanan olayları herkesten habersiz olarak düzeltebilme şansına sahipken, dışsal erdemli raporlamada yaşanan olayları herkesin duyması sağlandığı için örgütün gizliliği ihlâl edilmekte ve yol açtığı zararlar büyük olmaktadır (Iko Afe, 2016:19).İçsel ve dışsal erdemli raporlamanın etik açıdan zorunlu kabul edilebilir olduğu durumlar için Hoffman ve Schwartz bazı önerilerde bulunmuşlardır. Bu önerilere göre, örgütlerde meydana gelen ciddi yasal veya etik kural ihlali söz konusuysa, güçlü kanıtlar mevcutsa ve içsel erdemli raporlama prosedürüne rağmen sonuç elde edilemediyse, içsel veya dışsal erdemli raporlama "etik açıdan kabul edilebilir" bir davranıştır (Çiftçi,2017:149).

Bir örgütün personelini dışsal erdemli raporlamaya iten nedenler bulunmaktadır. Çalışanlar arasındaki iletişimin kademeli olması, örgüt yöneticilerinin içsel erdemli raporlamaya sıcak bakmamaları ve ciddiye almamaları bu nedenler arasında sayılabilir. Trevino ve Nelson, erdemli raporlamanın aşamalarının içten dışa doğru sıralandığını belirtmektedir. Bu sıralamaya göre personel, tanık olduğu ihlal karşısında önce örgüt içinde ilgili yöneticiye, sonra kendi ailesiyle tartışmaya girer ve fikir almaya çalışır. Bunun ardından edindiği bilgileri örgütteki yöneticiye bildirir. Yöneticiden istenen tepki alınmadığı takdirde diğer kademelerdeki yöneticilere bilgi verir. Yine istenen yanıt alınmazsa örgütteki ilgili denetçiye iletmesi gerekir. Bu durumda örgüt meydana gelen ihlâlin farkına vararak sorunu kendi içinde çözebilir. Ancak buna rağmen istenen yanıt alınmazsa dışsal erdemli raporlamayı tercih eder (Ertürk, 2017:622).

3.4. ERDEMLİ RAPORLAMA SÜRECİ

Erdemli raporlama sürecinin oluşması için bazı unsurlar vardır. Bunlar şu şekildedir (Mercan ve diğerleri, 2012:172; Fettahlıoğlu ve Demir, 2014:35):

- Erdemli raporlama, yönetim şekli ve hukuki yapı fark etmeksizin, her türlü

örgütte ortaya çıkabilecek bir olgudur.

- Erdemli raporlama eylemindeki temel amaç; doğru kabul edilmeyen, yasadışı ve etik değerlere aykırı davranışların ortaya çıkarılması için yapılmış olmalıdır.
- Erdemli raporlama eyleminde, eylemi gerçekleştiren veya gerçekleştirmeye teşebbüs eden bireylerin açıkça bilinmesi önemli değildir.
- Erdemli raporlama eylemi, örgüt içi veya örgüt dışı hiç bir kimseye zarar vermemesi için yapılmalıdır.
- Erdemli raporlama eyleminde, mağdur olan kişi erdemli raporlayıcı olacağı gibi örgüt içi ve dışındaki kişiler veya tüm toplum olabilir.
- Erdemli raporlayıcılar, örgütte çalışan veya daha önceden çalışmış bireyler olabilir.
- Erdemli raporlama eyleminde, olayın ortaya çıkarılması bir zorunluluğa değil gönüllülük esasına dayalıdır.
- Erdemli raporlayıcılar, genel olarak örgütün toplum önündeki imajını zedeleyen, örgüt yapısını tehdit eden kişiler olarak görülmektedir.

Bütün bu sayılan şartlar yerine getirildiğinde erdemli raporlama eylemi gerçekleşmektedir. Erdemli raporlama eylemi sürecinin farklı aşamalardan oluştuğunu ileri süren araştırmacılar bulunmaktadır. Park ve arkadaşları (2008), erdemli raporlama eyleminin üç aşamadan oluştuğunu ileri sürmektedir. Birinci aşamada eylemin, resmi veya gayri resmi olarak yapılacağına karar verilmektedir. İkinci aşamada, erdemli raporlayıcı kimliği verilir. Üçüncü aşamada ise eylemin hangi kanallarla yapılacağı belirlenmektedir. Tablo 3.1'de üç aşama verilmiştir (Park ve diğerleri: 2008:930):

Tablo 3.1. Erdemli Raporlama Süreci

Resmi	Kimlik Belirli	İçsel	Resmi, Kimlik Belirli, İçsel
		Dışsal	Resmi, Kimlik Belirli, Dışsal
	Kimlik Belirsiz	İçsel	Resmi, Kimlik Belirsiz, İç
		Dışsal	Resmi, Kimlik Belirsiz, Dış
Resmi Olmayan	Kimlik Belirli	İçsel	Resmi Olmayan, Kimlik Belirli, İçsel
		Dışsal	Resmi Olmayan, Kimlik Belirli, Dışsal
	Kimlik Belirsiz	İçsel	Resmi Olmayan, Kimlik Belirsiz, İçsel
		Dışsal	Resmi Olmayan, Kimlik Belirsiz, Dışsal

Kaynak: Park ve diğerleri: 2008:930

Tablo 3.1'de görüldüğü üzere erdemli raporlama süreci, resmi ya da resmi olmayan, kimliği belirli ya da kimliği belirsiz, örgüt içi olarak içsel ya da örgüt dışı olarak dışsal olarak eylemin bildirilme tercihleri farklılık gösterebilmektedir. Resmi olarak bildirim yapılması, kurumsal bir biçimde örgütün mevcut iletişim yollarının kullanılması veya resmi protokolün izlenmesi ile gerçekleştirilmektedir. Resmi olmayan ise örgütteki çalışan diğer çalışanlara, yakın arkadaşlarına veya güvendiği kişilere bilgiyi aktarması ve anlatılmasını ifade etmektedir. Bireylerin kendi gerçek isimlerini kullanarak erdemli raporlama eyleminde bulunması kimliği belirli olarak ifade edilirken, bireylerin kendi isimlerini belirtmeden ya da gerçek dışı farklı bir isimle eylemde bulunması kimliği belirsiz ihbarlık olarak ifade edilmektedir (Kartal ve Sipahi, 2018:123).

Sürecin dört aşamadan oluştuğunu ileri süren araştırmacılara göre, bu aşamalar şu şekildedir (Gerçek, 2005:33; Yılmaz, 2014:13; Mercan, 2015:3; Candan ve Kaya, 2015:311; Arslan ve Kayalar, 2017:17):

1. Adım: Bu aşamada, potansiyel erdemli raporlayıcı gözlediği faaliyetlerin gerçekten yanlış uygulama olup olmadığına karar vermelidir ki bu yanlış uygulama yasa dışı, ahlâk dışı ve gayrimeşru olabilir. Eğer bir faaliyet erdemli raporlayıcıların değerlerine aykırıysa ya da örgütün belli değerlerine karşıysa, bu faaliyet yanlış uygulama olarak algılanacaktır.

2. Adım: Bu aşama faaliyetleri rapor etmeyi kapsamaktadır. Bu aşamada erdemli raporlayıcının, karar verirken zihninde birkaç alternatifi tartması gerekmektedir. Erdemli raporlayıcılar ilkönce yanlış uygulamaların ciddiyetini ve bu faaliyeti ihbar etmeden de durdurmanın mümkün olup olmadığını tartmalıdır. Erdemli raporlayıcı ayrıca ihbarı kime yapması gerektiğinin bilincinde olmalıdır. Olayı açığa çıkarmasının finansal ve duygusal maliyetine katlanıp katlanamayacağı ve kamuya ifşa olayında ne tür duygusal ve finansal destek kazanabileceği gibi erdemli raporlayıcının içinde bulunduğu kişisel durum onun karar vermesini belirleyecektir.

3. Adım: Erdemli raporlama eylemini gerçekleştirmekten yana bir kere karar alındıysa, örgüt için tepki verme zamanı gelmiştir. Bu adımdaki tepki, örgütün erdemli raporlama kararına yanıt olarak sergileyeceği başlangıç tepkisinden oluşur. Örgüt faaliyeti durdurma kararı alabilir ya da yanlış uygulamaya devam edebilir.

4. *Adım*: Bu aşamada, örgüt şikâyetinde bulunan kişi hakkında ne yapılacağına karar vermek zorundadır. Örgüt, erdemli raporlayıcıyı tamamen görmezden gelebilir ya da erdemli raporlayıcıyı susturma girişiminde bulunabilir veya erdemli raporlayıcının ücretini düşürebilir. Öte yandan örgüt, aynı zamanda ilgili kişiye profesyonel yaptırımlar uygulayarak misilleme tercihini kullanabilir.

Erdemli raporlama sürecinin beş adımdan oluştuğunu ileri süren araştırmacılar da bulunmaktadır. Eylemin ilk adımı, olayın farkına varılma aşamasıdır. Söz konusu olayın haksız bir durum ya da riskli bir durum olarak anlaşılmasıdır. İkinci adımda düşünme gerçekleşmektedir. Burada işten ayrılma, görmezden gelme ve ses çıkarma davranışları arasında bir tercihte bulunulur. Üçüncü adımda, eyleme geçilir. Bildirimin kime nasıl yapılacağı belirlenir. Dördüncü adım tepki adımıdır. Bildirim yapılan yerden, erdemli raporlayıcıya karşı eylemde bulunduğu için tepki gelmektedir. Beşinci ve son adım ise değerlendirme aşamasıdır. Bildirim yapılan yerlerden gelen tepkilere göre, eylemin başarılı olup olmadığı değerlendirilir (Kahriman, 2016:1536; Alper, 2018:28).

3.4.1. Erdemli Raporlama Eylemini Etkileyen Faktörler

Erdemli raporlama ile ilgili yapılan araştırmalarda, eylemi etkileme olasılığı olan beş faktöre değinilmiştir. Bunlar şu şekildedir (Özler ve diğerleri, 2010:175; Cemaloğlu ve Akyürek, 2017:129;Kozak ve Şahin, 2018:33):

Kültürel/Etik Faktörler:Belli bir kültüre sahip olan kişilerin erdemli raporlamaya yönelik algılamaları arasında bir farkın olabileceği, aynı zamanda yapılan çalışmaların da bu fikri desteklediği görülmektedir. Örneğin, Asya ülkelerindeki çalışanlar, Batılı ülkedeki çalışanlara göre daha fazla erdemli raporlama davranışı sergilemektedir. Aslında bu görüş, ortaklaşa yaşam kültürünün yaşandığı yerlerde bireyci kültürlerle göre daha fazla erdemli raporlama davranışlarında bulunulduğunu göstermektedir.

Misilleme: Bir birey, etik olmayan bir davranışı bildirdiğinde olumsuz sonuçlarla karşılaşacağına (sert bir ceza gibi)inanırsa erdemli raporlama davranışında bulunmaktan vazgeçecektir.

Psikolojik Faktörler: Örgütsel ve içten bağlılık kavramları bu faktörler arasında yer almaktadır. Örneğin, kurumuna içten bağlı olan bir çalışan, bu durum bir avantaj oluşturduğu sürece, örgütte yaşanan etik dışı uygulamaları daha fazla bildirecektir.

Yapısal Faktörler: Bu faktör, erdemli raporlamaya dönük politika ve yasal düzenlemeleri içerir. Bir örgüt, erdemli raporlamayı teşvik edici politikalarla hareket ettiği sürece, bir çalışan daha fazla erdemli raporlama davranışı sergilemektedir. Aksi durumda ise çalışanın erdemli raporlama eyleminde bulunma olasılığı düşüktür.

Yanlış/Etik Dışı Uygulamaların Türü: Erdemli raporlama, yanlış/etik dışı uygulamaların türüne bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

3.5. ERDEMLİ RAPORLAMANIN SONUÇLARI

Erdemli raporlamanın sonuçları, toplumu, örgütleri, kamuoyunu olumlu ve olumsuz yönden etkilemektedir. Öncelikle, bir örgütün içerisinde erdemli raporlamanın önemi, örgüt yönetimi tarafından benimsenmelidir. Daha sonra ise çalışanlar konuyla ilgili bilgilendirilerek, sürecin olumlu ve olumsuz yönleri hakkında bilgiler verilmelidir. Böylece daha sağlıklı bir erdemli raporlama süreci oluşturularak sonuçlarının da olumlu olması sağlanır (Yılmaz, 2015:74). Çalışmanın bu bölümünde erdemli raporlama eylemi sonucunda erdemli raporlayıcı ve örgüt açısından karşılaşılan sonuçlar verilmiştir.

3.5.1. Erdemli Raporlayıcı Açısından Karşılaşılan Sonuçlar

Her ne kadar, örgütlerinde gördükleri suiistimal ve yolsuzlukları bildiren kişilerin iyi bir iş yaptıkları düşüncesi eskiye göre daha fazla kabul görmüşse de, çoğu çalışma hâlâ aksinin geçerli olduğunu savunmaktadır. Hiyerarşik örgüt yapılarında kıdem esası geçerli olduğu için yöneticiler, erdemli raporlayıcıların yapmış oldukları açığa çıkartma eylemini kendilerine karşı bir sorun olarak algılamaktadır. Yapılan çalışmaların çoğu, örgüt içindeki yanlışlıkları ortaya çıkaran kişilerin olumsuz sonuçlarla karşılaştığını göstermektedir (Zamantılı Nayır, 2012:42).

Erdemli raporlayıcılar, örgüt içerisinde meydana gelen yanlış uygulamaları açığa çıkarmaya karar verdiklerinde, çoğunlukla karşılaşılabileceği olumsuzlukların farkında olarak risk almaktadırlar. Bir erdemli raporlayıcının, içsel kanalları kullanarak olayı açığa çıkarması, örgüt ve birey açısından fayda sağlayabileceği görülürken, dışsal kanalları kullanan bir erdemli raporlayıcının, örgütün kurumsal itibar ve imajına zarar verdiği gerekçesiyle ağır bedeller ödeyebileceği belirtilmiştir. Sadece içsel kanalları kullanarak olumsuz sonuçlardan kaçınacağını düşünen bir erdemli raporlayıcı için bu yanlış bir düşüncedir. Her ne kadar dışsal kanalları kullanan erdemli raporlayıcılara göre içsel

kanalların riski az görünse de olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için yeterli bir tercih değildir (Büyükarslan, 2016:58).

Örgütlerde erdemli raporlayıcılara karşı çeşitli misilleme davranışları uygulanmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanmaktadır (Gerçek, 2005:33; Çiğdem, 2013:100; Timurtaş, 2013:23; Yılmaz, 2014:19; Kartal ve Sipahi, 2018:124):

Dikkatin Erdemli Raporlayıcılara Çekilmesi: Bu tür misilleme stratejisinde, örgütteki işverenler, yöneticiler veya yanlışı yapan kişiler, suçu ortaya koymak yerine erdemli raporlayıcıyı hedef alarak tartışma konusu haline getirirler. Bireyin kişisel özellikleri, mesleki donanımı, güvenilirliği gibi birçok durumu, özel yaşamı da ihlâl edilerek saldırı malzemesi haline getirilir. Bunların yapılmasının amacı, erdemli raporlayıcının sahneye konularak etik dışı davranışın gizlenmesidir (Kartal ve Sipahi, 2018:124).

Zayıf Bir Sicil veya Geçmiş Üretmek: Yanlış, yasadışı veya etik dışı uygulamalardan vazgeçme isteği olmayan işveren ve yöneticiler, erdemli raporlayıcı hakkında "sorunlu personel" imajı yaratmak için harekete geçerler. Kimi zaman kendi işlerini bırakarak bu konu için zamanlarını harcarlar. Gerçek veya uydurulmuş birçok olayla kişinin eski başarılarına gölge düşürülmeye çalışılır. Olayları ortaya çıkaran erdemli raporlayıcıların her ne kadar geçmişteki sicilleri temiz olsa da, zamanla üst yöneticilerinden düşük sicil notu almaya başlarlar (Kartal ve Sipahi, 2018:124).

Tehditle Sessizliğe Zorlamak: Bu misilleme türünde erdemli raporlayıcı iş hayatına son verilmekle tehdit edilir. "Bir daha bu sektörde veya bu şehirde çalışamazsın!" türünden tehditlerle erdemli raporlayıcı korkutulmaya çalışılır. Ayrıca kişinin susmasını sağlamak amacıyla demeç verme yasağı uygulanır (Yılmaz, 2014:19).

Yalnız Bırakmak veya Aşağılamak: Bir başka misilleme yaklaşımı, erdemli raporlayıcıyı iş arkadaşlarından ayırmaktır. Erdemli raporlayıcının bilgi kaynaklarının iş arkadaşları olabileceği düşünülür ve onlardan uzaklaşması hedeflenir. Ayrıca bunlara ek olarak erdemli raporlayıcıya aşağılayıcı görevler verilebilir. Bu tür yollarla erdemli raporlayıcıyı yıldırma ve işinden kendi isteğiyle ayrılması hedeflenmektedir (Yılmaz, 2014:19).

Başarısızlığa Zemin Hazırlamak: Bir misilleme taktiği olarak karşımıza çıkan bu durum, erdemli raporlayıcılara altından kalkamayacağı zor görevler vererek başlar.

Ardından erdemli raporlayıcının bu görevlerde gerekli kaynaklar, yetkiler ve destekler çekilerek başarısız olması için zemin hazırlanır (Çiğdem, 2013:100).

Dava Etmek: Örgütler, erdemli raporlayıcının elde ettiği bilgileri yasal olmayan yollarla aldığına, kanıt sayılacak her türlü dosya, materyal gibi ürünleri çaldığına yönelik davalar açacakları ile tehdit ederler (Çiğdem, 2013:100).

Kariyeri Yok Etmek: Erdemli raporlayıcıların "örgütte yeniden yapılanma" gibi bahaneler ileri sürülerek işten çıkarılması, alakasız işler verilmesi, haklı taleplerinin geri çevrilmesi gibi yıldırma taktikleri yaşanmaktadır. Ayrıca işten çıkarılmanın yetmediği gibi işverenler veya yöneticiler sektörde bir daha iş bulamayacak derecede olumsuz referanslar vermek ve başka kurumları etkilemek gibi girişimlerde bulunurlar (Timurtaş, 2013:23).

Erdemli raporlama eyleminin, erdemli raporlayıcı açısından olumlu yönlerinin bulunduğu söylenmektedir. Erdemli raporlayıcının vicdani ve psikolojik olarak rahatlama hissetmesi bunlardan birisidir. Çünkü erdemli raporlayıcı, ortaya çıkardığı bilgi sayesinde bir suçun, bir etik dışılık durumunun önüne geçmiş ve insanlara gelebilecek zarara ortadan kaldırmaya çalışmıştır. Dolayısıyla eylem, erdemli raporlayıcı açısından bir vicdani davranıştır (Sayğan, 2011:28).

3.5.2. Örgüt Açısından Karşılaşılan Sonuçlar

Erdemli raporlama eylemi, sadece erdemli raporlayıcılar için değil aynı zamanda örgütün kendisi için de olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Erdemli raporlama eylemi sonrası, erdemli raporlayıcılar dışında kalan örgüt çalışanları, kurumda işlerin kötüye gittiğini fark ederek işten ayrılabilen, ayrılmayan çalışanların morali bozulabilmekte ve örgüt içinde güven ortamı iyice azalabilmektedir. Bu şekilde oluşan kısır döngü, örgüt içi dengeleri bozarak daha kötü sonuçlara yol açmaktadır (Zamantılı Nayır, 2012:43).

Erdemli raporlama eyleminin birçok olumsuz tarafı bulunmaktadır. Eğer örgütte ortaya çıkarılan etik veya yasadışı durumlar gerçeği yansıtmazsa, örgüt yasal merciiler tarafından kapsamlı bir denetim sürecine girmektedir. Bu durum, örgütün içinde var olan ve kimsenin bilmediği yanlışların da açığa çıkarılmasına sebep olmaktadır. Bir diğer taraftan bu işte sorumlu olan çalışan veya yöneticiler cezai sorumlulukla karşılaşabilmekte ve hatta işlerini tamamen kaybedebilmektedir. Bütün bu yaşananlar, örgütün imajını ve

itibarını zedelemekte, hatta örgütün yaşamına son verilmesiyle son bulmaktadır (Aydın, 2002:88; Saygan, 2011:28; Taş, 2015:19;Çiftçi, 2017:151; Alper, 2018:31).

Erdemli raporlama eyleminin olumsuz sonuçları olduğu kadar olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Taş, 2015:19; Alper, 2018:31):

- Çalışanlar, sorunlar büyümeden örgüt içi iletişime geçerek örgüt içi mekanizmaların çalışmasını, kalitenin artmasını ve sürdürülebilirliğini sağlarlar.
- Örgüt, sıkı bir denetim sürecine girerek eksiklikleri görülür ve giderilir.
- Örgütteki bazı uygulama ve stratejilerin gözden geçirilmesi sağlanmaktadır.
- Kriz dönemlerinde bazı küçülme stratejisi uygulanan örgütlerde işverenlerin, personeli işten çıkarması noktasında daha adil davranmasına olanak tanımaktadır.
- Yönetimin olumsuz deneyimleri en aza indirgenir ve örgütsel skandalların önüne geçilir.
- Örgüt içerisindeki yolsuzlukların ve hilelerin en az seviyeye indirilerek ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır.
- İçsel erdemli raporlamanın gerçekleşmesi durumunda örgüt, dışsal çıkar gruplarıyla uğraşmadan sorunları halletme fırsatı yakalar.
- Örgütler açısından, zarar ve kanunsuzluk gibi olumsuz durumlara karşı bir erken uyarı sistemi oluşturmaktadır.

Erdemli raporlama eyleminin günümüzde önem kazanmasıyla birlikte örgütler, yeni politikalar geliştirmeye ihtiyaç duymuşlardır. Örgütlerin çoğu, kendi organizasyonunu etik kurallar çerçevesinde yönetmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla yasal alt yapıların iyileştirilmesi ve eksikliklerin giderilmesiyle örgütler, erdemli raporlama politikaları oluşturarak örgütleri adına olumlu sonuçlar alabilir (Alper, 2018:32).Erdemli raporlama; bireyler, örgüt ve toplum açısından her derde deva bir ilaç gibi düşünülmemesi gerekmektedir. Eylem, her zaman olumlu sonuçlar üretemeyebilir. Etkili bir erdemli raporlama politikası, istenen olumlu sonuçların elde edilmesine yardımcı olabilir (Çiftçi, 2017:151).

3.6. ERDEMLİ RAPORLAMA İLE İLGİLİ YAPILMIŞ OLAN ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu bölümünde erdemli raporlama ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar dair, araştırma aşamaları ve sonuçlarından bahsedilmiştir.

3.6.1. Erdemli Raporlama İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar

Özler Ergun ve arkadaşlarının (2010) yapmış olduğu, "Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing Etik İlişkisi" adlı çalışma, kavramın sınırlarını çizmek, etik olup olmadığı araştırmak ve eleştirel bir yaklaşım getirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada kalitatif araştırma tekniklerinden olan literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgütlerde erdemli raporlayıcılığın etkin bir şekilde yerine getirilmesi ve personelin etik uygulamalar konusunda ilgili kişileri bilgilendirmesi amacıyla öneriler sunulmuştur.

Sayğan (2011)'in "Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tezinde, erdemli raporlama ve örgütsel etik iklimi arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma nedensel araştırma deseninde planlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2010 yılı itibarıyla Türkiye'deki üniversitelerde görev yapmakta olan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; akademik personelin vermiş oldukları cevaplara göre erdemli raporlama ve örgütsel etik iklim arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Akademisyenlerin, etik dışı bir olayla karşılaştıklarında, bu durumu bildirme eyleminde oldukları görülmüştür. Çıkarların ön planda tutulduğu örgüt ile, bireylerin önemsendiği bir örgüt arasındaki önemli fark, erdemli raporlamayı etkilememektedir.

Fettahlıoğlu ve Demir (2014)'in yapmış olduğu "Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri" adlı çalışmanın amacı, akademik personelin algılarına göre, erdemli raporlama ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde görev yapan 240 akademik personel oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, erdemli raporlama eyleminin kurumda çalışma süresinden etkilendiği belirlenmiştir. Erdemli raporlama ile sessiz kalınan konular arasında düşük düzeyde bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

Başol ve Karatuna (2015)'nin yapmış olduğu, "Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi" adlı çalışma, çalışanların örgütlerdeki çeşitli olumsuz durumları ifşa etme eğilimi ile örgütsel iletişim tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma nicel araştırma deseninde oluşturulmuştur. Çalışmanın örneklemini Kırklareli ilinde yaşayan 15-64 yaş arası kişiler oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, dikey iletişim tatmini ile içsel ifşa etme eğilimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dikey iletişim tatmini ile olumsuz durumların bildirilmemesi eğilimi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların olası bir ifşa etme davranışı sonrasında örgütlerinden bekledikleri geri-dönüt algılarına göre ifşa etme eğilimlerinin değişebildiği saptanmıştır.

Güvercin (2016)'in "Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma Süreci ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri" adlı yüksek lisans tezinin amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin erdemli raporlama süreci ve nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 yıllarında Tekirdağ'da bulunan on bir devlet okulunda görev yapan 644 öğretmen ve 58 yönetici oluşturmaktadır. Araştırma nicel betimsel tarama modelinde kurgulanmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılan çalışmada, Celep ve Konaklı (2013) tarafından geliştirilen "Bilgi Uçurma Süreci" ve "Bilgi Uçurma Nedenleri" ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin ahlâki ve mesleki değerler söz konusu olduğunda erdemli raporlama eylemini uyguladıkları görülmüştür.

Nalcı Arıbaş (2017)'in "Kamu Yönetiminde Yasa/Etik Dışı Davranışların Önlenmesinde "İfşa" Mekanizması: Bir Model Önerisi" adlı doktora tezinin amacı, Türkiye'de kamu yönetiminde yaşanan yasa dışı veya etik dışı davranışların önüne geçilebilmesi için ifşa mekanizmasının etkisini araştırmak ve bir model oluşturmaktır. Nitel araştırma deseninde oluşturulan çalışmada, nitel yöntemlerinden Charmaz (2015) tarafından geliştirilen gömülü teori yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini 13 ilçe mülki amiri oluşturmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye'de ifşa mekanizmasının yasa/etik dışı davranışları engellemek için kullanılabileceğini göstermektedir. Ancak önemli olan ne şekilde kullanılabileceğini belirlemektir. Ayrıca çalışmanın sonunda bir model önerisinde bulunulmuştur. Modelin Türkiye'de kamu yönetimi için verimli ve etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu modeldeki temel

belirleyiciler; erdemli raporlamanın hak mı yoksa ödev mi olduğu, desteklenecek erdemli raporlama türü, ödül-ceza sistemi, misillemeyi engelleme ve iftiraların önüne geçilmesidir.

Turan ve İpçioğlu (2018)'nin yapmış olduğu, "Planlı Davranış Teorisi İle Whistleblowing Niyetinin İncelenmesi: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma"adlı çalışmanın amacı, sağlık sektöründe görev yapan personelin erdemli raporlamaya yönelik niyetlerini Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi (PDT) ile açıklanıp açıklanamayacağını incelemektir. Araştırma evrenini Bilecik ilinde yer alan sağlık sektörü çalışanları oluştururken, tesadüfi örnekleme yoluyla elde edilen 122 sağlık çalışanı örnekleme oluşturmuştur. Verilerin toplanması için kullanılan ölçek, Park ve Blenkinsopp (2009), Zakaria, Razak ve Noor (2016), Arslan ve Kayalar (2017), Liñán ve Chen (2009) ve Foltz, Newkirk ve Schwager (2016)'ın çalışmalarında kullandıkları sorular uyarlanarak hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda, PDT'nin davranışa yönelik niyeti açıklamaya yetkin bir model olduğu ve çalışanların dışsal yollardan ziyade içsel yolları tercih ettikleri bulunmuştur.

Yener (2018)'in yapmış olduğu "İşgören Sessizliğinin Tükenmişlik ve Bilgi Uçurma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü" adlı çalışmada, çalışan sessizliğinin tükenmişlik sendromu ve erdemli raporlama arasındaki düzenleyici rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın örneklemini, Sinop ilinde faaliyet gösteren kreş, anaokulu, özel eğitim merkezi, banka vb. hizmet sektörü işletmelerinin 200 çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılan çalışmada bilgi uçurma algısını ölçmek 4 faktörden ve 16 maddeden oluşan Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen "Bilgi Uçurma Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, kullanılan değişkenlerin korelasyon test sonuçları incelendiğinde tükenmişlik ve işgören sessizliği arasında orta derecede, olumsuz fakat anlamlı ilişki olduğu, işgören sessizliği ve bilgi uçurma arasında orta derecede, olumsuz fakat anlamlı ilişki olduğu ve tükenmişlik ve bilgi uçurma arasında orta derecede, olumlu ve anlamlı ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre tükenmişlik sendromunun bilgi uçurma üzerindeki olumlu ve anlamlı etkisi ve işgören sessizliğinin düzenleyici etkisi gözlemlenmiştir.

Kaygısız ve arkadaşlarının (2018) yapmış olduğu "Aile İşletmelerinde Kayırmacılığın Bilgi İfşa Üzerine Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma" adlı çalışmanın amacı, aile işletmelerinde kayırmacılık faaliyetlerinin bireylerin işletme bilgilerini paylaşımı olarak değerlendirilen bilgi ifşası üzerine etkisini araştırmaktır. Çalışmanın

örneklemini, Konya'da farklı sektörlerde aile işletmelerinde çalışan 254 kişi oluşturmaktadır. Çalışma nicel araştırma deseninde oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılan çalışmada, erdemli raporlama ölçme aracı olarak Celep ile Konaklı tarafından geliştirilen "Bilgi İfşa Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, erdemli raporlamanın tanıdık kayırmacılığı ile anlamlı ilişkisinin olmadığı fakat terfide kayırmacılık ile anlamlı ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Tanıdık kayırmacılığı arttıkça çalışanların erdemli raporlama algısı da artmaktadır.

Aydan ve Kaya (2018)'nin yapmış olduğu "Sağlık Sektöründe İhbarcılık: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Sekreterler Üzerine Bir Uygulama" adlı çalışmanın amacı, sekreter ve hemşirelerin erdemli raporlama niyetlerini ve nedenlerini ortaya koymaktır. Çalışmanın örneklemini, Ankara'daki bir üniversite hastanesi klinik ve polikliniklerinde çalışan 369 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Çalışmaya katılım gösterenlerin erdemli raporlama niyetleri ve erdemli raporlama nedenleri, Celep ve Konaklı tarafından geliştirilen "Bilgi Uçurma Ölçeği" ve "Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği" ile belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, sekreter ve hemşirelerin erdemli raporlama niyeti boyutları arasında içsel erdemli raporlama; erdemli raporlama nedenleri boyutları arasında ise mesleki ve ahlâki değerler en yüksek puana sahip olmuştur. Sekreter ve hemşireler, olumsuz olay veya davranışın örgütün amaçlarına aykırı olduğunu ve örgüte, örgütteki meslektaşlarına, hastalara, onların yakınlarına ve diğer çalışanlara ciddi zararlar vereceğini düşünmesi nedeniyle erdemli raporlama eylemini gerçekleştireceklerini belirtmişlerdir. Erdemli raporlamanın, sağlık hizmeti kalitesi ve güvenliğini sürdürmede temel faktör olduğu belirtilmiş olup, çalışanlar arasında erdemli raporlamanın teşvik edilmesi önerilmiştir.

3.6.2. Erdemli Raporlama İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Mecca ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu "Perspectives on Whistleblowing: Faculty Member Viewpoints and Suggestions for Organizational Change" adlı çalışmanın amacı, üniversitedeki öğretim üyelerinin erdemli raporlama hakkındaki düşüncelerini belirlemektir. Nitel araştırma deseninde planlanan çalışmada örneklemini, üniversitede görev yapmakta olan 64 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Çalışma soruları araştırmacılar tarafından oluşturulmuş ve birkaç farklı uzman görüşü alınarak çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analizi NVivo programı ile analiz edilmiştir. Programda analiz edilen içeriklerden

31 tanesi çalışma kapsamına alınmıştır. Akademisyenlerden elde edilen görüşlere göre dört farklı temaya ayrılan bulgular; olası olumsuz durumlar olan bir eylem olarak erdemli raporlama, uygunsuz davranış olarak erdemli raporlama, ahlâki bir yükümlülük olarak erdemli raporlama ve sorunu kendisinden üst bir makama iletme olarak erdemli raporlama olarak tespit edilmiştir.

Cheng ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu "A Cross-Cultural Comparison of Whistleblowing Perceptions" adlı çalışma, erdemli raporlama eylemi kararının altında yatan kültürel etkileri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bireyci ve kollektivist kültürlerden insanların erdemli raporlamayı algılamaları ölçülmeye çalışılmıştır. Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmanın örneklemini, Glasgow Üniversitesi'nde öğrenim gören İngiliz ve Çinli öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, İngiliz ve Çinli öğrencilerin anket sorularına vermiş oldukları cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre ise kültürel farklılıklar, kişilerin erdemli raporlama eylemini gerçekleştirmesinde çok fazla rol oynamamaktadır.

Erin ve arkadaşlarının (2016) yapmış olduğu "Whistle-Blowing and Quality of Financial Reporting in the Nigeria Banking Sector" adlı çalışma, Nijerya'da bankacılık sektöründe erdemli raporlamanın finansal raporlama üzerindeki etkisi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma nicel araştırma deseninde oluşturulmuştur. Dört büyük bankada (KPMG, PWC, Ernst & Young ve Akintola Williams Deloitte) gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini ise 275 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, erdemli raporlama ile finansal raporlama kalitesi arasında pozitif yönlü önemli bir ilişki varlığı tespit edilmiştir. Bu sektörde mali tabloları hazırlama sorumluluğu bulunan insanların, yanlış veya hatalı bir durumla karşılaştıklarında bildirmesi gerektiğinin önemi vurgulanmıştır.

Chang ve arkadaşlarının (2017) yapmış olduğu "Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government" adlı çalışma, Güney Kore'deki kamu çalışanlarının erdemli raporlama niyetlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada kamu görevlilerinin; tutum, bilgi, örgütsel destek ve misillemeye karşı korunma algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi çalışmanın alt amaçlarından. Çalışmanın örneklemini 154.000 kamu çalışanının içinden seçilen 5.706 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket, örgütsel ortamdaki değişikliklerin örgütsel davranışı nasıl etkilediğini incelemek, kamu görevlilerinin yolsuzluk algılarını öğrenmek, yeni izleme ve gözetim politikaları

geliştirmek için Denetim ve Araştırma Enstitüsü tarafından oluşturulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcılarının çoğunluğunun erdemli raporlama niyeti konusunda yüksek algılanan tutum, bilgi, meslektaş desteği ve örgütsel desteğe sahip olduğu, ancak misillemeye karşı yeterli koruma seviyelerinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tariq (2017)'in "Impact of Ethical Leadership on Whistle Blowing Intentions with a Mediating role of Moral Attentiveness and Moderating role of Collectivism" adlı yüksek lisans tezinin amacı, liderlik tarzlarının erdemli raporlama niyeti üzerindeki etkisinin arabulucu ve ahlâki kolektivizm aracı rolünü belirlemektir. Çalışma Pakistan'daki İslamabad ve Rawalpindi şehirlerinde banka örgütlerinde görev yapan personel ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Çalışma nicel araştırma deseninde planlanmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Erdemli raporlama niyetini ölçen sorular, Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini 180 banka çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, etik liderliğini erdemli raporlama niyetini olumlu yönde etkilediği ve çalışanların etik dışı bir davranışla karşılaştıklarında bu durumu bildirecekleri belirtilmiştir. Ahlâki dikkatin, erdemli raporlama niyeti ile etik liderliğin olumlu rolünü güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak, kültürel boyut kolektivizminin ılımlı bir rol oynadığı ve ahlâki dikkat ile erdemli raporlama niyeti arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği bulunmuştur.

Lee (2018)'nin yapmış olduğu "The Implications of Organizational Structure, Political Control, and Internal System Responsiveness on Whistleblowing Behavior" adlı çalışma, örgütsel yapı, politik kontrol ve çalışanların şikayet etme davranışlarının içsel ve dışsal erdemli raporlamayı nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Amerika'da Merit Systems Koruma Kurulu (MSPB) tarafından yürütülen "Başarı İlkeleri Anketi" kullanılmıştır. Bu anket, daha önceki çalışmalarda kullanıldığı için ve erdemli raporlama ile ilgili sorular bulundurduğu için kullanılması uygun görülmüştür. Çalışmanın bulgularına göre, siyasi kontrolün etkilerine ilişkin olarak, liderlerin belirlediği şartlara sahip olan örgütlerde çalışan kişilerin, erdemli raporlama eylemini ortaya çıkarması düşük olarak belirlenmiştir. Ayrıca, bu örgütlerin denetlenmesindeki artış durumu, erdemli raporlama eylemi ile olumsuz ilişki içerisindedir. Denetlenen örgütlerde eylemin görülme sıklığı azdır. Örgütlerdeki güç eksikliği içsel erdemli raporlama eyleminin ortaya çıkma olasılığını düşürmektedir.

Pillay ve arkadaşlarının (2018) yapmış olduğu "Predictors of Whistle-Blowing Intentions: An Analysis of Multi-Level Variables" adlı çalışma, Güney Afrika ve Mauritius ülkelerinde kamu hizmetlerinde erdemli raporlama niyetine etki eden değişkenleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Nicel araştırma deseninde oluşturulan çalışmanın örneklemini Güney Afrika'dan 352, Mauritius'tan ise 350 kişi olmak üzere toplam 702 kişi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket Hwang ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların öğrenim seviyelerinin erdemli raporlama niyetini etkilediği sonucuna varılmıştır. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip olan kişiler erdemli raporlama eylemini yerine getirmeye daha yatkındır. Cinsiyet açısından herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır. İki ülke arasında erdemli raporlama eylemini gerçekleştirme konusunda; kültürel farklılıklar, kişilerin tutumları ve çalışılan örgütlere güven açısından farklılıklar olduğu görülmüştür.

Erdemli raporlama kavramı ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavramın son yıllarda popüler hale geldiği anlaşılmaktadır. Kavramın ortaya ilk çıkış noktasında, kelime anlamı açısından erdemli raporlamanın genel olarak ıslık çalma veya düdük çalma anlamı taşıdığı ileri sürülmüştür. Yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında, kavram için fikir ayrılıkları yaşanmasına rağmen yapılmış araştırmalarla bir zemine oturtulmaya çalışılmıştır. Erdemli raporlama kavramını farklı sözcüklerle ifade etmeye çalışan araştırmacılardan kimisi kavramın olumlu olduğunu öne sürerken kimisi ise olumsuz anlamlar yüklemiştir. Kavram yasa dışı, etik ve ahlâki olmayan, yanlış uygulamaların bildirilmesi olduğu için özellikle kamu örgütlerindeki yanlışların ortaya çıkarılmasında kullanılan bir kavram olmuştur. Fakat kavram, özel iş örgütlerinde de sıklıkla kullanılmıştır. Yurt içinde yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramın; etik iklim, ahlâk felsefesi, çalışan sesliliği veya sessizliği, kayırmacılık, örgütsel sadakat, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle bir arada kullanıldığı görülmektedir. Yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramın benzer değişkenlerle bir arada kullanıldığı göze çarpmaktadır. Ayrıca kavramın insanların içinde yaşamış olduğu kültürle olan ilişkisi de sıkça araştırılmıştır. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramın, kişilerin sosyo-demografik özelliklerine göre hangi yönde algıladıkları, erdemli raporlama eylemini gerçekleştirirken kullandıkları kanalları ve erdemli raporlama eylemini gerçekleştirdikten sonra karşılaştıkları sonuçların araştırıldığı gözlemlenmiştir. Araştırmacılar, çalışmalarından elde ettikleri bulgulara göre

erdemli raporlama eyleminin genellikle içsel kanalları kullanılarak yapıldığı, dışsal kanallara çok sık olarak başvurulmadığı görülmüştür. Ayrıca erdemli raporlama eylemini yerine getiren kişilerin (erdemli raporlayıcı), eylemi gerçekleştirdikten sonra gözle görülen bir şekilde yaptırımlara maruz kaldığı belirlenmiştir. Yapılan araştırmalardaki temel algılama ise bir kişi yanlış, yasa dışı bir uygulama gördüğünde bunu ilgili birimlere bildireceğini belirtmekte fakat karşılaşacağı sonuçlardan dolayı vazgeçmektedir. Kısacası erdemli raporlama, herkesin yerine getirmesi gereken ahlâki bir davranıştır.

3.7. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümde erdemli raporlama kavramının kavramsal alt yapısını oluşturan faktörler üzerinde durulmuştur. İlk olarak erdemli raporlama kavramının anlamı ve tanımlamaları yapılarak konunun alt yapısı oluşturulmuştur. Daha sonra erdemli raporlama eylemini gerçekleştiren erdemli raporlayıcı hakkında temel bilgiler verilmiştir. Ardından kavramın türleri hakkında bilgiler sunulmuştur. Bu temelde oluşturulmuş çerçeveden sonra erdemli raporlama eyleminin süreci hakkında bilgiler verilmiş ve eylemi etkileyen faktörler hakkında açıklamalar yapılmıştır. Çalışmanın sonuna yaklaşırken erdemli raporlama eyleminin, eylemi gerçekleştiren kişi ve örgüt açısından karşılaşılan sonuçları hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise erdemli raporlama ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara ilişkin özet bilgiler sunulmuştur.

Erdemli raporlama eylemi, yerine getirildiğinde örgütlere birçok fayda sağlayan önemli bir davranıştır. Öncelikle erdemli raporlama davranışı örgütlerin savunma mekanizmasıdır. Yanlış, ahlâk dışı veya yasadışı bir durumun ortaya çıkarılması örgütün sağlıklı işleyişi açısından çok önemlidir. İçsel kanallarla yapılan bir bildirim, örgüt içerisinde halledilebilme ve o bildirim doğuracağı sonuçların önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır. Aynı şekilde dışsal kanallarla yapılan bildirim ise eğer tüm toplumu ilgilendiren bir konu ise bu durum toplumsal olarak bazı kötü sonuçların önceden engellenmesi anlamına gelmektedir. Fakat eylemin doğru ve ahlâki bir davranış olduğu kültürü, örgütlerde yerleşmesi gereken bir durumdur. Aksi halde yanlış kavramlara benzetilerek kavramın kötülenmesi, davranışı yerine getirecek bireylerde çekimsizliğe yol açabilmektedir. Ayrıca erdemli raporlama davranışını yerine getiren kişilere yapılacak misillemelerin önüne geçilmelidir. Çünkü doğrunun tek olduğu gerçeği düşünüldüğünde yanlış, ahlâk dışı veya yasadışı bir olayın açığa çıkarılması hem örgüt açısından hem de toplumsal açıdan büyük önem arz etmektedir.

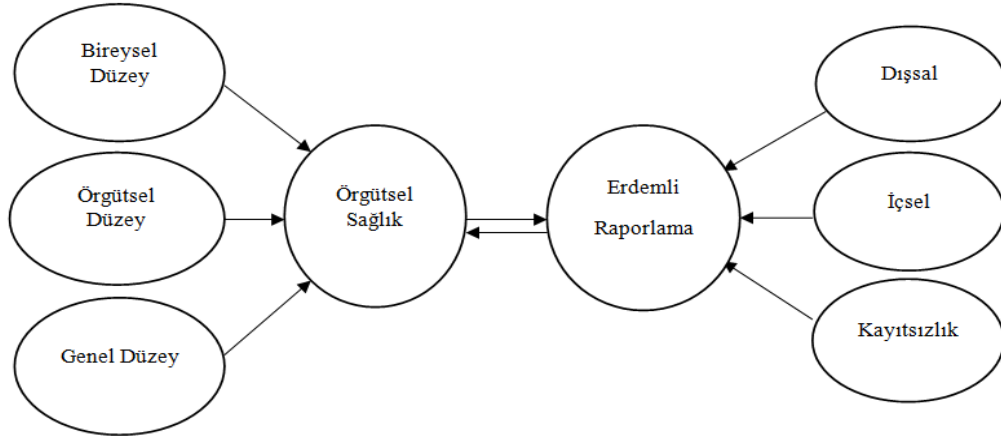
BÖLÜM IV

4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları hakkında bilgiler sunulmuştur.

4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ, AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma, tanımlayıcı nitelikte bir çalışma olup, çalışmada nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Nicel araştırma deseni; içinde var olduğumuz olaylar ve durumlar hakkında bilgiye ulaşmak için sayısal olarak elde edilen verilerin sistematik, formal ve objektif bir biçimde ele alınma sürecidir. Nicel araştırmalarda metot olarak tümevarım yöntemi kullanılmaktadır. Bu araştırmadaki temel amaç durumun veya olayın araştırma kullanılan ölçme aracında var olan sorular tarafından sınırlı olarak bir çerçevede ortaya konulmasından, farkların ya da ilişkilerin açığa çıkarılmasına veya geleceğe dönük yorumlamalarda bulunulmasına değin gitmektedir (Parlak, 2017:96).



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın temel amacı Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı liseler ile Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan personelin örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışının belirlenmesi ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Bu bağlamda bu iki değişken arasında korelasyon olduğu varsayımından hareketle, öncelikle örgütsel sağlığın alt boyutları olan bireysel düzey, genel düzey ve örgütsel düzeyin örgütsel sağlığı oluşturduğu; örgütsel sağlık ile erdemli raporlama arasında ilişkinin bulunduğu ve erdemli raporlamanın alt boyutları olan dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama ve kayıtsızlık alt boyutlarının bu

değişkenleri etkilediği düşünülmektedir. Bu varsayımlardan yola çıkarak böyle bir model oluşturulmuştur. Eğitim ve sağlık örgütlerinde, örgütsel sağlık ile erdemli raporlama algılarının incelenmesi ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin ortaya konulması kurumsal etkinlik açısından önem taşımaktadır. İlgili literatür incelendiğinde örgütsel sağlık ve erdemli raporlama kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu açıdan çalışma, özgün bir nitelik taşımaktadır. Araştırmanın orijinallik raporu EK 6'da sunulmuştur.

4.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın kapsamına giren olgu, nesne ve bireylerin tümüne evren; evreni temsil edecek nitelik ve nicelikte seçilip alınanlara ise örneklem adı verilmektedir. Hiçbir örneklem, evreni tamamıyla doğru temsil edemez (Sönmez ve Alacapınar, 2016:170). Örneklem seçiminde asıl olan örneklemin alındığı evrenin temsil edilmesidir. Eğer örneklemin temsil yeterliliği bulunmaz ise örneklem hatası meydana gelir (Balcı, 2011:102). Örneklem büyüklüğüne karar verilmesinde araştırmanın yöntemsel yaklaşımı, araştırmanın deseni, eş zamanlı incelenecek değişkenlerin sayısı, uygulanacak veri analiz yöntemleri, tahmin için kabul edilen güven düzeyi ve tolere edilecek sapma miktarı dikkate alınır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014:93).

Çalışmanın evrenini oluşturmak için örnekleme yöntemlerinden, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde, evreni oluşturan her birimin örneklem içerisinde yer alma olasılığı aynıdır. Diğer bir ifadeyle, birimler birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahiptir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014:85). Çalışmanın evrenini, Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı kamu liselerinde görev yapan personel ile Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde polikliniklerde görev yapan personel oluşturmaktadır.

Kırşehir ili merkez ilçesinde eğitim kuruluşları olan kamu liselerinde görev yapan personel sayısı 480'dir. Liselerde görev yapan personele ait bilgiler Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü insan kaynakları departmanından elde edilmiştir. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde polikliniklerde çalışan personel sayısı ise 275'dir. Hastanede polikliniklerde görev yapan personele ait bilgiler Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi insan kaynakları departmanından elde edilmiştir.

Araştırmanın evreninin temsil edecek örneklem büyüklüğünü belirlemek için (Gül, 2018:150);

Hedef kitledeki birey sayısı bilinmiyorsa, $n = \frac{t^2 pq}{d^2}$

Hedef kitledeki birey sayısı biliniyorsa, $n = \frac{Nt^2 pq}{d^2 (N-1) + t^2 pq}$ formülleri kullanılır.

Araştırma kapsamında incelenen Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı liseler için örneklem hesaplanmıştır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı (480)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0,5)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0,5)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundaki değeri

($t=1,96$ alfa= 0.05'de sonsuz serbestlik derecesinde teorik t değeri) d: Kabul edilen örnekleme hatası (0,05) olarak belirlenmiştir.

Hedef kitledeki birey sayısı bilindiği için ikinci formül kullanılmıştır. Veriler formülde yerine yazıldığında;

$$n = \frac{(480)(1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}{(0.05)^2 (480-1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)} n = 214 \text{ olacaktır.}$$

Araştırma kapsamında incelenen Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi için örneklem hesaplanmıştır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı (275)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0,5)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0,5)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundaki değeri

($t=1,96$ alfa= 0.05'de sonsuz serbestlik derecesinde teorik t değeri) d: Kabul edilen örnekleme hatası (0,05) olarak belirlenmiştir.

Hedef kitledeki birey sayısı bilindiği için ikinci formül kullanılmıştır. Veriler formülde yerine yazıldığında;

$$n = (285)(1.96)^2(0.5 \times 0.5) / (0.05)^2 + (1.96)^2(0.5 \times 0.5) n = 162 \text{ olacaktır.}$$

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Örneklem Sayısı

Eğitim Kurumları Örneklem Sayısı	212
Sağlık Kurumları Örneklem Sayısı	158
Toplam	370

Araştırma kapsamında incelenen eğitim kuruluşları için gerekli örneklem büyüklüğü 214 olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğünü sağlamak amacıyla 220 adet anket uygulanmıştır. Çalışmaya katılan 220 eğitim çalışanının doldurmuş olduğu anketlerden 8 tanesi değerlendirilemeyecek kadar eksik bırakıldığı için iptal edilmiştir. İptal edilen anketlerin çıkarılmasından sonra kalan 212 anket, çalışmada temel alınmıştır. Araştırma kapsamında incelenen sağlık kuruluşları için gerekli örneklem büyüklüğü 162 olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğünü sağlamak amacıyla 165 adet anket uygulanmıştır. Çalışmaya katılan 165 sağlık çalışanının doldurmuş olduğu anketlerden 7 tanesi değerlendirilemeyecek kadar eksik bırakıldığı için iptal edilmiştir. İptal edilen anketlerin çıkarılmasından sonra kalan 158 anket, çalışmada temel alınmıştır. Eğitim kuruluşları için Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan izin EK-2'de, sağlık kuruluşları için Kırşehir Sağlık İl Müdürlüğü'nden alınan izin EK-3'te sunulmuştur.

4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılan çalışmada, "Örgütsel Sağlık Ölçeği" ve "Erdemli raporlama Ölçeği" olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılar için demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde örgütsel sağlık boyutunu, üçüncü bölümde ise erdemli raporlama boyutunu ölçen sorular yer almaktadır. Kullanılacak anket soruları belirlenirken daha önce araştırılan, geçerliliği ve güvenilirliği bulunan anket sorularından faydalanılmıştır. Kullanılan anket EK 1'de sunulmuştur.

Örgütsel sağlık boyutunu ölçen sorular Başar (2011), tarafından araştırılan "Örgütsel Sağlık: İzmir'de Bir Belediyede Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Örgütsel sağlık araştırmasında kullanılan anket Rosen ve Berger (1992) tarafından çalışanların örgütsel sağlık algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olup, 20

ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, Emhan (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Örgütsel sağlık ölçeği; örgütsel düzey (10,11,12,14,15,16,18,19,20. sorular), genel düzey (1,2,3,4,6. sorular) ve bireysel düzey (5,7,8,9,13,17. sorular) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 1-49 arasında kalanların sağlıklı, 50-84 arasında kalanların hem sağlıklı-hem sağlıklı, 85-100 arasından kalanların ise sağlıklı örgüt oldukları ifade edilmektedir. Anket sorularında; 1) Hiçbir Zaman (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Sık Sık, (5) Her Zaman seçenekleri bulunan 5'li Likert ölçekli yapı kullanılmıştır (Başar, 2011:69).

Erdemli raporlama davranışını ölçen sorular, Yılmaz (2015) tarafından araştırılan "Kadın Girişimciler İle Kadın Girişimcilerin İlişkili Oldukları Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Etik Davranış Algı Düzeyleri İle İfşa (Whistleblowing) Eğilim Düzeylerinin Ölçülmesi ve Grupların Karşılaştırmalı Analizlerinin Yapılması" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Erdemli raporlama araştırmasında kullanılan anket Heungsik Park ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiştir. Çalışanların erdemli raporlama eğilimini ölçmeye yarayan anket 8 ifadeden oluşmaktadır. Erdemli raporlama ölçeği; dışsal erdemli raporlama (1,2,3. sorular), içsel erdemli raporlama (4,5,6. sorular) ve kayıtsızlık (7,8, sorular) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Erdemli raporlama ölçeğindeki "7.,8." ifadeleri olumsuz anlam ifade ettiği için ters kodlanarak analiz sağlanmıştır. Ölçek, Yılmaz (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Anket sorularında; 1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum seçenekleri bulunan 5'li Likert ölçekli yapı kullanılmıştır (Yılmaz, 2015:82).

4.4. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde, çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine yönelik yapılan analizler yer almaktadır.

4.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Çalışmada kullanılan iki farklı ölçek için güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerde bulunması gereken özelliklerden biri olan güvenilirliğin amacı; bir ölçme aracıyla aynı şartlarda tekrar edilen ölçümlerde sağlanan ölçüm değerlerinin kararlılığıdır. Güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmakta olup, bulunabileceği aralıklar ve değerlendirme kriteri aşağıdaki gibidir (Dinçer, 2017:71):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil;

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte;

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir;

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

4.4.1.1. Örgütsel Sağlık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların örgütsel sağlık ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik katsayısının 0,70 ve daha üzeri bir puanda çıkması anket puanlarının geçerliliği için yeterli olmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014:168).

Tablo 4.2. Örgütsel Sağlık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,967	20

Katılımcıların örgütsel sağlık anketindeki sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde; 0,967 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.3. Örgütsel Sağlık Ölçeği Örgütsel Düzey Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,946	9

Katılımcıların örgütsel sağlık anketindeki örgütsel düzey alt boyutuna verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde; 0,946 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.4. Örgütsel Sağlık Ölçeği Genel Düzey Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,933	5

Katılımcıların örgütsel sağlık anketindeki genel düzey alt boyutuna verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde; 0,933 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.5. Örgütsel Sağlık Ölçeği Bireysel Düzey Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,872	6

Katılımcıların örgütsel sağlık anketindeki bireysel düzey alt boyutuna verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde; 0,872 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

4.4.1.2. Erdemli Raporlama Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların erdemli raporlama ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo4.6. Erdemli Raporlama Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,840	8

Katılımcıların erdemli raporlama anketindeki sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde; 0,840Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.7. *Erdemli Raporlama Ölçeği Dışsal Erdemli Raporlama Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi*

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,749	3

Katılımcıların erdemli raporlama anketindeki dışsal erdemli raporlama alt boyutuna verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde; 0,749 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.8. *Erdemli Raporlama Ölçeği İçsel Erdemli Raporlama Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi*

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,792	3

Katılımcıların erdemli raporlama anketindeki içsel erdemli raporlama alt boyutuna verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde; 0,792 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.9. *Erdemli Raporlama Ölçeği Kayıtsızlık Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi*

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,962	2

Katılımcıların erdemli raporlama anketindeki kayıtsızlık alt boyutuna verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde; 0,962 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

4.4.2. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi

Bu çalışmada örneklemden elde edilen verilerden hareketle verilerin geçerliliğini analiz etmek amacıyla Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda ayırma ve birleşme geçerliliklerinin sınanması amaçlarıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçlarla Principle Components ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak faktör analizine başvurulmuş ve bu analizde kullanılan korelasyon matrisi, ayırma geçerliliği için incelenmiştir. Yapı için faktör analizinin uygun olup

olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi ve Bartlett'in Küresellik Testi (Bartlett's test of sphericity) sonuçlarıyla belirlenmektedir.

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. AFA ve DFA olmak üzere iki tür faktör analizi yaklaşımı bulunmaktadır. AFA'da, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik işlem uygulanmaktadır (Büyüköztürk, 2013:133). DFA'da ise değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir modelin ya da hipotezin test edilmesi söz konusudur. Yapılan işlemler açısından AFA daha çok, yeni oluşturulan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmede kullanılan bir yöntem olup, ölçekteki gözlenen değişkenlerden hareketle, daha az faktöre ulaşmayı amaçlamaktadır. DFA ise daha önce keşfedilmiş ve daha az faktör altında birleştirilmiş ölçeklerin, araştırmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek amacıyla yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015:21).

AFA modelinin bir uzantısı olan DFA daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analiz olarak nitelendirilmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2012:275). DFA, genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta ve Yapısal Eşitlik (YEM) modellemesinin özel bir uygulama alanı olarak görülmektedir. Bu amaçla ölçüm modeli de tipik bir doğrulayıcı faktör analizi olarak ele alınmaktadır (Bayram, 2010:42).

AFA yapıldığında; ortak faktörlerin sayısı, değişkenlere göre ilgili gizil faktörlerin sayısı, regresyon katsayıları, modelin veya faktörlerin ilişkili ya da dikey olup olmadığı hakkında önceden bilinmezken, DFA' da model önceden yapılandırılmıştır (Çokluk ve diğerleri, 2012:275). DFA yaklaşımında, kuramsal bilgilere dayalı olarak belirlenen gözlenen değişkenlerin gizil değişkenlerle ve gizil değişkenlerin de kendi aralarında birbiri ile ilişkili olduğu kanıtlanmaya çalışılmaktadır. Faktörlerin kendi aralarındaki ilişkiler nedensel ilişkilere dayanabilmektedir. DFA, kuramsal bilginin sınanması ve doğrulanması amacıyla kullanılmaktadır (Çokluk ve diğerleri, 2012:276).

4.4.2.1. Örgütsel Sağlık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Sağlık ölçeğinin boyutlara indirgenmesi ve birleşme geçerliliklerinin sınanması için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel Sağlık ölçeğine ait AFA sonuçları Tablo 4.10 ve Tablo 4.11'de gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Örgütsel Sağlık KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü	0,96
Küresellik Testi	Ki-kare Değeri	6332,712
	Df	190
	p	,000

Tablo 4.11. Örgütsel Sağlık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Yükleri

	Örgütsel Düzey	Genel Düzey	Bireysel Düzey
Kurumda çalışanlar, maliyet unsuru olarak görülmez. Yatırım yapılması gereken değerler olarak görülür.	0,769		
Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnektir.	0,710		
Çalışanların sağlık ve emniyetleri birinci önceliktir.	0,683		
Meydana gelen değişimler ve krizler iyi yönetilir.	0,680		
Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir.	0,680		
Çalışanların hayat düşüncelerine ve yaşantılarına saygı duyulur.	0,676		
Meydana gelen problemlerin çözümünde sorunlar, çalışanlar ile paylaşılıp çözüm önerileri aranır.	0,649		
Çalışanlar, kurumun kendilerine sağladığı sosyal imkanlardan memnundurlar.	0,642		
Kurumda, öğrenme ve kariyer imkanları mevcuttur.	0,632		
Çalışanlara adil olarak davranılır.		0,793	
Bu kurumda yapılacak çalışmalar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların katılım derecesi yüksektir.		0,752	
Çalışanlar işlerine sevinerek gelirler.		0,740	
Kurumdaki iletişim açık ve zamanındadır.		0,738	
Başarılı olan kişiler kurum içinde saygı görür ve takdir edilirler.		0,664	
Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler.			0,872
Çalışanlar, vakitlerini şikayet etme yerine hizmet sunumuna ayırırlar.			0,658
Çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahiptirler.			0,621
Çalışanların, kurumun durumu hakkında bilgileri vardır.			0,538
Çalışanlar arasında dayanışma ve arkadaşlık hisleri mevcuttur.			0,508
Çalışanlar, meydana gelen iş stresleri ile başa çıkabilecek güçtedirler.			0,474

Tablo 4.10. ve 4.11.'de görüldüğü gibi Principle Components ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan faktör analizinde Bartlett'in Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri 0,96 olarak bulunmuştur. Uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, örgütsel sağlık değişkeninde yer alan 20 sorunun 3 faktör altında toplandığı

görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri (eigen value) 1'in üzerinde 3 faktör olduğu, örgütsel sağlık ölçeğindeki maddelerin sorunsuzca 3 faktöre yüklendikleri ve 3 faktör tarafından açıklanan toplam varyans değerinin %70,95 olduğu belirlenmiştir. Bu durum, ölçekteki maddeler ile maddelerin ait oldukları faktörler arasında önemli bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.

Ölçek maddeleri ile yüklendikleri faktörler arasındaki ilişki dikkate alınarak söz konusu faktörler sırasıyla, örgütsel düzey (1.faktör), genel düzey (2. faktör) ve bireysel düzey (3. faktör) olarak belirlenmiştir. %70,95 olan toplam varyansın %61,73'ü birinci faktör, %5,30'u ikinci faktör ve %3,91'i üçüncü faktör tarafından açıklanmaktadır.

4.4.2.2. Erdemli Raporlama Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Erdemli raporlama ölçeğinin boyutlara indirgenmesi ve birleşme geçerliliklerinin sınanması için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Erdemli raporlama ölçeğine ait açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4.12 ve Tablo 4.13'te gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Erdemli Raporlama KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü	0,78
Küresellik Testi	Ki-kare Değeri	1,81
	Df	28
	p	,000

Tablo 4.13. Erdemli Raporlama Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Yükleri

	Dışsal Erdemli Raporlama	İçsel Erdemli Raporlama	Kayıtsızlık
Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.	0,840		
Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.	0,762		
Olayı kamuoyuna açıklarım.	0,846		
Olayı üst yönetime iletirim.		0,806	
Olayı tepe yöneticisine bildiririm.		0,742	
Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.		0,919	
Olayı görmezden gelirim.**			0,916
Sessiz kalırım.**			0,905

** Ters kodlanan sorular

Tablo 4.12. ve 4.13'te görüldüğü gibi Principle Components ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan faktör analizinde Bartlett'in Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri 0,78 olarak bulunmuştur. Uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, erdemli raporlama değişkeninde yer alan 8 sorunun, 3 faktör altında toplandığı

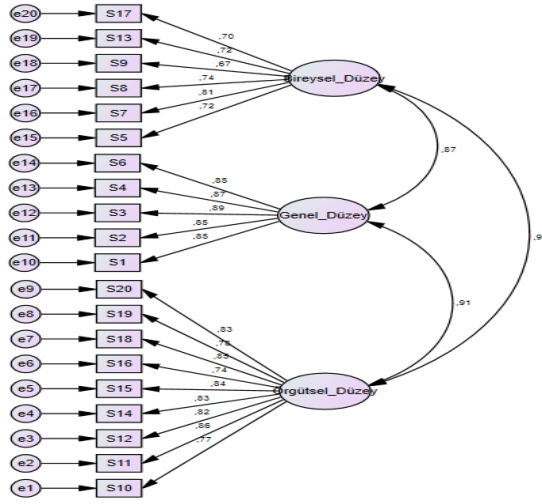
görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri (eigen value) 1'in üzerinde 3 faktör olduğu, erdemli raporlama ölçeğindeki maddelerin sorunsuzca 3 faktöre yüklendikleri ve 3 faktör tarafından açıklanan toplam varyans değerinin %77,65 olduğu belirlenmiştir. Bu durum, ölçekteki maddeler ile maddelerin ait oldukları faktörler arasında önemli bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.

Ölçek maddeleri ile yüklendikleri faktörler arasındaki ilişki dikkate alınarak söz konusu faktörler sırasıyla, dışsal erdemli raporlama (1.faktör), içsel erdemli raporlama (2. faktör) ve kayıtsızlık (3. faktör) olarak belirlenmiştir. %77,65 olan toplam varyansın %50,79'u birinci faktör, %17,65'i ikinci faktör ve % 9,20'si üçüncü faktör tarafından açıklanmaktadır.



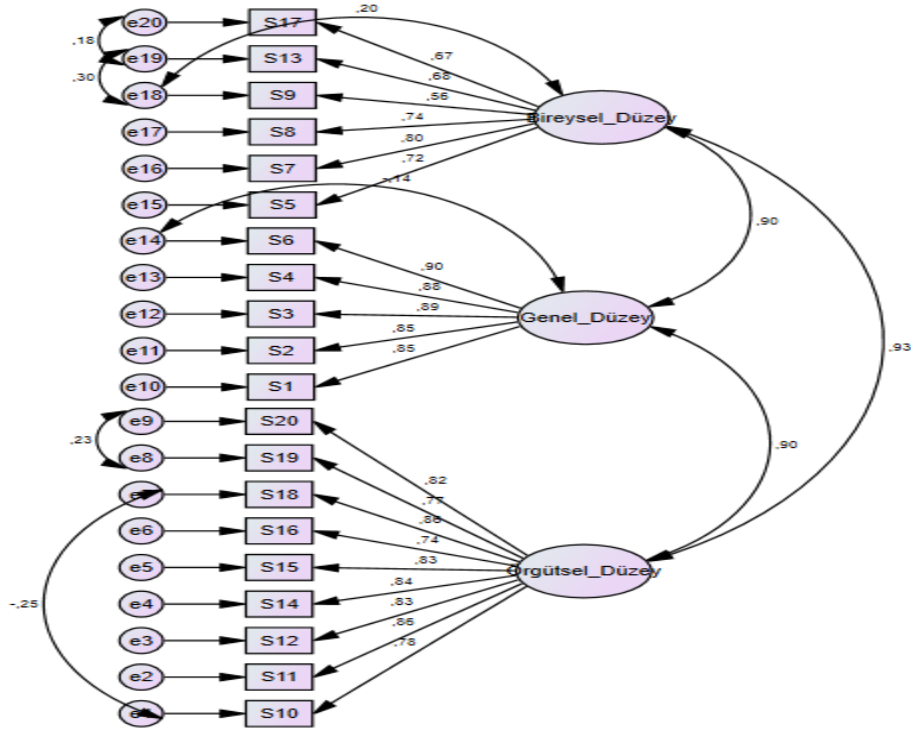
4.4.2.3. Örgütsel Sağlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açımlayıcı faktör analizleri sonucunda üç boyuttan oluştuğu belirlenen örgütsel sağlık ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi, kuramsal ilişkilere dikkat edilerek doğrulayıcı faktör analizi modellerinden üç faktörlü model şeklinde oluşturulmuştur. Tek faktörlü model, gözlenebilen tüm değişkenlerin tek bir faktör altında toplandığı model olarak tanımlanmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015:22). Birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi oluşturularak örgütsel sağlık ölçeğinin yapısındaki parametreler ile gizil faktörler arasındaki yordama gücü test edilmiştir. Örgütsel sağlık ölçeği örgütsel düzey, genel düzey ve bireysel düzey gizil değişkenleri ile Şekil 4.2'de yer alan diyagramda gösterilmiştir.



Şekil 4.2. Örgütsel Sağlık Ölçeği İlk DFA Diyagramı

Şekil 4.2. DFA diyagramı, testin ilk halidir. Daha sonra bu model üzerinde çeşitli modifikasyonlar gerçekleştirilerek model son halini almıştır. Üzerinde modifikasyon yapılan ve son halini alan model Şekil 4.3'te gösterilmiştir.



Şekil 4.3. Örgütsel Sağlık Ölçeği Son DFA Diyagramı

Model üzerindeki gözlenen değişkenlere ilişkin olarak hata terimleri karşılıklı ilişkilere yönelik düzeltme indeksleri incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Modelde modifikasyon öncesi ve modifikasyon sonra uyum değerleri Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Örgütsel Sağlık Ölçeği Uyum Değerleri

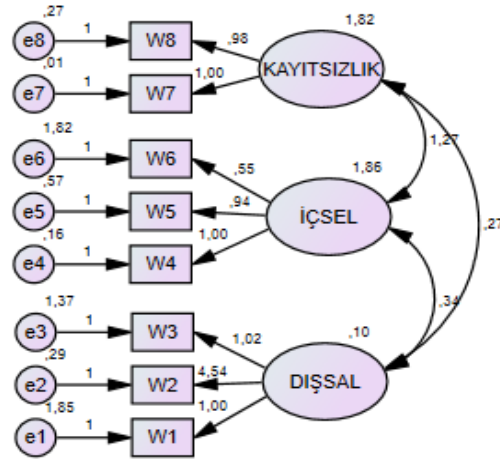
Uyum İndeksi	Modifikasyon Öncesi	Modifikasyon Sonrası	Kabul Edilebilir Uyum Değeri
χ^2/df (CMIN/df)	3,271	2,546	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
GFI	0,872	0,901	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
CFI	0,940	0,960	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
RMSEA	0,078	0,065	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$
NFI	0,916	0,937	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
RMR	0,061	0,049	$RMR \leq 0,08$

Örgütsel sağlık ölçeği uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir hale getirilmesi için çeşitli modifikasyonlar yapılmıştır. Şekil 4.2'de görüldüğü üzere faktörler arası kovaryanslar (e18>Bireysel Düzey, e18>e19, e14>Genel Düzey, e8>e9, e19>e20, e1>e7) AMOS programı yardımıyla yapılmıştır. Modelde RMSEA değeri 0,061 olarak tespit edildiği için model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. GFI değeri 0,901 olarak bulunmuş olup, bu da modelin verileriyle uyumludur. $X^2/df= 2,546$ olup, 5'ten küçük

olduğu için kabul edilebilir uyum sınırlarındadır. Diğer değerler; NFI (0.937), RMR (0.049), olarak bulunmuş ve değerler iyi uyum sınırları arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar, geliştirilen kavramsal modelin veri ile uyumlu olduğunu, örneklem büyüklüğünün model için yeterli olduğunu ve modelin istatistiksel olarak geçerli ve anlamlı olduğunu göstermektedir.

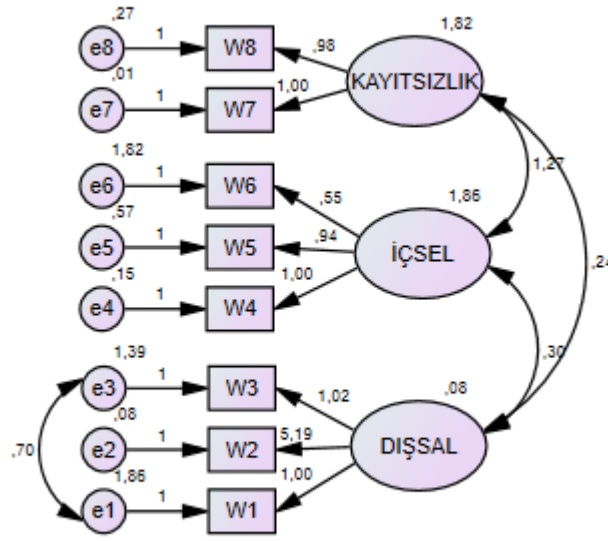
4.4.2.4. Erdemli Raporlama Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi modeli oluşturularak erdemli raporlama ölçeğinin yapısındaki gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler test edilmiştir. Üç boyuttan oluşan erdemli raporlama ölçeğinin boyutları dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama ve kayıtsızlıktır. Bu boyutların gizil değişkenleri Şekil 4.4'te yer alan yol diyagramında gösterilmektedir.



Şekil 4.4. Erdemli Raporlama Ölçeği İlk DFA Diyagramı

Şekil 4.4. DFA diyagramı, testin ilk halidir. Daha sonra bu model üzerinde çeşitli modifikasyonlar gerçekleştirilerek model son halini almıştır. Üzerinde modifikasyon yapılan ve son halini alan model Şekil 4.5'te gösterilmiştir.



Şekil 4.5. Erdemli Raporlama Ölçeği Son DFA Diyagramı

Model üzerindeki gözlenen değişkenlere ilişkin olarak hata terimleri karşılıklı ilişkilere yönelik düzeltme indeksleri incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Modelde modifikasyon öncesi ve modifikasyon sonra uyum değerleri Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Erdemli Raporlama Ölçeği Uyum Değerleri

Uyum İndeksi	Modifikasyon Öncesi	Modifikasyon Sonrası	Kabul Edilebilir Uyum Değeri
χ^2/df (CMIN/df)	5,771	1,338	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
GFI	0,942	0,986	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
CFI	0,957	0,997	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
RMSEA	0,114	0,030	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$
NFI	0,948	0,989	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
RMR	0,129	0,057	$RMR \leq 0,08$

Erdemli raporlama ölçeği uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir hale getirilmesi için yapılan modifikasyon Şekil 4.4'te verilmiştir ($e1 > e3$). Modelde RMSEA değeri 0,030 olarak tespit edildiği için model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. GFI değeri 0,986 olarak bulunmuş olup, bu da modelin verileriyle uyumludur. $X^2/df = 1,338$ olup, 5'ten küçük olduğu için kabul edilebilir uyum sınırlarındadır. Diğer değerler; NFI (0.989), RMR (0.057), olarak bulunmuş ve değerler iyi uyum sınırları arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar, geliştirilen kavramsal modelin veri ile uyumlu olduğunu, örneklem

büyükliğünün model için yeterli olduğu ve modelin istatistiksel olarak geçerli ve anlamlı olduğunu göstermektedir.

4.4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada ele alınan hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 1 H_0 : Örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur (Temel Hipotez)

Hipotez 2 H_0 : Yaş açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 3 H_0 : Cinsiyet açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 4 H_0 : Medeni durum açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 5 H_0 : Öğrenim durumu açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 6 H_0 : Çalışılan kurum açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 7 H_0 : Kurumda çalışma süresi açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 8 H_0 : Meslekte çalışma süresi açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 9 H_0 : Aylık gelir açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 10 H_0 : Yaş açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 11 H_0 : Cinsiyet açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 12 H_0 : Medeni durum açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 13 H_0 : Öğrenim durumu açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 14 H_0 : Çalışılan kurum açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 15 H_0 : Kurumda çalışma süresi açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 16 H_0 : Meslekte çalışma süresi açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

Hipotez 17 H_0 : Aylık gelir açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.

BÖLÜM V

5. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri, ölçek sorularına verilen cevaplar ile araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların sosyo-demografik değişkenler açısından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmuştur.

5.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan eğitim ve sağlık personelinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular sunulmuştur.

Tablo 5.1 Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

	Değişken	Sayı	Yüzde
Yaş	25-34 Yaş Arası	43	20,3
	35-44 Yaş Arası	100	47,2
	45 Yaş ve Üzeri	69	32,5
Cinsiyet	Kadın	81	38,2
	Erkek	131	61,8
Medeni Durum	Evli	191	90,1
	Bekar	21	9,9
Öğrenim Durumu	Önlisans	15	7,1
	Lisans	181	85,4
	Lisansüstü	16	7,5
Kurumda Çalışma Süresi	1-4 Yıl Arası	76	35,8
	5-9 Yıl Arası	53	25,0
	10-14 Yıl Arası	48	22,6
	15 Yıl ve Üzeri	35	16,5
Meslekte Çalışma Süresi	1-9 Yıl Arası	31	14,6
	10-19 Yıl Arası	93	43,9
	20 Yıl ve Üzeri	88	41,5
Aylık Gelir	0-4000 TL Arası	149	70,3
	4000 TL ve Üzeri	63	29,7
Toplam		212	100,00

Tablo 5.1'de araştırma kapsamında incelenen eğitim çalışanlarına ilişkin sosyo-demografik bulgular yer almaktadır. Tablo 5.1'de görüldüğü gibi yaş dağılımları incelendiğinde 25-34 yaş aralığında olan personel sayısı 43 (%20,3); 35-44 yaş aralığında bulunan personel sayısı 100 (%47,2); yaşları 45 ve üzerinde olan personel sayısı ise 69 (%32,5) olarak belirlenmiştir. Cinsiyet açısından bakıldığında; araştırmaya katılanların 81'inin (%38,2) kadın, 131'inin (%61,8) ise erkek olduğu ve erkeklerin araştırmaya katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından inceleme yapıldığında; evli olan personelin sayısı 191 (%90,1) iken bekar olan personelin sayısının

21 (%9,9) olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim durumu açısından bakıldığında; ön lisans mezunu olan personelin sayısı 15 (%7,1), lisans mezunu personelin sayısı 181 (%85,4), lisansüstü mezunu olan personelin sayısı ise 16 (%7,5) olarak belirlenmiştir. Kurumda çalışma süreleri açısından bakıldığında; 1-4 yıl arası çalışanların sayısı 76 (%35,8), 5-9 yıl arası çalışanların sayısı 53 (%25,0), 10-14 yıl arası çalışanların sayısı 48 (%22,6), 15 yıl ve üzeri çalışanların sayısının ise 35 (%16,5) olduğu görülmüştür. Meslekte çalışma süreleri açısından bakıldığında; 1-9 yıl arası çalışanların sayısı 31 (%14,6), 10-19 yıl arası çalışanların sayısı 93 (%43,9), 20 yıl ve üzeri çalışanların sayısı 88 (%41,5) olarak belirlenmiştir. Aylık gelir açısından incelendiğinde; 149 (%70,3) kişinin 4000 TL ve altında bir gelire sahip olduğu, 63 (%29,7) kişinin ise 4000 TL'den fazla bir gelire sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5.2 Araştırma Kapsamında İncelenen Sağlık Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

	Değişken	Sayı	Yüzde
Yaş	25-34 Yaş Arası	51	32,3
	35-44 Yaş Arası	74	46,8
	45 Yaş ve Üzeri	33	20,9
Cinsiyet	Kadın	95	60,1
	Erkek	63	39,9
Medeni Durum	Evli	132	83,5
	Bekar	26	16,5
Öğrenim Durumu	Önlisans	64	40,5
	Lisans	72	45,6
	Lisansüstü	22	13,9
Kurumda Çalışma Süresi	1-4 Yıl Arası	33	20,9
	5-9 Yıl Arası	56	35,4
	10-14 Yıl Arası	26	16,5
	15 Yıl ve Üzeri	43	27,2
Meslekte Çalışma Süresi	1-9 Yıl Arası	48	30,4
	10-19 Yıl Arası	55	34,8
	20 Yıl ve Üzeri	55	34,8
Aylık Gelir	0-4000 TL Arası	134	84,8
	4000 TL ve Üzeri	24	15,2
Toplam		158	100,00

Tablo 5.2'dearaştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarına ilişkin sosyo-demografik bulgular yer almaktadır. Tablo 5.2'de görüldüğü gibi yaş dağılımları incelendiğinde 25-34 yaş aralığında olan personel sayısı 51 (%32,3); 35-44 yaş aralığında bulunan personel sayısı 74 (%46,8); yaşları 45 ve üzerinde olan personel sayısı ise 33 (%20,9) olarak belirlenmiştir. Cinsiyet açısından bakıldığında; araştırmaya katılanların 95'inin (%60,1) kadın, 63'ünün (%39,9) ise erkek olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından inceleme yapıldığında;evli olan personelin sayısı 132 (%83,5) iken bekar olan personelin sayısının 26 (%16,5) olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim durumu açısından

bakıldığında; ön lisans mezunu olan personelin sayısı 64 (%40,5), lisans mezunu personelin sayısı 72 (%45,6) ve lisansüstü mezunu olan personelin sayısı ise 22 (%13,9) olarak belirlenmiştir. Kurumda çalışma süreleri açısından bakıldığında, 1-4 yıl arası çalışanların sayısı 33 (%20,9), 5-9 yıl arası çalışanların sayısı 56 (%35,4), 10-14 yıl arası çalışanların sayısı 26 (%16,5), 15 yıl ve üzeri çalışanların sayısının ise 43 (%27,2) olduğu görülmüştür. Meslekte çalışma süreleri açısından bakıldığında; 1-9 yıl arası çalışanların sayısı 48 (%30,4), 10-19 yıl arası çalışanların sayısı 55 (%34,8), 20 yıl ve üzeri çalışanların sayısı 55 (%34,8) olarak belirlemiştir. Aylık gelir açısından incelendiğinde;134 (%84,8) kişinin 4000 TL ve altında bir gelire sahip olduğu, 24 (%15,2) kişinin ise 4000 TL'den fazla bir gelire sahip olduğu görülmektedir.



5.2. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEK SORULARINA AİT TANIMLAYICI BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılmış olan Örgütsel Sağlık Ölçeği ve Erdemli raporlama Ölçeğinden elde edilmiş olan tanımlayıcı bulgular sunulmuştur.

5.2.1. Örgütsel Sağlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Örgütsel sağlık ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.3'te sunulmuştur.

Tablo 5.3. Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Göre Örgütsel Sağlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel Sağlık Ölçeği	Ortalama \bar{x}	Standart Sapma
Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler.	3,73	1,098
Çalışanlar arasında dayanışma ve arkadaşlık hisleri mevcuttur.	3,54	1,191
Çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahiptirler.	3,52	1,212
Çalışanların, kurumun durumu hakkında bilgileri vardır.	3,47	1,264
Çalışanlar, meydana gelen iş stresleri ile başa çıkabilecek güçtedirler.	3,45	1,184
Çalışanların sağlık ve emniyetleri birinci önceliktir.	3,38	1,298
Çalışanlar, vakitlerini şikayet etme yerine hizmet sunumuna ayırırlar.	3,36	1,225
Çalışanların hayat düşüncelerine ve yaşantılarına saygı duyulur.	3,35	1,379
Başarılı olan kişiler kurum içinde saygı görür ve takdir edilirler.	3,34	1,369
Kurumdaki iletişim açık ve zamanındadır.	3,34	1,328
Kurumda çalışanlar, maliyet unsuru olarak görülmez. Yatırım yapılması gereken değerler olarak görülür.	3,21	1,297
Kurumda, öğrenme ve kariyer imkanları mevcuttur.	3,20	1,280
Meydana gelen problemlerin çözümünde sorunlar, çalışanlar ile paylaşıp çözüm önerileri aranır.	3,19	1,294
Çalışanlar işlerine sevinerek gelirler.	3,18	1,292
Meydana gelen değişimler ve krizler iyi yönetilir.	3,17	1,215
Çalışanlara adil olarak davranılır.	3,13	1,428
Bu kurumda yapılacak çalışmalar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların katılım derecesi yüksektir.	3,05	1,378
Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnektir.	3,00	1,344
Çalışanlar, kurumun kendilerine sağladığı sosyal imkanlardan memnundurlar.	2,96	1,310
Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir.	2,83	1,342
GENEL	3,27	1,011

Tablo 5.3'te görüldüğü gibi eğitim ve sağlık personelinin ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler." sorusu ($\bar{x}=3,73$), "Çalışanlar arasında dayanışma ve arkadaşlık hisleri mevcuttur." sorusu ($\bar{x}=3,54$) ve "Çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahiptirler." sorusuna ($\bar{x}=3,52$) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnektir." sorusu ($\bar{x}=3,00$), "Çalışanlar, kurumun kendilerine sağladığı sosyal

imkanlardan memnundurlar."sorusu ($\bar{x}=2,96$) ve "Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir."sorusuna($\bar{x}=2,83$) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Eğitim ve sağlık kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=3,27$ 'dir.

Tablo5.4. Eğitim Çalışanlarına Göre Örgütsel Sağlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel Sağlık Ölçeği	Ortalama \bar{x}	Standart Sapma
Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler.	4,07	0,856
Çalışanların hayat düşüncelerine ve yaşantılarına saygı duyulur.	4,00	1,099
Çalışanların sağlık ve emniyetleri birinci önceliktir.	4,00	1,023
Başarılı olan kişiler kurum içinde saygı görür ve takdir edilirler.	3,99	1,090
Çalışanların, kurumun durumu hakkında bilgileri vardır.	3,99	0,988
Çalışanlar arasında dayanışma ve arkadaşlık hisleri mevcuttur.	3,98	0,946
Çalışanlar, meydana gelen iş stresleri ile başa çıkabilecek güçtedirler.	3,96	0,927
Kurumdaki iletişim açık ve zamanındadır.	3,93	1,075
Çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahiptirler.	3,91	1,047
Kurumda çalışanlar, maliyet unsuru olarak görülmez. Yatırım yapılması gereken değerler olarak görülür.	3,84	1,025
Çalışanlara adil olarak davranılır.	3,83	1,169
Meydana gelen problemlerin çözümünde sorunlar, çalışanlar ile paylaşıp çözüm önerileri aranır.	3,78	1,056
Çalışanlar, vakitlerini şikayet etme yerine hizmet sunumuna ayırırlar.	3,77	1,019
Çalışanlar işlerine sevinerek gelirler.	3,73	1,129
Kurumda, öğrenme ve kariyer imkanları mevcuttur.	3,70	1,088
Bu kurumda yapılacak çalışmalar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların katılım derecesi yüksektir.	3,70	1,168
Meydana gelen değişimler ve krizler iyi yönetilir.	3,68	1,034
Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnektir.	3,64	1,169
Çalışanlar, kurumun kendilerine sağladığı sosyal imkanlardan memnundurlar.	3,50	1,158
Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir.	3,50	1,158
GENEL	3,83	0,792

Tablo 5.4'te görüldüğü gibi eğitim kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler."sorusu ($\bar{x}=4,07$), "Çalışanların hayat düşüncelerine ve yaşantılarına saygı duyulur." sorusu ($\bar{x}=4,00$) ve "Çalışanların sağlık ve emniyetleri birinci önceliktir."sorusuna ($\bar{x}=4,00$) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnektir."sorusu ($\bar{x}=3,64$), "Çalışanlar, kurumun kendilerine sağladığı sosyal imkanlardan memnundurlar."sorusu ($\bar{x}=3,50$) ve "Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir."sorusuna($\bar{x}=3,50$) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur.

Tablo 5.5. Eğitim Kurumlarındaki Örgütsel Sağlık Ortalaması

N	Min	Max	Ortalama	Standart Sapma
212	1	5	3,83	0,792

Tablo 5.5'te görüldüğü gibi eğitim kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; cevapların genel ortalaması 3,83'tür.

Tablo 5.6. Eğitim Çalışanlarının Algılarına Göre Eğitim Kurumlarındaki Örgütsel Sağlık

Örgütsel Sağlık Algısı	Sayı	Yüzde
Sağlıksız	10	4,7
Hem Sağlıklı Hem Sağlıksız (Orta Düzey)	129	60,8
Sağlıklı	73	34,4
Toplam	212	100

Tablo 5.6'da görüldüğü gibi eğitim çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; eğitim çalışanlarının %4,7'si (10) örgütü sağlıksız görmekte, %60,8'i (129) örgütü hem sağlıklı hem sağlıksız görmekte ve %34,4'ü (73) örgütü sağlıklı görmektedir. Örgütlerin sağlık durumunun tespitinde Rosen ve Berger'in geliştirdiği model esas alınmıştır (Başar, 2011:83). Bu modelde 85-100 arası sağlıklı, 50-85 arası hem sağlıklı hem sağlıksız, 50 puan altında kalanların ise sağlıksız örgüt özelliklerini taşıdığı belirtilmiştir.

Tablo 5.7. Sağlık Çalışanlarına Göre Örgütsel Sağlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel Sağlık Ölçeği	Ortalama \bar{x}	Standart Sapma
Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler.	3,28	1,221
Çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahiptirler.	2,99	1,218
Çalışanlar arasında dayanışma ve arkadaşlık hisleri mevcuttur.	2,94	1,230
Çalışanlar, vakitlerini şikayet etme yerine hizmet sunumuna ayırırlar.	2,82	1,269
Çalışanların, kurumun durumu hakkında bilgileri vardır.	2,77	1,265
Çalışanlar, meydana gelen iş stresleri ile başa çıkabilecek güçtedirler.	2,76	1,146
Çalışanların sağlık ve emniyetleri birinci önceliktir.	2,56	1,164
Kurumdaki iletişim açık ve zamanındadır.	2,54	1,213
Kurumda, öğrenme ve kariyer imkanları mevcuttur.	2,53	1,213
Meydana gelen değişimler ve krizler iyi yönetilir.	2,48	1,098
Başarılı olan kişiler kurum içinde saygı görür ve takdir edilirler.	2,48	1,219
Çalışanların hayat düşüncelerine ve yaşantılarına saygı duyulur.	2,47	1,224
Çalışanlar işlerine sevinerek gelirler.	2,45	1,126
Meydana gelen problemlerin çözümünde sorunlar, çalışanlar ile paylaşıp çözüm önerileri aranır.	2,40	1,156
Kurumda çalışanlar, maliyet unsuru olarak görülmez. Yatırım yapılması gereken değerler olarak görülür.	2,37	1,143
Çalışanlar, kurumun kendilerine sağladığı sosyal imkanlardan memnundurlar.	2,24	1,142
Çalışanlara adil olarak davranılır.	2,18	1,172
Bu kurumda yapılacak çalışmalar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların katılım derecesi yüksektir.	2,17	1,131
Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnektir.	2,15	1,067
Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir.	1,93	0,997
GENEL	2,53	0,766

Tablo 5.7'de görüldüğü gibi sağlık kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler." sorusu ($\bar{x}=3,28$), "Çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahiptirler." sorusu ($\bar{x}=2,99$) ve "Çalışanlar arasında dayanışma ve arkadaşlık hisleri mevcuttur." sorusuna ($\bar{x}=2,94$) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Bu kurumda yapılacak çalışmalar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların katılım derecesi yüksektir." sorusu ($\bar{x}=2,17$), "Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnektir." sorusu ($\bar{x}=2,15$) ve "Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir." sorusuna ($\bar{x}=1,93$) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur.

Tablo 5.8. Sağlık Kurumlarındaki Örgütsel Sağlık Ortalaması

N	Min	Max	Ortalama	Standart Sapma
158	1	5	2,53	0,766

Tablo 5.8'de görüldüğü gibi sağlık kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; cevapların genel ortalaması 2,53'tür.

Tablo 5.9. Sağlık Çalışanlarının Algılarına Göre Sağlık Kurumlarındaki Örgütsel Sağlık

Örgütsel Sağlık Algısı	Sayı	Yüzde
Sağlıksız	78	49,4
Hem Sağlıklı Hem Sağlıksız (Orta Düzey)	77	48,7
Sağlıklı	3	1,9
Toplam	158	100

Tablo 5.9'da görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sağlık çalışanlarının %49,4'ü (78) örgütü sağlıksız görmekte, %48,7'si (77) örgütü hem sağlıklı hem sağlıksız görmekte ve % 1,9'u (3) örgütü sağlıklı görmektedir.

5.2.2. Erdemli Raporlama Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Erdemli raporlama ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.10'da sunulmuştur.

Tablo 5.10. Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Göre Erdemli Raporlama Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Erdemli raporlama Ölçeği	Ortalama \bar{x}	Standart Sapma
Olayı görmezden gelmem**	4,22	1,352
Sessiz kalmam**	4,18	1,420
Olayı üst yönetime iletirim.	3,89	1,420
Olayı tepe yöneticisine bildiririm.	3,65	1,490
Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.	3,59	1,520
Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.	3,57	1,546
Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.	1,98	1,396
Olayı kamuoyuna açıklarım.	1,75	1,215
GENEL	3,36	0,978

**İfadeler ters kodlandığı için olumlu hale getirilmiştir.

Tablo 5.10'da görüldüğü gibi eğitim ve sağlık personelinin ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Olayı görmezden gelmem." sorusu ($\bar{x}=4,22$) ve "Sessiz kalmam." sorusuna ($\bar{x}=4,18$) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. Verilen bu cevaplara göre eğitim ve sağlık personeli herhangi bir yanlış, hatalı, yasa dışı

veya etik dışı olayla karşılaştıklarında bu durum karşısında olumlu davranışlar göstereceğini belirtmiştir. "Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum." sorusu ($\bar{x}=1,98$) ve "Olayı kamuoyuna açıklarım." sorusuna ($\bar{x}=1,75$) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Verilen bu cevaplara göre eğitim ve sağlık personeli herhangi bir yanlış, hatalı, yasa dışı veya etik dışı olayla karşılaştıklarında genellikle dışsal erdemli raporlama kanalını kullanmayacaklarını belirtmişlerdir.

Tablo 5.11. Eğitim Çalışanlarına Göre Erdemli Raporlama Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Erdemli raporlama Ölçeği	Ortalama \bar{x}	Standart Sapma
Olayı görmezden gelmem**	4,45	1,124
Sessiz kalmam**	4,41	1,230
Olayı üst yönetime iletirim.	4,04	1,305
Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.	3,89	1,359
Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.	3,80	1,358
Olayı tepe yöneticisine bildiririm.	3,74	1,411
Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum.	2,07	1,402
Olayı kamuoyuna açıklarım.	1,82	1,189
GENEL	3,53	0,782

**İfadeler ters kodlandığı için olumlu hale getirilmiştir.

Tablo 5.11'de görüldüğü gibi eğitim kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Olayı görmezden gelmem." sorusu ($\bar{x}=4,45$) ve "Sessiz kalmam." sorusuna ($\bar{x}=4,41$) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum." sorusu ($\bar{x}=2,07$) ve "Olayı kamuoyuna açıklarım." sorusuna ($\bar{x}=1,82$) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Eğitim kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=3,53$ 'tür.

Tablo 5.12. Sağlık Çalışanlarına Göre Erdemli Raporlama Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Erdemli raporlama Ölçeği	Ortalama \bar{x}	Standart Sapma
Olayı görmezden gelmem**	3,92	1,562
Sessiz kalmam**	3,89	1,598
Olayı üst yönetime iletirim.	3,69	1,542
Olayı tepe yöneticisine bildiririm.	3,52	1,586
Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.	3,32	1,678
Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.	3,15	1,678
Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum.	1,86	1,384
Olayı kamuoyuna açıklarım.	1,67	1,248
GENEL	3,13	1,155

**İfadeler ters kodlandığı için olumlu hale getirilmiştir.

Tablo 5.12'de görüldüğü gibi sağlık kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Olayı görmezden gelmem." sorusu ($\bar{x}=3,92$) ve "Sessiz kalmam." sorusuna ($\bar{x}=3,89$) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum." sorusu ($\bar{x}=1,86$) ve "Olayı kamuoyuna açıklarım." sorusuna ($\bar{x}=1,67$) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Eğitim kurumları çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=3,13$ 'tür.

5.3. ÖRGÜTSEL SAĞLIK ALGISINA İLİŞKİN BULGULARIN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sağlık algısına ilişkin sosyo-demografik değişkenlere ait bulgulara yer verilmiştir. Çalışmada parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bunun sebebi verilerin normal dağılım testine uygunluk göstermemesidir. normal dağılıma uygunluk testi Tablo 5.13'te sunulmuştur.

Tablo 5.13. Normal Dağılıma Uygunluk Testi

	Kolmogorov-		Smirnov ^a		Shapiro-		Wilk	
	Statistic	df	p	Statistic	df	p	Statistic	df
Örgütsel Sağlık	0,076	370	0,000	0,969	370	0,000		
Erdemli raporlama	0,162	370	0,000	0,901	370	0,000		

Verilerin normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediğini belirlemek için birçok yöntem bulunmakta olup, testlerin kullanılması başvurulan başka bir yöntemdir. Yukarıdaki Tablo 5.13'te üç farklı test gösterilmiştir. Grup büyüklüğünün 50'den küçük olması durumunda Shapiro-Wilk, büyük olması durumunda ise Kolmogorov-Smirnov testi, puanların normallığe uygunluğunu incelemeye kullanılan iki testtir. Analizlerde hesaplanan p değerinin 0,05'ten büyük çıkması, bu anlamlılık düzeyinde puanların normal dağılımdan aşırı sapma göstermediğini ifade ederken, hesaplanan p değerinin 0,05'ten küçük çıkması ise bu anlamlılık düzeyinde puanların normal dağılımdan aşırı sapma gösterdiğini ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2013:42). Tablo 5.13 incelendiğinde; p değeri $p<0,05$ değerinden küçük olduğu için verilerin normal dağılımdan aşırı sapma gösterdiği görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle parametrik olmayan testlerin uygulanması uygun bulunmuştur.

5.3.1. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algılarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.14'te sunulmuştur.

Tablo 5.14. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Yaş Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ort.	Ki-kare	Sd	p
Örgütsel Düzy	25-34 Yaş	94	174,95	6,574	2	0,037
	35-44 Yaş	174	177,70			
	45 ve Üzeri	102	208,52			
	Toplam	370				
Genel Düzy	25-34 Yaş	94	179,82	13,290	2	0,001
	35-44 Yaş	174	169,74			
	45 ve Üzeri	102	217,62			
	Toplam	370				
Bireysel Düzy	25-34 Yaş	94	188,21	13,816	2	0,001
	35-44 Yaş	174	166,34			
	45 ve Üzeri	102	201,69			
	Toplam	370				
Örgütsel Sağlık Toplam	25-34 Yaş	94	179,37	9,961	2	0,007
	35-44 Yaş	174	172,36			
	45 ve Üzeri	102	213,56			
	Toplam	370				

Tablo 5.14'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algıları yaş değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin örgütsel sağlık algılarının ölçek alt faktörleri olan örgütsel düzey ($p<0,05$), genel düzey ($p<0,01$), bireysel düzey ($p<0,01$) ve örgütsel sağlık toplam puanları ($p<0,01$) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılığın genel olarak 45 ve üzeri yaş grubundan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

5.3.2. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.15'te sunulmuştur.

Tablo 5.15. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Mann-Whitney U	p
Örgütsel Düzy	Kadın	176	168,17	14022,000	0,003
	Erkek	194	201,22		
	Toplam	370			
Genel Düzy	Kadın	176	164,09	13304,000	0,000
	Erkek	194	204,92		
	Toplam	370			
Bireysel Düzy	Kadın	176	172,32	14752,000	0,024
	Erkek	194	197,46		
	Toplam	370			
Örgütsel Sağlık Toplam	Kadın	176	167,42	13889,500	0,002
	Erkek	194	201,90		
	Toplam	370			

Tablo 5.15'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algıları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin örgütsel sağlık algılarının ölçek alt faktörleri olan örgütsel düzey ($p<0,01$), genel düzey ($p<0,01$), bireysel düzey ($p<0,05$) ve örgütsel sağlık toplam puanları ($p<0,01$) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür.

5.3.3. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algılarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.16'da sunulmuştur.

Tablo 5.16. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Mann-Whitney U	p
Örgütsel Düzey	Evli	323	190,09	6106,500	0,030
	Bekar	47	153,93		
	Toplam	370			
Genel Düzey	Evli	323	189,25	6379,500	0,077
	Bekar	47	159,73		
	Toplam	370			
Bireysel Düzey	Evli	323	186,65	7217,500	0,586
	Bekar	47	177,56		
	Toplam	370			
Örgütsel Sağlık Toplam	Evli	323	189,38	6337,000	0,067
	Bekar	47	158,83		
	Toplam	370			

Tablo 5.16'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algıları medeni durum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin örgütsel sağlık algılarının ölçek alt faktörü olan örgütsel düzey ($p < 0,05$) açısından farklılık gösterdiği tespit edilirken, diğer ölçek alt faktörleri olan genel düzey, bireysel düzey ve örgütsel sağlık toplam puanları açısından farklılık göstermediği görülmüştür ($p > 0,05$).

5.3.4. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.17'de sunulmuştur.

Tablo 5.17. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Öğrenim Durumu Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort.	Ki-kare	Sd	p
Örgütsel Düzey	Ön lisans	79	142,20	24,377	2	0,000
	Lisans	253	204,08			
	Lisansüstü	38	151,83			
	Toplam	370				
Genel Düzey	Ön lisans	79	149,13	20,502	2	0,000
	Lisans	253	202,59			
	Lisansüstü	38	147,34			
	Toplam	370				
Bireysel Düzey	Ön lisans	79	148,62	13,080	2	0,001
	Lisans	253	198,06			
	Lisansüstü	38	178,58			
	Toplam	370				
Örgütsel Sağlık Toplam	Ön lisans	79	142,23	22,670	2	0,000
	Lisans	253	203,31			
	Lisansüstü	38	156,89			
	Toplam	370				

Tablo 5.17'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algıları öğrenim durum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin örgütsel sağlık algılarının ölçek alt faktörleri olan örgütsel düzey ($p<0,01$), genel düzey ($p<0,01$), bireysel düzey ($p<0,01$) ve örgütsel sağlık toplam puanları ($p<0,01$) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,01$). Örgütsel sağlık toplam puanları ve ölçek alt boyutları açısından farklılığın, lisans öğrenimine sahip olan gruptan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

5.3.5. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Çalışılan Kurum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algılarının çalışılan kurum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.18'de sunulmuştur.

Tablo 5.18. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Çalışılan Kurum Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Çalışılan Kurum	N	Sıra Ort.	Mann-Whitney U	p
Örgütsel Düzey	Eğitim Örgütü	212	243,73	4404,000	0,000
	Sağlık Örgütü	158	107,37		
	Toplam	370			
Genel Düzey	Eğitim Örgütü	212	242,10	4748,000	0,000
	Sağlık Örgütü	158	109,55		
	Toplam	370			
Bireysel Düzey	Eğitim Örgütü	212	235,37	6176,500	0,000
	Sağlık Örgütü	158	118,59		
	Toplam	370			
Örgütsel Sağlık Toplam	Eğitim Örgütü	212	244,26	4291,000	0,000
	Sağlık Örgütü	158	106,66		
	Toplam	370			

Tablo 5.18'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algıları çalışılan kurum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin örgütsel sağlık algılarının ölçek alt faktörleri olan örgütsel düzey ($p<0,01$), genel düzey ($p<0,01$), bireysel düzey ($p<0,01$) ve örgütsel sağlık toplam puanları ($p<0,01$) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,01$).

5.3.6. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algılarının kurumda çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.19'de sunulmuştur.

Tablo 5.19. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Kurumda Çalışma Süresi Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları

	Kurumda Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	Ki-kare	Sd	p
Örgütsel Düzey	1-4 Yıl	109	204,75	16,829	3	0,001
	5-9 Yıl	109	169,94			
	10-14 Yıl	74	212,24			
	15 ve Üzeri	78	154,99			
	Toplam	370				
Genel Düzey	1-4 Yıl	109	213,00	19,656	3	0,000
	5-9 Yıl	109	170,65			
	10-14 Yıl	74	203,43			
	15 ve Üzeri	78	150,81			
	Toplam	370				
Bireysel Düzey	1-4 Yıl	109	206,14	15,045	3	0,002
	5-9 Yıl	109	180,07			
	10-14 Yıl	74	201,42			
	15 ve Üzeri	78	149,13			
	Toplam	370				
Örgütsel Sağlık Toplam	1-4 Yıl	109	208,62	19,128	3	0,000
	5-9 Yıl	109	171,35			
	10-14 Yıl	74	209,36			
	15 ve Üzeri	78	150,32			
	Toplam	370				

Tablo 5.19'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algıları kurumda çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin örgütsel sağlık algılarının ölçek alt faktörleri olan örgütsel düzey ($p < 0,01$), genel düzey ($p < 0,01$), bireysel düzey ($p < 0,01$) ve örgütsel sağlık toplam puanları ($p < 0,01$) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür ($p < 0,01$). Farklılığın genel olarak 15 yıl ve üzeri çalışan gruptan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

5.3.7. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algularının Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algularının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.20'de sunulmuştur.

Tablo 5.20. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Meslekte Çalışma Süresi Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları

	Meslekte Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	Ki-kare	Sd	p
Örgütsel Düzey	1-9 Yıl	79	167,84	5,918	2	0,052
	10-19 Yıl	148	179,31			
	20 Yıl ve Üzeri	143	201,66			
	Toplam	370				
Genel Düzey	1-9 Yıl	79	176,65	4,809	2	0,090
	10-19 Yıl	148	175,42			
	20 Yıl ve Üzeri	143	200,83			
	Toplam	370				
Bireysel Düzey	1-9 Yıl	79	181,66	4,888	2	0,087
	10-19 Yıl	148	173,12			
	20 Yıl ve Üzeri	143	200,43			
	Toplam	370				
Örgütsel Sağlık Toplam	1-9 Yıl	79	172,98	5,279	2	0,071
	10-19 Yıl	148	176,73			
	20 Yıl ve Üzeri	143	201,50			
	Toplam	370				

Tablo 5.20'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık alguları meslekte çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin örgütsel sağlık algularının ölçek alt faktörleri olan örgütsel düzey, genel düzey, bireysel düzey ve örgütsel sağlık toplam puanlarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

5.3.8. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sağlık Algılarının Aylık Gelir Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algılarının aylık gelir değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.21'de sunulmuştur.

Tablo 5.21. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Aylık Gelir Açısından Örgütsel Sağlık Düzeylerini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Aylık Gelir	N	Sıra Ort.	Mann-Whitney U	p
Örgütsel Düzy	0-4000 TL	283	175,00	9338,000	0,001
	4000 ve Üzeri	87	219,67		
	Toplam	370			
Genel Düzy	0-4000 TL	283	173,55	8928,000	0,000
	4000 ve Üzeri	87	224,38		
	Toplam	370			
Bireysel Düzy	0-4000 TL	283	173,72	8975,500	0,000
	4000 ve Üzeri	87	223,83		
	Toplam	370			
Örgütsel Sağlık Toplam	0-4000 TL	283	173,57	8935,500	0,000
	4000 ve Üzeri	87	224,29		
	Toplam	370			

Tablo 5.21'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algıları aylık gelir değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin örgütsel sağlık algılarının ölçek alt faktörleri olan örgütsel düzey ($p<0,01$), genel düzey ($p<0,01$) ve bireysel düzey ($p<0,01$) ve örgütsel sağlık toplam puanları ($p<0,01$) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,01$).

5.4. ERDEMLİ RAPORLAMA DAVRANIŞINA İLİŞKİN BULGULARIN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Çalışmanın bu bölümünde erdemli raporlama davranışı ile sosyo-demografik değişkenlere ait bulgulara yer verilmiştir.

5.4.1. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışlarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.22'de sunulmuştur.

Tablo 5.22. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Yaş Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ort.	Ki-kare	Sd	p
Dışsal Erdemli Raporlama	25-34 Yaş	94	189,01	0,455	2	0,797
	35-44 Yaş	174	181,57			
	45 ve Üzeri	102	188,97			
	Toplam	370				
İçsel Erdemli Raporlama	25-34 Yaş	94	197,62	1,673	2	0,433
	35-44 Yaş	174	180,89			
	45 ve Üzeri	102	182,20			
	Toplam	370				
Kayıtsızlık	25-34 Yaş	94	199,15	4,966	2	0,083
	35-44 Yaş	174	187,26			
	45 ve Üzeri	102	169,92			
	Toplam	370				
Erdemli Raporlama Toplam	25-34 Yaş	94	197,81	1,701	2	0,427
	35-44 Yaş	174	182,01			
	45 ve Üzeri	102	188,10			
	Toplam	370				

Tablo 5.22'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışları yaş değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin erdemli raporlama davranışlarının ölçek alt faktörleri olan dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama, kayıtsızlık alt boyutları ve erdemli raporlama toplam puanları arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

5.4.2. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.23'te sunulmuştur.

Tablo 5.23. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Mann-Whitney U	p
Dışsal Erdemli Raporlama	Kadın	176	169,34	14227,500	0,005
	Erkek	194	200,16		
	Toplam	370			
İçsel Erdemli Raporlama	Kadın	176	171,39	14588,000	0,014
	Erkek	194	198,30		
	Toplam	370			
Kayıtsızlık	Kadın	176	179,94	16093,000	0,272
	Erkek	194	190,55		
	Toplam	370			
Erdemli Raporlama Toplam	Kadın	176	169,00	14168,500	0,005
	Erkek	194	200,47		
	Toplam	370			

Tablo 5.23'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin erdemli raporlama davranışları ile ölçek alt faktörleri olan dışsal erdemli raporlama ($p < 0,01$), içsel erdemli raporlama ($p < 0,05$) ve erdemli raporlama toplam puanları ($p < 0,01$) arasında anlamlı farklılıklar bulunurken; kayıtsızlık alt boyutunun farklılık göstermediği görülmüştür ($p > 0,05$).

5.4.3. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışlarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.24'te sunulmuştur.

Tablo 5.24. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Mann-Whitney U	p
Dışsal Erdemli Raporlama	Evli	323	186,74	7188,500	0,553
	Bekar	47	176,95		
	Toplam	370			
İçsel Erdemli Raporlama	Evli	323	184,62	7305,000	0,673
	Bekar	47	191,57		
	Toplam	370			
Kayıtsızlık	Evli	323	186,67	7212,000	0,525
	Bekar	47	177,45		
	Toplam	370			
Erdemli Raporlama Toplam	Evli	323	185,94	7449,500	0,836
	Bekar	47	182,50		
	Toplam	370			

Tablo 5.24'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışları medeni durum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin erdemli raporlama davranışları ile ölçek alt faktörleri olan dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama, kayıtsızlık ve erdemli raporlama toplam puanlarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

5.4.4. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışlarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.25'te sunulmuştur.

Tablo 5.25. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Öğrenim Durumu Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort.	Ki-kare	Sd	p
Dışsal Erdemli Raporlama	Ön lisans	79	148,57	12,708	2	0,002
	Lisans	253	197,11			
	Lisansüstü	38	184,99			
	Toplam	370				
İçsel Erdemli Raporlama	Ön lisans	79	183,78	0,146	2	0,930
	Lisans	253	186,79			
	Lisansüstü	38	180,46			
	Toplam	370				
Kayıtsızlık	Ön lisans	79	163,03	6,047	2	0,049
	Lisans	253	192,46			
	Lisansüstü	38	185,87			
	Toplam	370				
Erdemli Raporlama Toplam	Ön lisans	79	162,59	4,636	2	0,098
	Lisans	253	191,69			
	Lisansüstü	38	191,93			
	Toplam	370				

Tablo 5.25'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışları öğrenim durumu değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin erdemli raporlama davranışlarının ölçek alt faktörleri olan dışsal erdemli raporlama ($p < 0,01$), kayıtsızlık ($p < 0,05$) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür. Ancak içsel erdemli raporlama alt faktörü ve erdemli raporlama toplam puanlarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

5.4.5. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Çalışılan Kurum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışlarının çalışılan kurum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.26'da sunulmuştur.

Tablo 5.26. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Çalışılan Kurum Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Çalışılan Kurum	N	Sıra Ort.	Mann-Whitney U	p
Dışsal Erdemli Raporlama	Eğitim Örgütü	212	201,37	13384,000	0,001
	Sağlık Örgütü	158	164,21		
	Toplam	370			
İçsel Erdemli Raporlama	Eğitim Örgütü	212	198,27	14040,000	0,007
	Sağlık Örgütü	158	168,36		
	Toplam	370			
Kayıtsızlık	Eğitim Örgütü	212	195,04	14725,000	0,022
	Sağlık Örgütü	158	172,70		
	Toplam	370			
Erdemli Raporlama Toplam	Eğitim Örgütü	212	199,56	13768,000	0,003
	Sağlık Örgütü	158	166,64		
	Toplam	370			

Tablo 5.26'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışları çalışılan kurum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin erdemli raporlama davranışlarının ölçek alt faktörleri olan dışsal erdemli raporlama ($p<0,01$), içsel erdemli raporlama ($p<0,01$), kayıtsızlık ($p<0,05$) ve erdemli raporlama toplam puanları ($p<0,01$) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür.

5.4.6. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışlarının kurumda çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.27'de sunulmuştur.

Tablo 5.27. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Kurumda Çalışma Süresi Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları

	Kurumda Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	Ki-kare	Sd	p
Dışsal Erdemli Raporlama	1-4 Yıl	109	182,47	1,806	3	0,614
	5-9 Yıl	109	195,79			
	10-14 Yıl	74	185,22			
	15 ve Üzeri	78	175,62			
	Toplam	370				
İçsel Erdemli Raporlama	1-4 Yıl	109	198,49	5,964	3	0,113
	5-9 Yıl	109	193,30			
	10-14 Yıl	74	177,84			
	15 ve Üzeri	78	163,72			
	Toplam	370				
Kayıtsızlık	1-4 Yıl	109	186,56	10,241	3	0,017
	5-9 Yıl	109	202,72			
	10-14 Yıl	74	171,03			
	15 ve Üzeri	78	168,10			
	Toplam	370				
Erdemli Raporlama Toplam	1-4 Yıl	109	191,68	5,423	3	0,143
	5-9 Yıl	109	199,61			
	10-14 Yıl	74	175,98			
	15 ve Üzeri	78	166,18			
	Toplam	370				

Tablo 5.27'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışları kurumda çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin erdemli raporlama davranışlarının ölçek alt faktörü olan kayıtsızlık ($p < 0,05$) açısından farklılık gösterdiği belirlenirken; dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama ve erdemli raporlama toplam puanları açısından farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

5.4.7. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışlarının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.28'de sunulmuştur.

Tablo 5.28. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Meslekte Çalışma Süresi Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Kruskal Wallis Varyans Analizi Sonuçları

	Meslekte Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	Ki-kare	Sd	p
Dışsal Erdemli Raporlama	1-9 Yıl	79	183,26	1,442	2	0,486
	10-19 Yıl	148	178,91			
	20 Yıl ve Üzeri	143	193,56			
	Toplam	370				
İçsel Erdemli Raporlama	1-9 Yıl	79	199,26	4,767	2	0,092
	10-19 Yıl	148	171,14			
	20 Yıl ve Üzeri	143	192,26			
	Toplam	370				
Kayıtsızlık	1-9 Yıl	79	201,61	3,025	2	0,220
	10-19 Yıl	148	181,06			
	20 Yıl ve Üzeri	143	181,19			
	Toplam	370				
Erdemli Raporlama Toplam	1-9 Yıl	79	197,39	2,292	2	0,318
	10-19 Yıl	148	176,00			
	20 Yıl ve Üzeri	143	188,77			
	Toplam	370				

Tablo 5.28'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışları meslekte çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin erdemli raporlama davranışlarının ölçek alt faktörleri olan dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama, kayıtsızlık ve erdemli raporlama toplam puanları açısından farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

5.4.8. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Erdemli Raporlama Davranışlarının Aylık Gelir Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışlarının aylık gelir değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5.29'da sunulmuştur.

Tablo 5.29. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Aylık Gelir Açısından Erdemli Raporlama Davranışlarını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Aylık Gelir	N	Sıra Ort.	Mann-Whitney U	p
Dışsal Erdemli Raporlama	0-4000 TL	283	179,67	10660,500	0,056
	4000 ve Üzeri	87	204,47		
	Toplam	370			
İçsel Erdemli Raporlama	0-4000 TL	283	176,84	9859,500	0,004
	4000 ve Üzeri	87	213,67		
	Toplam	370			
Kayıtsızlık	0-4000 TL	283	182,35	11420,000	0,240
	4000 ve Üzeri	87	195,74		
	Toplam	370			
Erdemli Raporlama Toplam	0-4000 TL	283	177,35	100004,500	0,008
	4000 ve Üzeri	87	212,01		
	Toplam	370			

Tablo 5.29'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının erdemli raporlama davranışları aylık gelir değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin erdemli raporlama davranışlarının ölçek alt faktörü olan içsel erdemli raporlama ($p < 0,01$) ve erdemli raporlama toplam puanları ($p < 0,01$) açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenirken; dışsal erdemli raporlama ve kayıtsızlık alt faktörü arasında anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p > 0,05$).

5.5. ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ERDEMLİ RAPORLAMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sağlık toplam puanları ve alt boyutları ile erdemli raporlama toplam puanları ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

5.5.1. Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelir (Büyüköztürk, 2013:31).

Örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 5.30'da gösterilmektedir.

Tablo 5.30. Örgütsel Sağlık Algısı İle Erdemli Raporlama Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Sağlık Toplam	Örgütsel Düzey	Genel Düzey	Bireysel Düzey	Erdemli Raporlama Toplam	Dışsal	İçsel	Kayıtsızlık
Örgütsel Sağlık Toplam	r	1							
	p	-							
	N.	370							
Örgütsel Düzey	r	0,971**	1						
	p	0,000	-						
	N.	370	370						
Genel Düzey	r	0,932**	0,858**	1					
	p	0,000	0,000	-					
	N.	370	370	370					
Bireysel Düzey	r	0,905**	0,828**	0,790**	1				
	p	0,000	0,000	0,000	-				
	N.	370	370	370	370				
Erdemli Raporlama Toplam	r	0,143**	0,122*	0,146**	0,156**	1			
	p	0,006	0,018	0,005	0,003	-			
	N.	370	370	370	370	370			
Dışsal	r	0,120*	0,103*	0,140**	0,101	0,784**	1		
	p	0,021	0,047	0,007	0,053	0,000	-		
	N.	370	370	370	370	370	370		
İçsel	r	0,175**	0,164*	0,158**	0,194**	0,854**	0,478**	1	
	p	0,001	0,002	0,002	0,000	0,000	0,000	-	
	N.	370	370	370	370	370	370	370	
Kayıtsızlık	r	0,092	0,079	0,070	0,120*	0,621**	0,334**	0,502**	1
	p	0,078	0,131	0,180	0,020	0,000	0,000	0,000	-
	N.	370	370	370	370	370	370	370	370

** p<0,01 düzeyinde korelasyon anlamlıdır. * p<0,05 düzeyinde korelasyon anlamlıdır. r: Spearman Korelasyon Katsayısı

Örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 5.30'da görüldüğü üzere örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasında pozitif yönlü zayıf (r=0,143) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür (p<0,01).

Korelasyon analizi sonucunda, örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışının alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Erdemli raporlama davranışının alt boyutları olan dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama ve kayıtsızlık alt boyutları ile örgütsel sağlık toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel sağlık ile dışsal erdemli raporlama arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,120$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Örgütsel sağlık algısı ile içsel erdemli raporlama arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,175$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Örgütsel sağlık algısı ile kayıtsızlık arasında ise pozitif yönlü zayıf ($r=0,092$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Korelasyon analizi sonucunda, erdemli raporlama davranışı ile örgütsel sağlık algısının alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel sağlık algısının alt boyutları olan örgütsel düzey, genel düzey ve bireysel düzey alt boyutları ile erdemli raporlama toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, erdemli raporlama ile örgütsel düzey arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,122$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Erdemli raporlama davranışı ile genel düzey alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,146$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Erdemli raporlama davranışı ile bireysel düzey alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,156$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,01$).

BÖLÜM VI

6. TARTIŞMA,SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın hipotezleri ve temel problemi çerçevesinde elde edilen bulgular özetlenerek literatürdeki diğer çalışmalar ile karşılaştırılacaktır.

6.1. TARTIŞMAVE SONUÇ

Bu çalışma, eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde; araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları gibi bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde literatürden hareketle örgütsel sağlık kavramı hakkında bilgiler sunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde yine literatürden hareketle erdemli raporlama davranışı/eylemi hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde, araştırmanın yöntemi ve ölçekler hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde, çalışmadan elde edilen bulgular sunulmuştur. Çalışmanın altıncı ve son bölümünde ise çalışmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır.

Literatürde örgütsel sağlık kavramı; çalışan verimliliği ve etkinliği, iş tatmini, kurumsal bağlılık ve sadakat duygusu oluşturmaya katkı sağlayan her türlü fiziksel, psikolojik ve zihinsel koşulların oluşturduğu bir bütün ve iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre örgüt sağlığı, örgütte çalışanların örgütsel ve davranışlarla ilintili olarak bireysel risklerdeki değişimlerin planlanması, bunun yanında örgütteki hastalıklı ortamın risklerinin en aza indirgenmesi için süreklilik gerektiren stratejik bir gayret olarak ifade edilmektedir (Ünlü, 2011:5). Örgütsel sağlık kavramı, tüm kurumlarda olduğu gibi hizmet kurumlarında da önem taşıyan bir kavramdır. Eğitim kurumları, insanların hayatının büyük bir bölümünü geçirdiği yaşama alanlarıdır. Eğitim yaşamındaki niteliğin artmasının "sağlıklı eğitim örgütü" ile mümkün olabileceği ileri sürülmektedir. Sağlıklı eğitim örgütü; çevresiyle iyi ilişkiler içerisinde olan ve bu çevre tarafından destek alan örgüttür. Eğitim kurumlarının örgüt sağlığı kavramı; öğrenci-öğretmen, öğretmen-öğretmen ve öğretmen-okul idarecisi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan bir kavramdır. Bu kavram, kurumların kendi içerisinde ve örgütteki personel arasındaki ilişkilerin gelişmesini sağlayan temel faktördür (Karakuş, 2008:39).

Örgütsel açıdan hizmet sunumunun iyi olması, örgütün mükemmeliyet derecesiyle ilişkilidir. Başka bir ifadeyle, örgütün işleyişinin kaliteli olma derecesi hizmet sunumuna yansımaktadır. Sağlık kuruluşlarının örgütsel sağlığının iyi derecede olması çalışanların sağlığını etkilediği gibi, performansını da artırmaktadır. Ayrıca örgütün, kendisinden hizmet alan hastalarına vermiş olduğu sağlık hizmetini de etkilemektedir. Gül (2018:54)'ün Orvik ve Axelsson (2012)'dan aktardığına göre bir sağlık kurumunda örgüt sağlığının gerçekleştirilmesi bazı faktörlere bağlıdır. Bunları ters piramit şeklinde açıklayan araştırmacılar, sağlıklı bir sağlık kurumunun oluşmasında; örgütsel etkinlik, örgütsel etkililik kavramlarının anlaşılması; hasta, doktor ve diğer sağlık personelinin koordineli bir şekilde çalıştığı kurum olarak değerlendirilmektedir.

Erdemli raporlama kavramı, kamunun çıkarlarını, görev yaptığı örgütün çıkarlarından üstün tutan bir çalışanın, örgütün yasa dışı, ahlâksız, zararlı veya hileli faaliyetlerde bulunması sebebiyle ıslık çalma eylemi olarak tanımlanmıştır (Aydan, 2017:5). Bir başka tanıma göre erdemli raporlama; örgütü içeren ve kontrolü altında olan bir fiilin ya da şüphelenilen/öngörülen önemli boyuttaki illegallik ya da başka türdeki haksızlığın, kamu kaydına geçen ve örgütle ilgili verilere özel (ayrıcalıklı) erişimi bulunan/bulunmuş olan bir birey tarafından, bu haksızlığı/illegalliği düzeltme gücü bulunan dış bir birime, planlı olarak ve zorunlu olmadan ifşa etme hareketidir (Jubb, 1999:78; Akt: Wozir, 2018:7). Türkçe'de tam karşılığı bulunmayan kavram; prensipli örgütsel muhalefet, sivil itaatsizlik ya da protesto ve etik direniş gibi anlamlarda kullanılmıştır. Bu araştırmada whistleblowing kavramı, yerli araştırmacıların yerli literatürde kullandıkları kavramlar yerine "erdemli raporlama" kavramı kullanılması uygun bulunmuştur. Çünkü kavramın kökenine baktığımızda davranışın ahlâki bir olay olduğu ve bunun sözlü bir olaydan çok gerekçeleriyle açıklanması beklenmektedir. Ayrıca davranışta örgüt içi veya örgüt dışı kimsenin zarar görmemesi gerektiğinden ahlâka uygun bir şekilde bildirilmesi istenmektedir. Dolayısıyla davranış erdemli bir şekilde raporlanmalı ve açığa çıkartılmalıdır.

Başkalarının yanlış, hatalı davranışlarını bildirme konusunda ne kadar rahatsızlık duyulursa duyulsun, erdemli raporlama önemli bir örgütsel kontrol mekanizmasıdır (Büyükarıslan, 2016:44). Erdemli raporlama, örgütsel vatandaşlık davranışı ve prososyal davranış olarak görülen bir kavramdır. Yılmaz (2014:23)'ün aktardığına göre örgütsel vatandaşlık davranışı olarak erdemli raporlama, örgüte faydalı davranışlar ile belirli kişilere yarar sağlayacak ve dolaylı olarak bu yolla örgüte katkıda bulunacak

davranışlardır. Prososyal davranış olarak erdemli raporlama ise örgüt üyesi tarafından örgütsel rolünü yerine getirirken bireyin, grubun veya örgütün refahını sağlamak amacıyla gerçekleştirdiği davranış olarak ifade edilmektedir. Erdemli raporlama eylemi, uzun vadede örgütsel performansı etkileyen bir davranıştır. Ayrıca bu eylem, hem işveren hem de çalışana bazı avantajlar sağlamaktadır. Bazı durumlarda erdemli raporlama eylemi, kamu güvenliğini ve sağlığını korumak için zorunlu olabilmektedir. Bazı durumlarda ise dolandırıcılık, adil olmayan ayrımcılık ve güvenlik ihlalleri gibi örgütsel yanlışlıkların sona ermesini mümkün hale getirmekte ve genel olarak örgüt üyeleri, hissedarlar ve toplum için fayda sağlamaktadır. Erdemli raporlama eylemi ile örgüt, potansiyel olarak görünmeyen tehlikelere karşı uyarıda bulunarak dava masraflarından kurtulmakta, diğer finansal problemleri önlemekte ve kurumsal imaj ve itibar kaybının da önüne geçebilmektedir (Büyükarıslan, 2016:44).

Eğitim kuruluşları, insana yönelik hizmet veren ve informal ilişkilerin yoğun olarak yaşanabileceği kurumların başında gelmektedir. Bu sebepten ötürü eğitim kurumlarında saygıya dayalı otoritenin benimsenmesine sıklıkla rastlanmaktadır. Örgütsel yaşam içerisinde verilen kararlarda ve uygulama süreçlerinde eğitim kurumları yöneticilerin ve diğer eğitim çalışanlarının yanlış, hatalı, yasa dışı davranışlardan kaçınması önemlidir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde eğitim kurumlarında bu tür davranışların açığa çıkarılması uzun vadede topluma fayda sağlayacaktır. Bir diğer yandan eğitimcilik, ahlâki sorumlulukları bulunan ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı bir meslektir. Eğitimcilik, mesleğini icra ederken yalnızca öğretme yetenekleri ile değil aynı zamanda öğrettiklerini örnek olarak yaşayan insanlar olarak rol model olmaları beklenen bir meslek grubudur. Dolayısıyla yanlış, hatalı yasa dışı eylemlerin açığa çıkarılması eğitimciliğin gereklerindedir (Güvercin, 2016:21).

Sağlık kavramı, toplumu oluşturan bireylerin yaşamıyla eş anlamlıdır. Herhangi bir hastalık ve güçsüzlük halinin olmaması ve beden, ruhen ve sosyal bakımdan tam bir iyi olma durumu olarak tanımlanan sağlık kavramı; sağlık hizmetlerinin kapsamını da ortaya koymaktadır. Sağlık çalışanları ise çalışma koşulları gereği sağlık kuruluşlarının en büyük hizmet sunucularıdır (Timurtaş, 2018:26). Sağlık çalışanları, buldukları konum itibarıyla sağlık kuruluşlarında yanlış, hatalı veya etik dışı olayların açığa çıkması rollerini üstlenebilmektedir (Taş, 2015:32). Örgütlerde meydana gelen ve karşılaşılan güvenlik ve sağlık ile ilgili olumsuz olaylar erdemli raporlamanın öncelikli konularıdır. Buna örnek olarak üretilen mallardaki sağlığa zararlı maddelerin bilinerek gizlenmesi, yapılan

ameliyatlarda ölüm oranlarının fazla olduğu halde bu konunun araştırılmaması erdemli raporlamaya dair konulardır. Sağlık kuruluşlarında meydana gelebilecek olaylar sadece bu sayılanlarla sınırlı değildir. Bu gibi durumların açığa çıkarılmasında kamu yararının olduğu belirtilmektedir (Aydan, 2017:33).

Bu çalışma Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı liselerde görev yapan personel ile Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan personeli kapsamaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular kısaca aşağıda özetlenmiştir. Çalışmaya toplam 370 kişi katılım göstermiştir. Çalışmaya katılanların 212'si eğitim çalışanı iken; 158'i sağlık çalışanıdır. Bunlardan 176'sı kadın, 194'ü ise erkektir. Çalışmadaki 212 eğitim çalışanından 81'i (%38,2) kadın, 131'i(%61,8) ise erkek iken, sağlık çalışanlarından 95'i (%60,1) kadın, 63'ü (%39,9) ise erkek olduğu görülmüştür. Kadın çalışanların genel olarak az olması göze çarpmaktadır. Yaş açısından bakıldığında; eğitim çalışanlarının 100 kişi ile 35-44 yaş aralığında olduğu görülürken, sağlık çalışanlarında da bu durum benzer şekilde olmuştur. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında; eğitim çalışanlarının 191'i (%90,1) evli iken, sağlık çalışanlarının 132'sinin(%83,5) evli olduğu görülmüştür. Çalışmada evli olan kişilerin fazla olduğu göze çarpmaktadır. Çalışanların öğrenim durumları incelendiğinde; eğitim çalışanlarının 181'inin (%85,4), lisans mezunu olduğu görülürken, sağlık çalışanlarının 72'sinin lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya en çok lisans mezunlarının katılım gösterdiği görülmektedir. Kurumda çalışma süreleri açısından bakıldığında; eğitim kurumlarında 76 (%35,8), kişinin 1-4 yıl arası çalışan olarak en fazla olduğu görülürken, sağlık çalışanlarında 56 kişinin (%35,4), 5-9 yıl aralığında çalıştıkları görülmüştür. Eğitim çalışanlarının meslekte en çok çalışma sürelerinin 93 (%43,9) kişi ile 10-19 yıl aralığında olduğu görülürken; sağlık çalışanlarında bu durum farklı olmuştur. Hem 10-19 yıl aralığında çalışanların sayısı hem de 20 yıl ve üzeri çalışan kişi sayısı 55'tir. Çalışanların aylık gelirlerine bakıldığında; eğitim ve sağlık çalışanlarının genel olarak 4000 TL'den az kazandıkları belirlenmiştir. 149 eğitim çalışanı ve 134 sağlık çalışanı 4000 TL'den az kazandıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışmada sosyo-demografik değişkenlere göre elde edilen bulgulara bakıldığında; yaş açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel açıdan farklılığın olduğu görülmüştür. Bu farklılığın 45 yaş ve üzeri çalışanlardan kaynaklandığı belirlenmiştir. Cinsiyet açısından örgütsel sağlık puanlarının anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür. Erkek katılımcıların kadınlara göre daha fazla örgütsel sağlık algısı olduğu

düşünülmektedir. Medeni durum açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel açıdan fark bulunamamıştır. Öğrenim durumu açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel açıdan farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın çalışmada en çok katılımcı grubu olan lisans eğitim düzeyine sahip olan kişilerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Çalışılan kurum açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın eğitim kurumlarında çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir. Kurumda çalışma süresi açısından örgütsel sağlık puanları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu farklılık genel olarak 15 yıl ve üzeri çalışan gruptan kaynaklanmaktadır. Meslekte çalışma süresi açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel açıdan fark bulunamamıştır. Aylık gelir açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel açıdan fark belirlenmiştir.

Çalışmada sosyo-demografik değişkenlere göre elde edilen bulgulara bakıldığında; yaş açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel açıdan fark belirlenmemiştir. Cinsiyet açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkek katılımcıların kadınlara göre daha çok erdemli raporlama davranışını gösterme eğiliminde oldukları görülmüştür. Medeni durum açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel açıdan fark bulunamamıştır. Benzer şekilde öğrenim durumu açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel açıdan fark yoktur. Çalışılan kurum açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel açıdan fark vardır. Eğitim kurumlarında çalışanların erdemli raporlama davranışı gerçekleştirme eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel açıdan fark yoktur. Benzer şekilde meslekte çalışma süresi açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel açıdan fark bulunamamıştır. Aylık gelir açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel açıdan fark belirlenmiştir.

Çalışmada örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasında pozitif yönlü zayıf ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür. Ayrıca erdemli raporlama davranışının kayıtsızlık alt boyutu haricinde diğer alt boyutları ile örgütsel sağlık arasında ilişki bulunmuştur. Erdemli raporlama davranışı ile örgütsel sağlık algısının alt boyutları arasında anlamlı ilişki görülmüştür.

Çalışmada örgütsel sağlık ölçeğindeki sorulara eğitim çalışanlarının verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; genel ortalamanın 3,83 olduğu görülmüştür. Eğitim

çalışanların kurumlarındaki örgüt sağlığının orta düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Eğitim çalışanlarının algılarına göre "*Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler.*" sorusu $\bar{x}=4,07$ ile en yüksek olmuştur. Bu durumun, ölçeğin sadece kurumlardaki çalışan personele uygulanması, yöneticilerin çalışmanın dışında tutulmasından kaynaklandığı söylenebilir. "*Çalışanların hayat düşüncelerine ve yaşantılarına saygı duyulur.*" sorusu $\bar{x}=4,00$ ile ikinci en yüksek çıkan soru olmuştur. Eğitim çalışanlarının algılarına göre eğitim kurumlarında çalışanların özgür bir ortamda çalıştıkları düşünülmektedir. "*Çalışanların sağlık ve emniyetleri birinci önceliktir.*" sorusu $\bar{x}=4,00$ ile üçüncü en yüksek çıkan soru olmuştur. Eğitim çalışanlarının çalıştıkları kurumlarda ilgili kişiler tarafından çalışan sağlığının ve güvenliğinin ön planda tutulduğu söylenebilir. "*Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnekler.*" sorusu $\bar{x}=3,64$ ile en düşük çıkan üçüncü sorudur. Eğitim çalışanlarının algılarına göre çalıştıkları kurumların, personelin sosyal yaşantısını göz önünde bulundurmadığı akla gelmektedir. "*Çalışanlar, kurumun kendilerine sağladığı sosyal imkanlardan memnundurlar.*" sorusu $\bar{x}=3,50$ ile en düşük çıkan ikinci sorudur. Dolayısıyla eğitim kurumlarında herhangi bir sosyal faaliyetin bulunmadığı veya sosyal faaliyetlerin az olduğu söylenebilir. "*Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir.*" sorusu $\bar{x}=3,50$ ile en düşük çıkan sorudur. Bu durumda eğitim kurumlarında ödüllendirme sisteminin bulunmadığından veya çalışanları işe teşvik edici olguların azlığından söz edilebilir. Ayrıca eğitim çalışanlarının algılarına göre örgütün sağlık durumu hakkındaki görüşleri incelendiğinde; eğitim çalışanlarının %60,8'inin örgütü hem sağlıklı hem de sağlıksız gördükleri görülmüştür. Bu bağlamda eğitim kurumlarının sağlıklı özellikler taşıdığı gibi sağlıksız özelliklerinin de bulunduğu söylenebilir. Eğitim çalışanlarının %34,4'ü ise örgütü sağlıklı görürken, %4,7'si örgütü sağlıksız gördüklerini ifade etmiştir. Hem örgütü sağlıklı görenlerin oranının fazla olması hem de orta düzeyde görenlerin oranının fazla olması sebebiyle genel olarak eğitim kurumlarının sağlıklı örgüt özelliklerinin daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada örgütsel sağlık ölçeğindeki sorulara sağlık çalışanlarının verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; genel ortalamanın 2,53 olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının, kurumlarını sağlıksız örgüt olarak gördüğü söylenebilir. Sağlık çalışanlarının algılarına göre "*Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler.*" sorusu $\bar{x}=3,28$ ile en yüksek olmuştur. Bu durumun, eğitim çalışanlarında olduğu gibi ölçeğin sadece kurumlardaki çalışan personele uygulanması, yöneticilerin çalışmanın

dışında tutulmasından kaynaklandığı söylenebilir. Çalışanların, üretilen hizmet konusunda işlerini iyi yaptıklarını düşünmesi normal görülebilir. "*Çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahiptirler.*" sorusu $\bar{x}=2,99$ ile ikinci en yüksek çıkan soru olmuştur. Sağlık kurumlarında üretilecek hizmetler için gerekli kaynakların, kurumda mevcut olduğu düşünülmektedir. "*Çalışanlar arasında dayanışma ve arkadaşlık hisleri mevcuttur.*" sorusu $\bar{x}=2,94$ ile üçüncü en yüksek çıkan soru olmuştur. Bu durum, kurumdaki çalışanların birbiri ile yakın ilişkilerde bulunduğunu ve birbirlerini desteklediklerini akla getirmektedir. *Bu kurumda yapılacak çalışmalar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların katılım derecesi yüksektir.*" sorusu $\bar{x}=2,17$ ile en düşük çıkan üçüncü sorudur. Sağlık kurumlarında alınan kararlarda çalışanların fikirlerinin alınmadığı ve onların bu sürece dahil edilmediği söylenebilir. "*Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnekler.*" sorusu $\bar{x}=2,15$ ile en düşük çıkan ikinci sorudur. Sağlık çalışanlarının algılarına göre çalıştıkları kurumların, personelin sosyal yaşantısını göz önünde bulundurmadığı akla gelmektedir. "*Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir.*" sorusu $\bar{x}=1,93$ ile en düşük çıkan sorudur. Bu durumda, sağlık kurumlarında ödüllendirme sisteminin bulunmadığından veya çalışanları işe teşvik edici olguların azlığından söz edilebilir. Ayrıca sağlık çalışanlarının algılarına göre örgütün sağlık durumu hakkındaki görüşleri incelendiğinde; sağlık çalışanlarının %49,4'ü örgütü sağlıklı görmektedir. Bunun yanında sağlık çalışanlarının %48,7'si örgütü hem sağlıklı hem sağlıklı görmektedir. Sağlık çalışanlarının sadece % 1,9'u örgütü sağlıklı görmektedir. Bu oranlara bakıldığında; sağlık kurumlarının genel olarak sağlıklı örgüt özelliklerini taşıdığı söylenebilir.

Çalışmada erdemli raporlama ölçeğindeki sorulara eğitim çalışanlarının verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; genel ortalamanın 3,53 olduğu görülmüştür. Eğitim çalışanlarının herhangi bir yanlış, ahlâk dışı veya yasadışı bir durumla karşılaştıklarında bunu ilgili makamlara bildirebilecekleri söylenebilir. Eğitim çalışanlarının verdikleri cevaplara göre; "*Olayı görmezden gelmem.*" sorusu $\bar{x}=4,45$ ile en yüksek soru olmuştur. Eğitim çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları yasal olmayan, ahlâk dışı veya yanlış bir durumda, bunu bildirecekleri düşünülebilir. "*Sessiz kalmam.*" sorusu $\bar{x}=4,41$ ile ikinci en yüksek soru olmuştur. Eğitim çalışanlarının herhangi bir etik dışı veya yasadışı durumda sessiz kalmayacakları ve doğru olanı yapmak isteyecekleri söylenebilir. "*Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum.*" sorusu $\bar{x}=2,07$ ile en düşük çıkan ikinci soru olmuştur. Bu durumda eğitim çalışanlarının içsel erdemli raporlama kanallarını kullanarak bildirimde

bulunacağı akla gelmektedir. "*Olayı kamuoyuna açıklarım.*" sorusu $\bar{x}=1,82$ ile en düşük çıkan soru olmuştur. Yine benzer şekilde eğitim çalışanları, kurumlarına olan sadakatten veya bağlılıktan dolayı, karşılaştıkları olayları örgüt içerisinde çözmeyi düşünebilir. Ayrıca olayın açığa çıktığında, karşılaşılabilecekleri misillemelerden çekindikleri için dışsal kanalları tercih etmek istememiş olabilirler.

Çalışmada erdemli raporlama ölçeğindeki sorulara sağlık çalışanlarının verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; genel ortalamanın 3,13 olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının herhangi bir yanlış, ahlâk dışı veya yasadışı bir durumla karşılaştıklarında bunu ilgili makamlara bildirebilecekleri söylenebilir. Sağlık çalışanlarının verdikleri cevaplara göre; "*Olayı görmezden gelmem.*" sorusu $\bar{x}=3,92$ ile en yüksek çıkan soru olmuştur. Sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları yasal olmayan, ahlâk dışı veya yanlış bir durumda, bunu bildirecekleri düşünülebilir. "*Sessiz kalmam.*" sorusu $\bar{x}=3,89$ ile ikinci en yüksek soru olmuştur. Sağlık çalışanlarının herhangi bir etik dışı veya yasadışı durumda sessiz kalmayacakları ve doğru olanı yapmak isteyecekleri düşünülebilir. "*Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.*" sorusu $\bar{x}=1,86$ ile en düşük çıkan ikinci soru olmuştur. Bu durumda sağlık çalışanlarının içsel erdemli raporlama kanallarını kullanarak bildirimde bulunacağı akla gelmektedir. "*Olayı kamuoyuna açıklarım.*" sorusu $\bar{x}=1,67$ ile en düşük çıkan soru olmuştur. Yine benzer şekilde sağlık çalışanları, kurumlarına olan sadakatten veya bağlılıktan dolayı, karşılaştıkları olayları örgüt içerisinde çözmeyi düşünebilir. Ayrıca olayın açığa çıktığında, karşılaşılabilecekleri misillemelerden çekindikleri için dışsal kanalları tercih etmek istememiş olabilirler.

6.1.1. Örgütsel Sağlık Algısı ve Erdemli Raporlama Davranışına Ait Bulguların Tartışılması

Örgütsel sağlık algısının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda yaş açısından örgütsel sağlık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca yaş açısından örgütsel sağlık algısının ölçek alt faktörü olan örgütsel düzey, bireysel düzey ve genel düzey alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 2 olan "*Yaş açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi reddedilmiştir. Bulgular incelendiğinde farkın 45 yaş ve üzeri katılımcı grubundan kaynaklandığı görülmektedir. Bireylerin yaşlarının artması ile örgütsel sağlık

algısı arasında doğrudan bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu durumun, araştırma kapsamındaki eğitim ve sağlık kurumlarında çalışan kişilerin mesleki tecrübeleri, devlet kurumunda görev yapmaları gibi nedenlerden meydana geldiği düşünülmektedir. 45 yaş ve üzerindeki çalışanların, sosyal hayatlarında karşılaştıkları olayları örgüt düzeyinde mukayese edebilme yeteneklerinin daha gelişmiş olduğu akla gelmektedir. Çalışmamızla paralel olarak Kısa (2011)'nin eğitim örgütlerinde yapmış olduğu çalışmada, yaş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Yine benzer şekilde Soylu (2017)'nin eğitim örgütlerinde yapmış olduğu örgütsel güven ile lider-üye etkileşiminin örgütsel sağlık üzerine etkisini araştırdığı çalışmada yaş değişkeni açısından farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızın bulgularıyla paralel şekilde Lee ve diğerlerinin (2014) çalışmasında yaş değişkeni örgüt sağlığı algısına göre farklılaşmaktadır. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Gül (2018) ve Başar (2011)'in çalışmalarında yaş açısından örgüt sağlığı puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmış olması çalışmanın yapıldığı örgüt, bireylerin kişisel özellikleri ve kültürel farklılıklar gibi nedenlere bağlı olabilir.

Erdemli raporlama davranışının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda yaş açısından erdemli raporlama toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ayrıca yaş açısından erdemli raporlama davranışının ölçek alt faktörü olan dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama ve kayıtsızlık alt boyutlarının anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 10 olan "*Yaş açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi kabul edilmiştir. Yaş değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren eğitim ve sağlık çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu söylenebilir. Erdemli raporlama davranışı Türk kültüründe genellikle ispiyonculuk, bilgi sızdırma, gammazlamak gibi algılanmaktadır. Kültürel özelliklerden dolayı, yaşanan negatif bir durumun bildirilmesi çoğu çevreler tarafından olumsuz karşılanmaktadır. Eylemin ahlâki bir davranış olduğunu genel olarak çoğu kimsenin düşünmediği akla gelmektedir. Bireylerin yaşam tarzlarının iş hayatlarına yansımalarının doğal bir durum olduğu düşünüldüğünde, aileden, okuldan, çevreden gördüğü davranışları kendisine karakter özelliği olarak benimsemesinin düşüncelerini de etkilediği düşünülmektedir. Dolayısıyla küçük yaşlarda elde edilen bazı davranışlar alışkanlığa dönüşmekte ve yaş ilerlemesine rağmen bu alışkanlıkların değişmediği

görülmektedir. Araştırma kapsamındaki eğitim ve sağlık çalışanlarının bu düşüncelerden hareketle yaşa bakılmaksızın yanlış, ahlak dışı veya yasadışı bir olayı bildirmenin doğru olmadığını düşündüğü söylenebilir. Alper (2018)'in erdemli raporlama ile örgütsel sessizliğin örgüt kültürüne etkisini araştırdığı çalışma, çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir. İlgili çalışmada yaş değişkeni açısından erdemli raporlama davranışında anlamlı farklılık görülmemiştir. Benzer şekilde Oran (2018)'in liderlik tarzlarının örgütsel güven ile etik dışı davranışların ifşasına etkisini araştırdığı doktora tezinde yaş açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır. Candan ve Kaya (2015)'nin bir kamu kurumunda erdemli raporlama ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada yaş grupları ile erdemli raporlama düzeyleri arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Alper (2018:207)'e göre Türkler, kültürel açıdan kamusal hizmetlerin başkaları tarafından yapılmasını bekleyen yapıda insanlardır. Araştırmamızın devletin eğitim ve sağlık kurumlarında yapıldığı düşünüldüğünde, çalışmaya katılanların bu düşünceyi benimsedikleri söylenebilir. Bu çalışmanın bulgularından farklı olarak yaş değişkeninin erdemli raporlama davranışı açısından farklılık gösterdiğini ileri süren çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Özdemir (2015)'in turizm sektöründe yaptığı ve erdemli raporlamanın örgütsel güvene etkisini araştırdığı çalışmasında yaş açısından erdemli raporlama algıları anlamlı farklılık göstermiştir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005)'in çalışması da yaş değişkeninin erdemli raporlama eylemini etkilediğini bulmuştur. İlgili çalışmada, katılımcıların yaşlarına artması ile yanlış veya hatalı davranışları bildirme olasılıklarının da arttığı ifade edilmektedir.

Örgütsel sağlık algısının *cinsiyet* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda cinsiyet açısından örgütsel sağlık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca cinsiyet açısından örgütsel sağlık algısının ölçek alt faktörü olan örgütsel düzey, bireysel düzey ve genel düzey alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 3 olan "*Cinsiyet açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi reddedilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla örgüt sağlığı algısına sahip olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki eğitim ve sağlık kurumlarının; çalışanların ailelerini göz önünde bulunduracak kadar esnek olmaması ve personel arasında eşit bir ödüllendirme sisteminin bulunmaması, kadınların iş ortamlarında erkeklere göre daha fazla sorun yaşaması gibi

durumlar, kadınların kurumların örgüt sağlığı hakkında olumsuz cevap vermelerine neden olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan ülkemizdeki birçok sektörde olduğu gibi eğitim ve sağlık sektöründe de kadın ve erkek arasında örgütsel açıdan ayrımcılık yapılması, kadınların yönetimde daha az söz sahibi olmaları, kadının bazı durumlarda kenara itilmesi gibi nedenlerden dolayı bu şekilde sonuçların ortaya çıktığı söylenebilir. Çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde Kısa (2011)'nin çalışmasında cinsiyet açısından örgüt sağlığı anlamlı farklılık göstermiştir. Yine Başar (2011)'in belediye kurumunda yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmüştür. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Karacan (2017) ve Ertaş ve Töre (2016)'nin çalışmalarında örgütsel sağlık puanları cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermemiştir. Çalışmalarda cinsiyet açısından farklı sonuçların ortaya çıkmasının birden fazla sebebi olduğu söylenebilir. Toplumsal açıdan; birçok alanda cinsiyet ayrımının yapılması, bireylerin iş hayatına da yansiyarak düşüncelerini etkilediği aklı gelmektedir. Kadınların, yaşamın bir parçası olarak görülmeyip ikinci plana atılması, kişilerin ailelerinde ve çevrelerinde gördükleri durumları örgütlerinde uygulamaya çalışması gibi durumların etkili olduğu düşünülmektedir.

Erdemli raporlama davranışının *cinsiyet* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda cinsiyet açısından erdemli raporlama toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca cinsiyet açısından erdemli raporlama davranışının ölçek alt faktörü olan dışsal erdemli raporlama ve içsel erdemli raporlama alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği görülürken ($p < 0,05$); kayıtsızlık alt boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 11 olan "*Cinsiyet açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi reddedilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla erdemli raporlama davranışı gösterme eğiliminde oldukları görülmüştür. Bu durumun toplumumuzdaki sosyal statü farklılıklarından kaynaklandığı söylenebilir. Türk toplumunun gelenek, görenek ve kültürüne bağlı yaşamının hala sürdüğü göz önünde bulundurulduğunda bir kadının yanlış, ahlâk dışı veya yasadışı bir olayı gündeme getirmesi ve sonucunda yaşadığı misilleme davranışları erkeğe göre daha fazla olduğu söylenebilir. Çalışmamızın bulguları ile paralel olarak Topgül (2018)'ün bir eğitim kurumunda demografik özelliklerin erdemli raporlama davranışına etkisini araştırdığı çalışmasında cinsiyet açısından erdemli raporlama

algılarının anlamlı olarak farklılaştığı belirtilmiştir. İlgili çalışmada erkek katılımcıların kadınlara göre erdemli raporlama davranışına daha yatkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine benzer şekilde Toker Gökçe (2014)'nin eğitim kurumlarında erdemli raporlama eylemini incelediği araştırmasında cinsiyet açısından erdemli raporlama puanları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. İlgili çalışmaya göre erkek katılımcıların kadınlara göre erdemli raporlama eylemine daha yatkın olduğu bulunmuştur. Yabancı literatürde Cassematis ve Wortley (2013) tarafından yapılan ve demografik değişkenlerin erdemli raporlama davranışına etkisinin incelendiği araştırma, çalışmamızı destekler niteliktedir. İlgili çalışmada cinsiyetin erdemli raporlama eylemin etkilediği belirlenirken; erkeklerin kadınlara göre daha fazla erdemli raporlama eğilimlerinin olduğu belirlenmiştir. Buna benzer şekilde Buckley ve diğerlerinin (2010) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmış olup; bu çalışmada da cinsiyet değişkeninin erdemli raporlama eylemini etkilediği ve yine erkek katılımcıların kadınlara erkeklere göre daha erdemli raporlama eğilimlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Büyükarıslan (2016)'ın ve Kızıltaş (2015)'in yaptığı farklı çalışmalarda cinsiyet açısından erdemli raporlama arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Örgütsel sağlık algısının *medeni durum* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda medeni durum açısından örgütsel sağlık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ayrıca medeni durum açısından örgütsel sağlık algısının ölçek alt faktörü olan bireysel düzey ve genel düzey alt boyutlarının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 4 olan "*Medeni durum açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmamızın bulguları ile paralel şekilde Uğur (2017)'un öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyi ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, medeni durum değişkeni açısından örgüt sağlığı toplam puanları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Benzer şekilde Açıkgöz (2015)'ün örgüt sağlığı çalışmasında anlamlı farklılık belirlenememiştir. Vural (2013)'in araştırmasının sonuçlarına göre örgüt sağlığı medeni durum açısından anlamlı farklılık göstermezken; katılım alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. İlgili çalışmada evlilerin örgütsel sağlık algıları daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Arıkan (2011)'in çalışmasında örgüt sağlığı toplam puanlarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Evli katılımcılar, bekarlara göre

örgütü daha sağlıklı bulmuşlardır. Evli ya da bekar olma durumu genel olarak kişiler arası bir durum olduğundan örgütsel düzeyde ele alınabilecek bir durum olmadığı düşünülmektedir.

Erdemli raporlama davranışının *medeni durum* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda medeni durum açısından erdemli raporlama toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ayrıca medeni durum açısından erdemli raporlama davranışının ölçek alt faktörü olan dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama ve kayıtsızlık boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 12 olan "*Medeni durum açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde Yarmacı (2018)'nin özel bir işletmede gerçekleştirdiği çalışmada medeni durum açısından erdemli raporlama puanları anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Buna benzer şekilde Aydan (2017)'in sağlık sektöründe gerçekleştirdiği erdemli raporlama çalışmasına göre medeni durum açısından genel erdemli raporlama niyeti ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Medeni durum açısından anlamlı farklılık bulunmaması birkaç nedene bağlanabilir. Öncelikle eğitim ve sağlık çalışanlarının işlerini kaybetme korkusunun az olduğu ve dolayısıyla sorumluluk hissettikleri kişilere karşı bir yükümlülüklerinin bulunmadığını düşünebilir. Ayrıca evli olan katılımcıların eşlerinden etkilenerek bir olayı açığa çıkardıklarında kişisel olarak aralarında sorun yaşayacağını düşünmesi sebebiyle bu durumdan uzak durduğu söylenebilir. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Taş (2015)'in sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin erdemli raporlama tutumlarını incelediği çalışmada medeni durum açısından farkın anlamlı olmadığı görülmüştür.

Örgütsel sağlık algısının *öğrenim durumu* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda öğrenim durumu açısından örgütsel sağlık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca öğrenim durumu açısından örgütsel sağlık algısının ölçek alt faktörü olan örgütsel düzey, bireysel düzey ve genel düzey alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 5 olan "*Öğrenim durumu açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi reddedilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre meydana gelen farklılığın lisans öğrenimine sahip olan katılımcı

grubundan kaynaklandığı görülmüştür. Öğrenim düzeyinin artması ile bireylerin olaylara daha pozitif bakabilmesi ve daha sağlıklı kararlar alabilmesi akla gelmektedir. Çalışmamızın bulguları ile paralel şekilde Ertaş ve Töre (2016)'nin çalışmasında, örgütsel sağlık puanları öğrenim durumu açısından anlamlı farklılık göstermiştir. İlgili çalışmada "Meslek Yüksek Okulu" mezunlarının diğer gruplara göre daha fazla örgüt sağlığı algısına sahip olduğu belirtilmektedir. Bulgularımızla benzer şekilde Vural (2013)'in çalışmasında örgüt sağlığı algıları öğrenim durumu açısından anlamlı farklılık göstermiştir. İlgili çalışmada, çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde örgüt sağlığı alt boyutları öğrenim durumu açısından farklılık göstermektedir. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Güllü (2018)'nün spor işletmelerinde yaptığı ve örgüt sağlığının aracı rolünü incelediği çalışmada öğrenim durumu açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır. Deniz (2016) ve Ayduğ (2014)'un çalışmalarında da öğrenim durumu açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır. Türk toplumunda öğrenim seviyesi yüksek kişilerin saygınlık gördüğü ve değer verildiği algısı, bu araştırmadaki bireylerin düşünce dünyasında şekillenmiş olabilir. Dolayısıyla örgütlerin öğrenim seviyesi yüksek kişilerin fikrine önem vermesi, sağlık durumlarının daha iyiye gitmesi açısından önemli rol oynayabilir. Özellikle alanında uzman kişilerin bilgisinden, tecrübesinden ve geçmişinden yararlanılması, örgüt adına olumlu sonuçlar meydana getirebilir.

Erdemli raporlama davranışının *öğrenim durumu* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda öğrenim durumu açısından erdemli raporlama toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ayrıca öğrenim durumu açısından erdemli raporlama davranışının ölçek alt faktörü olan içsel erdemli raporlama alt boyutu arasında anlamlı farklılık görülmezken ($p>0,05$); dışsal erdemli raporlama ve kayıtsızlık alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0,05$) görülmüştür. Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 13 olan "*Öğrenim durumu açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi kabul edilmiştir. Öğrenim durumuna bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren eğitim ve sağlık çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu söylenebilir. Çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde Büyükarslan (2016)'in çalışmasında öğrenim durumu açısından erdemli raporlama alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Benzer olarak Toker Gökçe (2014)'nin eğitim kurumlarında erdemli raporlama eylemini incelediği araştırmasında öğrenim durumu açısından anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Nartgün ve Kaya (2017)'nin çalışmasında lisans mezunu katılımcıların lisansüstü katılımcılara göre erdemli raporlama eylemine daha yatkın oldukları ulaşılmıştır. Çalışmalarda bu şekilde farklılıkların ortaya çıkmasının kişilerin yetiştiği kültür ve toplumsal özelliklerinden kaynaklanabileceği ileri sürülebilir.

Örgütsel sağlık algısının *çalışılan kurum* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda eğitim kurumlarındaki örgütsel sağlık puanlarının sağlık kurumlarına göre daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ayrıca çalışılan kurum açısından örgütsel sağlık algısının ölçek alt faktörü olan bireysel düzey ve genel düzey alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 6 olan "*Çalışılan kurum açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi reddedilmiştir. Bu durumun iş yerinde yaşanan stres, hizmet verilen kitle, etkileşim içinde bulunan çevreden kaynaklandığı düşünülebilir. Eğitim örgütleri açısından bakıldığında genel olarak daha stressiz ve rahat bir çalışma ortamı olduğu söylenebilir. Sağlık kurumları açısından bakıldığında hizmet alan kişilerin hasta olması, bunun yanında hasta yakınlarının agresif tavırlar içerisinde bulunması, normal olmayan çalışma saatleri, daha önceden yaşanmış olan sağlık çalışanların şiddetin vermiş olduğu kaygılar nedeniyle daha az örgüt sağlığı algısına sahip olduğu düşünülmektedir. Çalışmamızın bulguları ile paralel olarak Gül (2018)'ün yapmış olduğu örgüt sağlığı çalışmasında hastane türü özel sektör ve kamu sektörü olarak ele alınmıştır. İlgili çalışmadan elde edilen bulgulara göre çalışılan kurum değişkeni örgüt sağlığı puanları açısından farklılık göstermektedir. Çalışmamızdan farklı olarak Yıldız (2014) ve Kıvrak (2013)'in lise boyutunda incelediği çalışılan kurum türünde örgüt sağlığı puanları çalışılan kurum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemiştir.

Erdemli raporlama davranışının *çalışılan kurum* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda eğitim kurumlarındaki erdemli raporlama puanlarının sağlık kurumlarına göre yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ayrıca çalışılan kurum açısından erdemli raporlama davranışının ölçek alt faktörü olan dışsal erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama ve kayıtsızlık boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Eğitim kurumlarının sağlık kurumlarına göre daha rahat çalışma ortamının bulunmasının bu durumda etkili olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 14 olan "*Çalışılan kurum açısından erdemli raporlama puanları*

arasında istatistiksel olarak fark yoktur." hipotezi reddedilmiştir. Çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde Alper (2018)'in çalışmasında çalışılan kurum değişkenine göre erdemli raporlama alt boyutu olan içsel erdemli raporlama arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Eğitim kurumlarında gerçekleştirilen çalışmada farklılığın Ticaret Meslek Lisesi'nden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Benzer şekilde Oran (2018)'in çalışmasında eğitim ve ambalaj sektörü incelenmiştir. İlgili çalışmada bu sektörlerde çalışanların çalışılan kurum değişkeni açısından erdemli raporlama alt boyutları olan içsel, dışsal, zımni, formal ve informal alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Örgütsel sağlık algısının *kurumda çalışma süresi* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda kurumda çalışma süresi açısından örgütsel sağlık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca kurumda çalışma süresi açısından örgütsel sağlık algısının ölçek alt faktörü olan örgütsel düzey, bireysel düzey ve genel düzey alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 7 olan "*Kurumda çalışma süresi açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi reddedilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre; meydana gelen farklılığın 15 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip olan katılımcı grubundan kaynaklandığı görülmüştür. Meydana gelen bu durumun çalışanların, kurumlarında fazla sürede buldukları için çalışma ortamlarına alışması, kurumlarındaki arkadaşlık ilişkilerinin geçen bu sürede güçlenmesi gibi nedenlerle oluştuğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların, çalıştıkları kurumun işleyişini çok fazla süre çalıştıkları için iyi öğrenmesi, o kurumdaki bilgilere sahip olması ve ona göre davranması sebebiyle örgüt sağlığı algısını farklılaştırdığı söylenebilir. Çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde Deniz (2016)'in liselerde örgüt sağlığı araştırdığı çalışmada örgüt sağlığı algıları kurumda çalışma süresi açısından anlamlı farklılık göstermiştir. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Soylu (2017) ve Uğur (2017)'un yapmış oldukları farklı çalışmalarda kurumda çalışma süresi değişkeni açısından örgüt sağlığı algısı arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Erdemli raporlama davranışının *kurumda çalışma süresi* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda kurumda çalışma süresi açısından erdemli raporlama toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 15 olan "*Kurumda çalışma*

süresi açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde Timurtaş (2018)'in sağlık kurumlarında gerçekleştirdiği çalışmada kurumda çalışma süresi açısından erdemli raporlama düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.Özdemir (2015)'in özel bir işletmede gerçekleştirdiği çalışmada kurumda çalışma süresi açısından erdemli raporlama algısı arasında anlamlı farklılık görülmediği tespit edilmiştir.Çalışmamızın bulgularından farklı olarak ise Aydan ve Kaya (2018)'nin sağlık sektöründe uyguladığı çalışmada kurumda çalışma süresi açısından erdemli raporlama niyeti ve erdemli raporlama nedenleri anlamlı farklılık göstermiştir.İlgili çalışmada farklılığın 21 yıl ve üzeri çalışan grubundan kaynaklandığı ifade edilmiştir.

Örgütsel sağlık algısının *meslekte çalışma süresi* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda meslekte çalışma süresi açısından örgütsel sağlık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 8 olan "*Meslekte çalışma süresi açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur."* hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Receptoğlu ve Özdemir (2014)'in çalışması ile Çelebi (2014)'nin çalışmada meslekte çalışma süresi (kıdem) açısından örgüt sağlığı puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Yapılan bu çalışmaların farklı örgütler, farklı çalışanlar ve farklı yöneticiler ile yapılması, bazı kişilerin meslek anlayışlarının değişiklik göstermemesi sebebiyle ortaya çıktığı söylenebilir.

Erdemli raporlama davranışının *meslekte çalışma süresi* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans Analizi testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda meslekte çalışma süresi açısından erdemli raporlama toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 16 olan "*Meslekte çalışma süresi açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur."* hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde Timurtaş (2018)'in çalışması meslekte çalışma süresi açısından erdemli raporlama düzeyleri arasında anlamlı farklılık göstermemiştir.Bunun yanında Güvercin (2016)'in eğitim kurumlarında gerçekleştirdiği erdemli raporlama çalışmada meslekte çalışma süresi açısından erdemli raporlama nedenlerine ilişkin genel toplam örgütsel yarar, ahlâki ve mesleki değerler ve misilleme kaygısı alt boyutları ile süreci açısından içsel, dışsal ve gizli alt boyutlarında

anlamli farklılık görülmemiştir. Yine benzer olarak Candan ve Kaya (2015)'nin çalışmasında meslekte çalışma süresi açısından erdemli raporlama düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmamızdan farklı olarak Kızıldaş (2015)'in çalışmasında mesleki kıdem açısından erdemli raporlama algısı anlamlı farklılık göstermiştir. İlgili çalışmada içsel erdemli raporlamadaki farklılığın 1-5 yıl arasında çalışan gruptan kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu durumun mesleğe yeni başlamış kişilerin bazı durumlarda farkındalığının yüksek olmasına bağlanabilir.

Örgütsel sağlık algısının *aylık gelir* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda aylık gelir açısından örgütsel sağlık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca aylık gelir açısından örgütsel sağlık algısının ölçek alt faktörü olan bireysel düzey ve genel düzey alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre Hipotez 9 olan "*Aylık gelir açısından örgütsel sağlık puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur.*" hipotezi reddedilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre 4000 TL ve üzerinde gelir elde edenlerin 4000 TL ve altında gelir elde edenlere göre örgüt sağlığı algılarının daha fazla olduğu görülmüştür. Dolayısıyla çalışanların fazla bir ücret almasının örgütsel sağlık algısını olumlu etkilediği söylenebilir. Çalışanların hayatlarını idame ettirmesi açısından kurumlarında aldıkları ücretler, kişileri tatmin ettiği düşünülmektedir. İlgili yerli literatür incelendiğinde aylık gelir değişkeninin kullanıldığı çalışmaların az sayıda olduğu görülmüştür. Çalışmamızın bulguları ile benzer şekilde Arıkan (2011)'in çalışmasında örgüt sağlığı toplam puanlarının aylık gelir değişkeni açısından farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İlgili çalışmada 650 TL ve altında gelir elde edenlerin, 650 TL ve üzerinde gelir elde edenlere göre çalıştıkları kurumu daha sağlıksız buldukları belirtilmiştir. Dolayısıyla fazla ücret elde etmek çalışanların örgüt sağlığı algısını farklılaştırmaktadır.

Erdemli raporlama davranışının *aylık gelir* değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda aylık gelir açısından erdemli raporlama toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca aylık gelir açısından erdemli raporlama davranışının ölçek alt faktörü olan içsel erdemli raporlama alt boyutu arasında anlamlı farklılık görülürken ($p<0,05$); dışsal erdemli raporlama ve içsel erdemli raporlama alt boyutu arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre

Hipotez 17 olan "Aylık gelir açısından erdemli raporlama puanları arasında istatistiksel olarak fark yoktur." hipotezi reddedilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, 4000 TL ve üzeri gelir elde edenlerde erdemli raporlama eğiliminin fazla olduğu görülmektedir. Çalışmamızla benzer olarak Yarmacı (2018)'nin çalışmasında aylık gelir açısından erdemli raporlama algıları anlamlı farklılık göstermektedir. İlgili çalışmaya göre 1300-1900 TL arasında geliri bulunan çalışanların daha az erdemli raporlama eylemini gerçekleştirdikleri belirtilmiştir.

6.1.2. Örgütsel Sağlık Algısı ve Erdemli Raporlama Davranışı Arasındaki İlişkiye Ait Bulguların Tartışılması

İlgili yerli ve yabancı literatür incelendiğinde örgütsel sağlık ve erdemli raporlama kavramları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu durum çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Çalışmada örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışı arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,143$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu durumda erdemli raporlama eylemindeki artış örgütsel sağlık algısında da bir artış meydana getirmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre bir kurumdaki yanlış, etik dışı veya yasa dışı olayların ilgili makamlara bildirilmesi, olayın açığa çıkartılması durumu, kurumun sağlık durumunu doğrudan etkilemektedir. Öte yandan sağlıklı örgütlerde erdemli raporlama davranışının daha çok olabileceği söylenebilir. Özellikle eğitim kurumları açısından bakıldığında, çalışanların düşüncelerine ve yaşantılarına saygılı kurumlar olduğu düşünüldüğünde, çalışanların erdemli raporlama davranışında bulunmaları da saygıyla karşılanabilir. Sağlıklı örgütlerde görülen özelliklerden birisi olan; ortaya çıkan sorunların çözümünde çalışanların fikirlerinin önemsenmesi durumu da bunda etkili olabilir. Çalışanlar fikirlerinin önemsendiği algısına sahip olduklarında rahatlıkla erdemli raporlama davranışı gerçekleştirme eğiliminde olabilir.

Bir diğer korelasyon analizi ise örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama davranışının alt boyutları arasında gerçekleştirilmiştir. Erdemli raporlama davranışının alt boyutu olan içsel erdemli raporlama arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,175$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Elde edilen bu sonuçlara göre bir örgütte meydana gelen yanlış, etik dışı veya yasadışı bir durumun

öncelikle kurumun içerisindeki kanallarla bildirilmesi beklenmektedir. Çünkü meydana gelen durumun, kurumun genel olarak işleyişine bir zarar verildiğinin hissedilmesi, kurumda yöneticilik görevinde bulunan kişilerin bilmesi gereken bir durumdur. Eren ve Orhan (2013:461), içsel erdemli raporlama seçeneğini kullanmadan, dışsal erdemli raporlamaya başvurmanın doğru olmadığını savunmaktadır. Çalışmada görülmektedir ki, içsel erdemli raporlama eyleminin artış göstermesi örgütsel sağlık algısında da artış meydana getirmektedir. İçsel erdemli raporlama kanallarının kullanılması örgütün sağlık durumunu pozitif yönde etkileyecek ve sağlıklı örgütlerde bulunan özelliklere tamamen kavuşmasını sağlayacaktır.

Bir diğer korelasyon analizi ise erdemli raporlama davranışı ile örgütsel sağlık algısının alt boyutları arasında gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sağlık algısının alt boyutu olan örgütsel düzey alt boyutu ile erdemli raporlama davranışı arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,122$) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,05$).Elde edilen bu sonuçlara göre erdemli raporlama davranışının artması örgütü, örgütsel düzeyde etkilemektedir. Erdemli raporlama eyleminin gerçekleştirilmesi ile örgüt düzeyinde daha sağlıklı bir yapının oluşması beklenmektedir. Ortaya çıkan problemlerin çözümünde sorunlar, çalışanlar ile paylaşılarak çözüm önerileri aranmaya başlanabilir. Örgütte meydana gelen değişimler ve krizler daha iyi yönetilebilir. Örgüt, politikalarını çalışanlarını ve ailelerini göz önünde bulunduracak şekilde esnek tutabilir. Çalışanların hayat düşüncelerine ve yaşantılarına saygı duyularak kurumdaki yanlışların ortaya çıkarılması sağlanabilir.

Türk toplumunda geleneksel olarak görülen otoriteye bağlılık, güce itaat ve topluluklara sadakat gibi özelliklerin, Türklerin modern iş idare şekillerine de yansıdığını söylemek mümkündür. Söz konusu durumların, Türkleri daha içe dönük ve faydacı bireyler haline getirdiği ileri sürülebilir. Kendilerine ilişmeyen durumlarda, bulaşmamayı, sessiz kalmayı tercih etmeleri, "Bana dokunmayan yılan bin yaşasın", "Söz gümüşe sükut altındır." ve "Vakitsiz öten horozun başını keserler." gibi benzer şekildeki atasözleri bu anlayışın göstergeleri arasında sayılabilir. Türkler, kültürel açıdan kamu hizmetlerinin başkası tarafından yapılmasını bekler ve "nemelazımcılık" duygusu içinde olmaktadır (Alper, 2018:207). Kültür ile erdemli raporlama arasındaki yapılan çalışmalarda diğer toplumlara göre bireyci ve toplumcu olarak ayrıldığını göstermektedir. Zamantılı Nayır (2012) tarafından özel ve kamu kurumlarında yapılan bir çalışmada, kişisel faktörlerden biri olarak ele alınan bireycilik ve toplulukçuluğun erdemli raporlama şekilleriyle ilişkisi

ortaya konulmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları incelendiğinde, bireyci kişilerin içsel ihbarı tercih ettiği; ancak, erdemli raporlamanın zımni veya aleni olması ve resmi veya gayri resmi olması ile bireyci ve toplulukçu kişilik özellikleri arasında ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı anlaşılmaktadır. Aslında bireyci özelliğe sahip kişilerin dışsal erdemli raporlamayı tercih etmesi beklenebilir. Nitekim farklı araştırma bulguları da bu beklentiye desteklemektedir. Bireyci kişilerin, örgütsel bağlılıklarının toplumcu kişilere göre daha zayıf olması nedeniyle, dışsal ihbarı daha fazla benimsedikleri düşünülebilir. Öte yandan bireyci kişiler, dışsal ve içsel erdemli raporlamanın sonuçlarını egoist ve faydacı etik kuramları açısından değerlendirdiklerinde farklı bir sonuca ulaşabilirler. Şöyle ki; dışsal erdemli raporlamanın örgüte, çalışanlara ve dolayısıyla whistleblowera kısa ve uzun dönemdeki maliyetlerinin daha fazla olacağı yönünde bir etik değerlendirmeye ulaşan bireycilik eğilimi yüksek erdemli raporlayıcı, içsel erdemli raporlamayı daha kolay benimseyebilir. Nitekim Makyavelizm ve erdemli raporlama arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, Demirtaş ve Bıçkes (2014), Makyavelizm düzeyi arttıkça olumsuz durumları ifşa etme niyetinin azaldığı yönünde bir bulguya ulaşmışlardır. Bu sonuca göre bireysel çıkarı odaklanan kişilerin, çalışma yaşamında etik dışı ve yasa dışı eylem ve davranışları rapor etme davranışından kaçındığı anlaşılmaktadır.

Türkiye'de erdemli raporlama veya erdemli raporlayıcılarla ilgili güçlü bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte taraf olunan uluslararası anlaşmalarda var olan hükümler nedeniyle kimi düzenlemelerde erdemli raporlama ve whistleblower hakkında dolaylı hükümler bulunmakta, ihbar, şikayet hakkı, bildirim zorunluluğu, dilekçe hakkı gibi düzenlemeler ise dolaylı olarak ifşa hakkı ve ödevini düzenlemektedir. Sadece kamu kurum ve kuruluşlarının hukuk dışı işlemlere ve gizliliğe kaymasının önlenmesi için tanınan dilekçe ve bilgi edinme hakkı, günümüzde kamu yönetiminin denetlenmesinin önemli bir aracı haline gelmiştir (Nalcı Arıbaş, 2017:73).

Erdemli raporlama ile ilgili yasal düzenlemelerin bulunmamasına karşın bazı özel şirketlerde erdemli raporlama politikalarının varlığı göze çarpmaktadır. Dünyaca ünlü lastik firması olan Pirelli markası, örgüt bünyesinde "Grup Bilgi Uçurma Politikası" olarak resmî internet sayfasında bunu sunmuştur. Bunu ise şu şekilde ifade etmektedir: "*Pirelli, hissedarlarına, çalışanlarına, tedarikçilerine, müşterilerine, tüm paydaşlarına ve genel halka, Pirelli'deki herhangi bir tarafın, Pirelli ile ilişkilerinde veya teşkil edebileceği veya oluşturabileceği herhangi bir eylem veya ihmali rapor etmesi için bir kanal sunar. Pirelli Değerleri ve Etik Kurallarında yer alan ilkeler, iç kontrol ilkeleri, şirket politikaları,*

kurallar ve prosedürleri ve / veya doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, finansal veya Pirelli Grubu şirketleri için itibar kaybı olmaması amacıyla bu durum uygulanmıştır." (corporate.pirelli.com, 2018). Bir diğer örnek olarak Netafim Damla Sulama Şirketi yayınladığı "Bilgi Uçurma Politikası" bildirisini ile kurumlarında uyguladıklarını ifade etmişlerdir. Bildiride bu durumu şu şekilde ifade etmişlerdir: *"Netafim şirketler grubu, her türlü faaliyetlerinde yüksek etik standartlara bağlı kalmayı ve yürürlükteki kanunlara harfiyen uymayı taahhüt etmektedir. Netafim tüm çalışanlarından, yasa ihlallerinden Kurumsal Etik Davranış Kuralları ihlallerine kadar her tür dolandırıcılık, yasadışı veya uygunsuz davranışların ve ayrıca mali beyan işçaları, muhasebe, iç muhasebe kontrolleri ve denetim hususlarındaki şikayetlerin ve itirazların tespit edilip, sona erdirilmesinde Netafim'e yardımcı olmaları için Netafim politikalarına uygun olmayan hertürlü yasadışı faaliyet veya faaliyetleri rapor etmelerini beklemektedir."* Ayrıca bildirme işleminin nasıl yapılacağı konusunda; *"Uygunsuzluk endişesi durumunda gizli/isimsiz raporlamalarınız aşağıdaki yöntemlerden biri kullanılarak ibraz edilebilirsiniz; (i) Netafim iNet Portal'ındaki "Bilgi Uçurma Politikası" duyurusu içindeki "Uygunsuzluk Raporu" doldurarak yapılabilir, (ii) Gizli ve isimsiz aramalar için 6474855-8-972 + "yardım hattı" numarasını arayabilirsiniz."* yol göstermişlerdir (www.netafim.com.tr, 2018). Ülkemizde bulunan devlet kurumlarında bu durumun "yolsuzlukla ve etik dışı değerlerle mücadele politikası" adı altında bazı uygulamalarının olduğu görülmektedir. Ülkemizin önemli bir devlet kuruluşu olan Halkbank bunu şu şekilde ifade etmiştir: *"Halkbank tüm faaliyetlerinde Yolsuzluğa karşı "sıfır tolerans" anlayışıyla hareket eder ve yolsuzluk eylemlerini kapsayan yasa ve diğer düzenlemelere, evrensel hukuk kurallarına, etik ve mesleki ilkelere uyum sağlar."* Bu şekilde yanlış veya yasa dışı bir olayın açığa çıkarılabileceğinin yolu açılmıştır (mediaservice.halkbank.com.tr., 2018).

Ülkemizde bir diğer şikayet ve ihbar mekanizması olarak CİMER bulunmaktadır. Bu uygulama, kişilerin istekleri, şikayetleri, önerileri veya bilgi edinmeleri hakkında bir hizmet sunmaktadır. Fakat CİMER hizmetinin eksik yönü, kişilerin kimlik bilgilerinin şikayet edilen makama verilmesidir. Bundan dolayı da şikayette bulunan kişi hakkında ilgili makam tarafından yaptırımlar uygulanabilmektedir. Özellikle devlet kurumlarında çalışan kişiler çeşitli misillemelerle karşı karşıya kalacağı endişesiyle bu hizmeti kullanmayı tercih etmemektedirler. Tarafımızca CİMER'e e-devlet sistemi üzerinden yapılan bilgi edinme başvurusunda Kırşehir'de 01.01.2011-12.02.2019 tarihleri arasında 4483 şikayet ve 1120 ihbar sayısının mevcut olduğu görülmüştür. İlgili kişilerle

görüldüğünde genel bilgi verdiklerini, sadece eğitim ve sağlık alanında olan şikayet ya da ihbarı ayırmayacaklarını belirtmişlerdir. İlgili cevap EK 5'te sunulmuştur.

Bazı özel şirketlerde veya devlet kuruluşlarında çeşitli şekillerde erdemli raporlama politikalarının uygulamaya alındığı görülmesine rağmen kamuya bağlı eğitim ve sağlık kurumlarında böyle bir politika görülmemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı internet siteleri incelendiğinde böyle bir uygulamaya rastlanılmamıştır. CİMER uygulaması ile benzer nitelik taşıyan uygulamalar bulunmaktadır. Sağlık Bakanlığı bünyesinde kurulan Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi (SABİM), kişilerin sağlık hizmetleriyle ilgili bilgi almalarına ve şikayette bulunmalarına yardımcı olan bir uygulamadır (www.sabim.saglik.gov.tr, 2019). Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde ise Milli Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezi (MEBİM) uygulaması bulunmaktadır. Telefon aracılığı ile kişilerin bilgi alması veya şikayette bulunması sağlanmaktadır (www.meb.gov.tr, 2019). Bu uygulamalar incelendiğinde erdemli raporlama kavramındaki kanalların tam olarak yerine getirilmediği görülmektedir. Dolayısıyla eğitim ve sağlık kuruluşları başta olmak üzere tüm kamu kuruluşlarında "erdemli raporlama" kanallarının hukuki olarak kurulması gerekmektedir.

6.2. ÖNERİLER

Çalışma eğitim ve sağlık kuruluşlarında örgütsel sağlık ile erdemli raporlama arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın ileride yapılacak çalışmalar için yol gösterici olması açısından araştırmanın bulguları ve istatistiki sonuçları değerlendirildiğinde yapılacak öneriler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Bu araştırmanın sonuçları Kırşehir'deki kamuya bağlı eğitim ve sağlık kuruluşlarında örgüt sağlığı kavramının bilinmediğini ve doğal olarak uygulanmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla öncelikle örgütsel sağlık kavramı bilincinin bu kuruluşlarda sağlanması gerekmektedir.
- Sağlıklı bir eğitim örgütü oluşturmak için kuruluş içinde sağlıklı bir iletişim ağı kurulmalı, öğrenci-öğretmen, öğretmen-yönetici, aile-öğretmen ve aile-yönetici kavramları daha fazla ele alınmalıdır. Eğitim kuruluşlarında personelin birer değer olarak görülmesi ve herkesin saygı kavramına değer verdiği bir örgüt iklimi oluşturulmalıdır. Çalışanların moral ve motivasyonları artırılmalıdır.

- Öte yandan sağlıklı bir sağlık örgütü oluşturmak için özellikle stresin ve yoğunluğun üst düzeyde yaşandığı sağlık kuruluşlarında yöneticiler, çalışanlara destek olmalı ve sorunlarını mümkün olduğunca zamanında çözmelidirler. Eğitim kuruluşlarında olduğu gibi sağlık kuruluşlarında da çalışanlar bir değer olarak görülmeli ve yapılan işlere saygı duyulması gerekmektedir. Bu şekildeki hizmet kuruluşlarında eğer çalışanların morali, motivasyonu yerinde olursa hizmetin kalitesi de buna paralel olarak artacaktır.
- Erdemli raporlama konusunda, örgüt yöneticileri ortaya çıkabilecek yanlış, ahlâk dışı veya yasadışı olaylardan haberdar olmak için içsel erdemli raporlama kanallarını geliştirmesi gerekmektedir. Yapıcı olan bildirme davranışı ile muhalif bildirme davranışı birbirinden ayrılmalı ve bunu yapan kişilere kurum içerisinde ödüllendirme sistemi getirilmelidir. Ayrıca örgüt içerisinde çalışanların bir açığa çıkarma olayında misilleme ile karşılaşmayacağına ve işinden olmayacağına dair kendini güvende hissetmesi yönetici tarafından sağlanmalıdır. Kültürel özellikler göz önüne alınarak içsel erdemli raporlama kanalları, her çalışanın rahatlıkla erişebileceği düzeyde oluşturulmalıdır.
- Erdemli raporlama eylemi için devlet kurumları kendilerine özel olarak politikalar oluşturmalı, erdemli raporlayıcıların kuruluşların yararına çalıştığını ve ispiyoncu, gammaz gibi kötü sıfatlarla anılmasının önüne geçilmelidir. Ayrıca kuruluşlarda yönetim eksikliğinden kaynaklanan sorunlar ele alınmalıdır. Bu konuda uzman kişilerce bu sorun ele alınarak uygun bir şekilde tasarlanmalıdır. Son olarak ise erdemli raporlama ile ilgili hukuki boyut tam olarak oluşturulmalıdır.

Gelecekte yapılacak araştırmalar için şu öneriler verilebilir:

- Bu araştırma kamu kuruluşlarından ikisi ile sınırlandırılmıştır. Uygulama alanı farklı bölgelerdeki kamu ve özel örgütlerde yapılabileceği gibi, aynı zamanda kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren iş örgütleri ile yapılabilir. Araştırmanın farklı meslek grupları arasında yapılması da söz konusudur. Böylece farklı meslek grupları ve sektörler arasında karşılaştırmalar yapılabilir. Çalışma sonuçlarının genellendirilebilmesi için daha fazla kuruluş ve örneklem ile araştırmaların yapılması önerilebilir.

- Araştırma konusu ile ilgili nitel araştırma deseninde çalışmalar yapılabilir.
- Ayrıca bu araştırmada kullanılan sosyo-demografik değişkenlere yöneticilerin liderlik özellikleri, toplumsal kültür özellikleri gibi yeni değişkenler eklenerek çalışmalar yapılabilir. Yapılacak çalışmalarda erdemli raporlama davranışının altında yatan nedenler araştırılabilir.
- Son olarak ise yabancı literatürde whistleblowing olarak bilinen ve Türkçe'de tam karşılığı bulunmayan kavramın, gelecekteki araştırmalarda "erdemli raporlama" olarak kullanılmasının uygun olduğu düşünölmektedir. Araştırmaların bilim dünyası tarafından anlaşılabilirliği ve katkı sağlama amaçları düşünöldüğünde erdemli raporlama kavramının kullanılması gerekir.



KAYNAKÇA

- Açıkgöz, N. (2015), *Hastanelerde Örgütsel Sağlık ve Değer Yaratma Kültürü İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Akbaba, S. (1997), *Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı (Bolu İli Örneği)*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aktan, C. C. (2006), Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlâki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*. <http://www.canaktan.org/yonetim/whistleblowing/aktan-whistle.pdf>
- Alp, M. (2014), Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(Özel s.), 385-422.
- Alpaslan Danışman, S. (2006), Sosyal Bir Sorumluluk Olarak İhbarcılık. *İş Ahlâki Dergisi*. 227-238.
- Alper, M. (2018), *Whistleblowing İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Örgüt Kültürünün Etkisi ve Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alqarni, S.A.Y. (2016), Linking Organizational Health in Jeddah Secondary Schools to Students Academic Achievement. *Educational Research and Reviews*. 11(7), 328-338.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2007), İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 137-154.
- Arıkan, E. (2011), *Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Arslan, E.T., Kayalar, M. (2017), Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15-26.
- Aydan, S. (2017), *Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydan, S., Kaya, S. (2018), Sağlık Sektöründe İhbarcılık: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Sekreterler Üzerine Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1): 1-29.
- Aydın, U. (2002), İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Ayduğ, D. (2014), *İlkokulların Örgüt Sağlığı İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Aytaç, Ö. (2004), Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 189-217.
- Bakcak, S. (2017), 2007 Yılında Kurulan Bazı Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgüt Sağlığı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Balcı, A. (2011), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri. (9. Baskı). Ankara: Pegem.
- Başar, İ. (2011), *Örgütsel Sağlık: İzmir'de Bir Belediyede Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Başol, O., Karatuna, I. (2015), Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 37 (2), 153-170.
- Batmaz, M. (2012). *Yöneticilerin Yönetim Tarzlarının Çalışanların İş Doyumlarına Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, N. (2010), Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları. (1.Baskı). Bursa: Ezgi.
- Bolsoy, N., Sevil, Ü. (2006), Sağlık-Hastalık ve Kültür Etkileşimi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9 (3), 78-87.
- Buckley, C., Cotter D., Hutchinson, M. (2010), Empirical evidence of lack of significant support for whistleblowing. *Corporate Ownership and Control*, 7(3), 275-283.
- Bülbül Akıl, Ü.G. (2005), *Bürokrasi ve İlköğretimde Örgütsel Sağlık*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Büyükarslan, B.A. (2016), *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Whistleblowing İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Büyüköztürk, Ş. (2013), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. (18.Baskı). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2014), Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (16. Baskı). Ankara: Pegem.
- Büyükyılmaz, O., Yurdasever, E., Horuzoğlu, K. (2018), A Research on Determination of The Organizational Health Perceptions of The Employees Working in Kardemir Inc. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 60-79.
- Candan, H., Kaya, T.P. (2015), İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 305-330.

- Carmeli, A., Peretz, H.V. (2010), Linking Leader Social Skills and Organisational Health to Positive Work Relationships in Local Governments. *Local Government Studies*, 36(1), 151-169.
- Casematis, P. G., R. Wortley (2013), Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors, *Journal of Business Ethics*, 117, 615-634.
- Celep, C. Konaklı, T. (2012), Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 3(4), 65-88.
- Cemaloğlu, N., Akyürek, M.İ. (2017), Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4 (3), 123-142.
- Cengiz, R. (2008), *Profesyonel Futbol Kulübü Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Stilleri İle Kulüplerinin Örgüt Sağlığı ve Futbolcuların Yıldırma (Mobbing) Yaşamaları Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Chamunorwa, J.C. (2015), *An Exploration of Whistle Blowing in Fighting Corruption in the Public Sector in South Africa: A Case Of Stellenbosch Municipality*. (Master Thesis). In The Faculty of Management Science (School Of Public Leadership) At Stellenbosch University.
- Chang, Y., Wilding, M., Shin, M.C. (2017), Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance & Management Review*, 2017, 40 (4), 676–700 <https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1318761>.
- Cheng, X., Karim, K.E., Lin, K.J. (2015), A Cross-Cultural Comparison of Whistleblowing Perceptions. *Int. J. Management and Decision Making*, 14(1), 15-31. <https://www.researchgate.net/publication/272371872>.
- Çakınberk, A., Demirel, E.T. (2010), Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 104-119.
- Çelebi, M. (2014), *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Çetinel, M.H. (2018), *Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü*. (Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çiftçi, B. (2017), Türkiye'de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede'in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında Bir Değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(10), 147-166.
- Çiğdem, S. (2013), Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 1(Özel s.), 93-109.

- Çokluk, Ö., Güçlü, Ş., Büyüköztürk, Ş. (2012), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. (2.Baskı). Ankara: Pegem.
- Demirtaş, Ö. (2014), İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43 (1), 136-156.
- Demirtaş, Ö., Biçkes, M. (2014), Makyavelizm'in Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(2), 98-112.
- Deniz, N. (2016), *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığı İle İlgili Algıları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Doğan, A., Bozkurt, S. (2008), İstanbul İlinde Beş Yıldızlı Otellerin Örgütsel Sağlık Durumlarının Çalışanların Algıları İle Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*, 19(60), 61-73.
- Eco, U. (2017), Tez Nasıl Yazılır?.Parlak Betül (Çev.), İstanbul: Can Sanat.
- Emhan, A. (2005), *Organizasyon Sağlığı ve İş Örgütlerinde Bir Uygulama*.(Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eren,V., Orhan, U. (2013), Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, 6(2), 455-468.
- Erin, O., Ogundele, I. (2016), Whistle-Blowing and Quality of Financial Reporting in the Nigeria Banking Sector. *3rd International Conference on African Development Issues*, (CU-ICADI 2016).
- Ertaş, G., Töre, E. (2016), Örgütiçi İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3): 85-100.
- Ertürk, A. (2017), Bilgi Uçurma. S. Özdemir., N. Cemaloğlu (Ed.) Örgütsel Davranış ve Yönetimi. (619-648). Ankara:Pegem.
- Farooq, M.,Othman, A., Nordin, M.S., Ibrahim, M.B. (2017), Examining Organizational Health Practices Among Universities in the Central Region of Uganda. *Journal of Positive Management*, 8(2), 69-86. <http://dx.doi.org/10.12775/JPM.2017.012>.
- Fettahlioğlu, Ö. O.,Demir, S. (2014), Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 45, 27-56.
- Garda, B. (2011), Örgütsel Sağlık Kriterlerinin Kuramsal Boyutta İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 14(1-2): 269-291.
- Gerçek, H. (2005), Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi. *Madencilik Dergisi*, 44 (4), 29-38.

- Güçlü, N., Recepoğlu, E., Kılınç, Ç.A. (2014), İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlığı İle Öğretmenlerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 140-156.
- Gül, H. (2007), İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2): 318-332.
- Gül, İ. (2018), *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Güllü, S. (2018), *Lider Üye Etkileşiminin Çalışma Yaşam Kalitesi İle Üretkenlik Karşılıklı İş Davranışları Üzerine Etkisinde Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü: Spor İşletmeleri Örneği*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürkan, F.B. (2006), *İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlık Düzeyi (Polatlı İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güvercin, D. (2016), *Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma Süreci ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Holtzhausen, N (2007), *Whistleblowing and Whistleblower Protection in the South African Public Sector*. Submitted in Accordance With the Requirements for the Degree of Doctor of Literature and Philosophy in the Subject Public Administration at the University of South Africa.
- <http://kirsehir.meb.gov.tr/kurumlar.asp> (Erişim Tarihi: 19.11.2018)
- <http://mediaservice.halkbank.com.tr/media/document/Halkbank/Biz/Surdurulebilirlik/ilkelervepolitikalar/yolsuzluklamucadele.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.02.2019).
- <http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/basinmus/mebim.php> (Erişim Tarihi 24.02.2019).
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c12d2553aaa42.49827495 (Erişim Tarihi: 13.12.2018).
- https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/psi-dotcom-prd/corporate/1962_Turkish_version.pdf, (Erişim Tarihi: 11.02.2019).
- <https://sabim.saglik.gov.tr/login.aspx> (Erişim Tarihi 24.02.2019).
- <https://www.netafim.com.tr/> (Erişim Tarihi: 11.02.2019).
- Iko Afe, C.E. (2016), *Effect of Perceived Organizational Climate on Whistleblowing Intention: Research in International Trade Oriented Organizations*. (Master Thesis). Selçuk University/Institute Of Social Sciences Graduate. Konya.
- Kahriman, H. (2016), Vergi Kayıp Kaçağını Azaltmada Bilgi Uçurma (Whistleblowing). 2. *International Congress on Economics and Business*, Bosna.

- Kant, R. (2017), Organizational Health of Secondary School Teachers in Relation to Their Adjustment. *Education Science and Psychology*, 3(45), 63-72.
- Karacan, K. (2017), *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakuş, H. (2008), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Sağlığına İlişkin Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kartal, Y., Sipahi, H. (2018), Whistleblowing İle Mobbing İlişkisi: Kavramsal Bir Bakış ve Çözüm Önerileri. *International Journal of Management and Administration*, 2(4), 119-134. Doi Number: 10.29064/ijma.463853
- Kaygısız, E.G., Çelik, A., Kaplan, M. (2018), Aile İşletmelerinde Kayırmacılığın Bilgi İfşa Üzerine Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5 (27), 2997-3005.
- Kesik, F., Balcı, E. (2015), Avrupa Birliği Projelerine Katılım Gösteren Okulların Sağlığına İlişkin Öğretmen Algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-183.
- Kesken, J., İlic, D. (2008), Yönetimin İrrasyonel Yüzü: Örgütsel İşlev Bozuklukları. *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), 451-468.
- Kısa, N. (2011), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Duyusal Zeka Becerilerini Kullanma Düzeyleri İle İlköğretim Okullarının Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kıvrak, İ. (2013), *Öğretmen Algılarına Göre Meslek Liselerindeki Örgüt Sağlığının İncelenmesi (İstanbul İli Kartal İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kızıloğlu, E., Çelik, A. (2015), Whistleblowing Behavior in Organizations and Work Morality Interaction. *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 1 (2), 399-414.
- Kızıлтаş, A. (2015), *İzmir İli İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Koç, E. (2017), *Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre Whistleblowing (İfşa) Davranışı Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). KTO Karatay Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koçel, T. (2013), *İşletme Yöneticiliği* (13. Baskı), İstanbul: Beta.
- Kozak Akoğlan, M., Şahin, S. (2018), Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Etik İkilem Üzerine Çıkarımlar. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1), 31-38. DOI: 10.17123/atad.435726.

- Köseoğlu, M., Karayormuk, K. (2009), Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var mıdır? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2),175-193.
- Kurgun, A., Bağıran, D. (2013), Rekabetçi Değerler Yaklaşımı İle Örgütsel Etkinliğin Belirlenmesinde Örgütsel Sağlığın Rolü: İzmir İli Merkezindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (3), 447-510.
- Kurnaz, N., Ercan, C., Kestane, A. (2018), Muhasebe Bilgi Kalitesi Ekseninde İç Denetim Ve Bilgi İfşası (Whistleblowing) İlişkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,20(1), 150-169.
- Kurum, G. (2013), *Trakya Üniversitesi'nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Lee, H. (2018). The Implications of Organizational Structure, Political Control, and Internal System Responsiveness on Whistleblowing Behavior. *Review of Public Personnel Administration*, 1-23, DOI: 10.1177/0734371X18792054.
- Lee, J.C., Chen, C.L. and Xie, S.H., (2014), The Influence of School Organizational Health and Occupational Burnout on Self-Perceived Health Status of Primary School Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116 (2014), 985-989.
- Liang, C. (2017), *The Influence Of School Organizational Health And Teacher Efficacy On Chinese Middle School Beginning Teachers' Professional Identity*, A Thesis Submitted to the Faculty of the Department of Educational Psychology in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education in the Graduate College the University of Arizona.
- Lyden, J.A., Klingele, W.E. (2000), Supervising Organizational Health. *Supervision*, 61(12): 3-6.
- Mecca, J.T., Giorgini, V., Medeiros, K., Gibson, C., Devenport, L., Connelly, S. (2014), Perspectives on Whistleblowing: Faculty Member Viewpoints and Suggestions for Organizational Change. *Accountability in Research*,21:159–175, DOI: 10.1080/08989621.2014.847735.
- Mercan, N. (2015), Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Mercan, N., Altınay, A., Aksanyar, Y. (2012), Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167–176.
- Mesmer-Magnus, J.R., Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62 (2005), 277-297.
- Meydan, C.H., Şeşen, H. (2015), Yapısal Eşitlik Modellemesi - AMOS Uygulamaları. (2. Baskı). Ankara: Detay.

- Mohammadisadri M., Siadat, S., Arbabisarjou, A. (2012), Relationship Between Managers' Performance and Organizational Health. *International Education Studies*, 5(3), 228-234.
- Motevallizadeh, S.,Zakiani, S.H. (2011), Studying Role of Organizational Justice and Organizational Health Personality in Deputy of Research and Technology, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran. *Journal of American Science*, 7(7), 897-905.
- Nalcı Arıbaş, N. (2017), *Kamu Yönetiminde Yasa/Etik Dışı Davranışların Önlenmesinde "İfşa" Mekanizması: Bir Model Önerisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Nartgün, Ş.S., Kaya, A. (2017), Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri İle Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki. *International Journal of Social Science*, 54, 65-89, Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS6939>.
- Oran, F.Ç. (2018), *Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. (Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.Edirne.
- Ordu, A. (2011), *İlköğretim Okullarında Örgütsel Yapı İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkiler*. (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Orvik, A.F. (2016), Conceptualizing Organizational Health - Public Health Management and Leadership Perspectives, Aalborg Universitetsforlag. Ph.d.-Serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet, DOI: 10.5278/vbn.phd.socsci.00039
- Özaslan, G., Ünal, A. (2016),Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(3), 321-350. doi: 10.14527/kuey.2016.013.
- Özata, M., Altıntaş, M. (2018), Örgütsel Sağlık: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(9), 248-263.
- Özdemir, A. (2006), *Öğretmenlerin Okullarını Örgüt Sağlığı Açısından Değerlendirmeleri (İzmir Bornova İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Özdemir, N.E. (2015), *Whistleblowing (Bilgi İfşasının) Örgütsel Güvene Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özler Ergun, D., Şahin Dil, M., Atalay Giderler, C. (2010), Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Park, H.,Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., Omurgonulsen, U. (2008),Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing:A Comparison of South Korea,Turkey, and the U.K..*Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.

- Parsaeemehr, M. (2016), Improving Organizational Health Through Green Companies. *International Journal of Asian Social Science*, 6(1), 1-11.
- Pillay, S., Dorasamy, N., Ramphul, N., Meyer, D. (2018), Predictors of Whistle-Blowing Intentions: An Analysis of Multi-Level Variables. *Administration & Society*, 50(2) 186–216, DOI: 10.1177/0095399715581621.
- Polatçı, S., Ardiç, K., Kaya, A. (2008), Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 145-161.
- Recepoğlu, E., Özdemir, S. (2013), Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları İle Okulun Örgütsel Sağlığı Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 629-664.
- Recepoğlu, E., Özdemir, S. (2014), Türkiye'deki Öğretmenlerin İlköğretim Okullarının Örgüt Sağlığına İlişkinin Algılarının İncelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 3(1), 34-58.
- Reyhanoğlu, M., Akın, Ö. (2016), Toksik Liderlik Örgütsel Sağlığı Olumsuz Yönde Tetikler Mi?. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 442-459.
- Saldamlı, A. (2016), Bilimsel Araştırma ve Sunum Teknikleri. (2. Baskı). Ankara: Detay.
- Sam Hong, K., Law, L., Toner, A.M. (2014), Organizational Health: A Study of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *International Journal of Business and Society*, 15(2), 277-302.
- Sayğan, S. (2011), *Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sayğan, S., Bedük, A. (2013), Ahlâki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Shirali, M., Feizi, M., Alipour, H. (2013), Studying The Relationship Between Organizational Health and Organizational Commitment (Case Study: Mehr Housing Cooperative Companies in Shoushtar City). *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*, 1(9), 45-53.
- Soylu, İ. (2017), *Örgütsel Güven İle Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi: Özel Okullar Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Sönmez, V., Alacapınar, F.G. (2016), Örneklandırılmış Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (4. Baskı). Ankara: Anı.
- Tak, B., Sarp, N., Divleli, A. (2009), Çalışanların Yasal, Etik Olmayan ve Hatalı Uygulamaları Bildirme (Whistleblowing) Eğilimi Göstermelerinin Nedenleri: Çok Kültürlü Görgül Bir Çalışma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi*, No: 162.

- Tan, S. (2017), *Öğretmen Algularına Göre Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Tariq, A. (2017), *Impact of Ethical Leadership on Whistle Blowing Intentions with a Mediating role of Moral Attentiveness and Moderating role of Collectivism*. (Master's Thesis). Capital University of Science & Technology, Islamabad.
- Taş, F. (2014), *Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sağlık Kavramları Arasındaki İlişki; Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Taş, F. (2015), *Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzahçılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Taş, F., Antalya, Ö.F. (2015), Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzahçılık (Whistleblowing) Tutumları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 34-54.
- Taylor, E.Z., Curtis, M.B. (2010), An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal Of Business Ethics*, 93(2010), 21-37. DOI: 10.1007/s10551-009-0179-9
- Tekin, A. (2007), *Sağlık-Hastalık Olgusu ve Toplumsal Kökenleri (Burdur Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Timurtaş, M. (2018), *Hastanelerde Örgüt Kültürü İle Bilgi İşçisi İlişkisinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Toker Gökçe, A. (2014a), Öğretmenlerin Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Değer Yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (4), 1-11.
- Toker Gökçe, A. (2014b). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2014) 261-282.
- Toker Gökçe, A., Oğuz, E. (2015), Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5 (1), 55-69.
- Topgül, S. (2018), Demografik Özelliklerin Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Kamu Kurumları Üzerine Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 153-183. <http://dergipark.gov.tr/verimlilik/issue/39530/304890>
- Turan, B., İpçioğlu, İ. (2018), Planlı Davranış Teorisi İle Whistleblowing Niyetinin İncelenmesi: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2018(17), 147-166, DOI: 10.18092/ulikidince.431146.

- Tutar, H. (2010), İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204
- Türker, Y. (2010), *İlköğretim Okullarının Etkililik Düzeyleri İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Uğur, F. (2017), *Ortaokul Öğretmenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uyar, S., Yelgen, E. (2015), Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106. <http://dx.doi.org/10.11611/JMER412>.
- Ünlü, M. (2011), *Örgüt Sağlığı Algısının Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi: İzmir Gaziemir İlçesindeki Ortaöğretim Kurumları Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Van Den Berg T., Alavinia S., Bredt F., Lindeboom D., Elders L., Burdorf A. (2008), The Influence of Psychosocial Factors at Work and Life Style on Health and Work Ability Among Professional Workers. *Int Arch Occup Environ Health*, 81:1029-1036.
- Vural, T. (2013), *Otel İşletmelerinde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgüt Sağlığı Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Wozir, F.M. (2018), *The Effect of Organizational Culture & Authentic Leadership on Whistleblowing: Cross-Cultural Research Between Turkey & Ethiopia*. (Doctoral Dissertation). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Xenidisa, Y.,Theocharous, K. (2014), Organizational Health: Definition and Assessment, *Procedia Engineering*, 85(2014), 562-570.
- Yarmacı, N. (2018), *İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algularının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimleri Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Yazarkan, H., Yılmaz, Z. (2016), Muhasebe Dersi Alan Lisans Öğrencilerinin Ahlâki Olmayan Davranışların Duyurulmasına Yönelik Tutumları:Ordu Üniversitesi'nde Bir Uygulama. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 18(4), 945-972.
- Yener, S. (2018), İşgören Sessizliğinin Tükenmişlik ve Bilgi Uçurma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (31), 217-236.
- Yıldırım, C. (2006), *Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, Ç. (2014),*Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Tutumları İle Algılanan Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Üsküdar İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Yılmaz, A.İ. (2014), *Whistleblowing İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, N. (2015), *Kadın Girişimciliğinde Yöneltil Etik Değerler ve İşsa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Yürür, S., Nart, S. (2016), Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.
- Zamantılı Nayır, D. (2012), *Kurumsal Etik ve Whistleblowing*. (1.Baskı), İstanbul: Pozitif.
- Zengin, E. (2014), *Orman ve Su İşleri Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışanların Örgütsel Sağlık ve İş Tatmin Düzeyleri (Adıyaman İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zincirkıran, M. (2016), *Örgütsel Sağlık, Hizmet Kalitesi ve Sağlıkta Hizmet Kalitesi Üzerine Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zorel, F.İ. (2009), *Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

EKLER

EK 1: Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama Anket Formu

ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ERDEMLİ RAPORLAMA ANKET FORMU

Bu araştırmada; kamu kurumu çalışanlarının örgütsel sağlık ve erdemli raporlamaya ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Sorulara vereceğiniz cevaplar bilimsel çalışmada kullanılacak olup, lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Çalışmadan elde edilen bilgiler her hangi bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır.Sorulara vereceğiniz cevaplarla çalışmaya katkı sağlayacağınız için teşekkür ederim.

Mustafa ALTINTAŞ

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yaş: (.....)

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Medeni Durum: Evli () Bekar ()

Öğrenim Durumu : İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Kurumda Çalışma Süresi : (.....)

Meslekte Çalışma Süresi: (.....)

Aylık Gelir: (.....)

Çalıştığınız Kurum: (.....)

ÖRGÜTSEL SAĞLIK ÖLÇEĞİ

Lütfen size göre en uygun seçeneği işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum _____ Kesinlikle Katılıyorum (Sorulara 1 ve 5 arasında değerler vermeniz gerekmektedir)				
1.	Bu kurumda yapılacak çalışmalar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların katılım derecesi yüksektir.	1	2	3	4	5
2.	Çalışanlar işlerine sevinerek gelirler.	1	2	3	4	5
3.	Kurumdaki iletişim açık ve zamanındadır.	1	2	3	4	5
4.	Çalışanlara adil olarak davranılır.	1	2	3	4	5
5.	Çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahiptirler.	1	2	3	4	5
6.	Başarılı olan kişiler kurum içinde saygı görür ve takdir edilirler.	1	2	3	4	5
7.	Çalışanların, kurumun durumu hakkında bilgileri vardır.	1	2	3	4	5
8.	Çalışanlar, meydana gelen iş stresleri ile başa çıkabilecek güçtedirler.	1	2	3	4	5
9.	Çalışanlar, üretilen hizmetin kalitesine önem verirler.	1	2	3	4	5
10.	Çalışanlar, kurumun kendilerine sağladığı sosyal imkanlardan memnundurlar.	1	2	3	4	5
11.	Kurumun politikaları, çalışanları ve ailelerini de göz önünde bulunduracak şekilde esnekler.	1	2	3	4	5
12.	Bireysel ve grup faaliyetleri ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
13.	Çalışanlar, vakitlerini şikayet etme yerine hizmet sunumuna ayırırlar.	1	2	3	4	5
14.	Meydana gelen değişimler ve krizler iyi yönetilir.	1	2	3	4	5
15.	Çalışanların hayat düşüncelerine ve yaşantılarına saygı duyulur.	1	2	3	4	5
16.	Kurumda, öğrenme ve kariyer imkanları mevcuttur.	1	2	3	4	5
17.	Çalışanlar arasında dayanışma ve arkadaşlık hisleri mevcuttur.	1	2	3	4	5
18.	Meydana gelen problemlerin çözümünde sorunlar, çalışanlar ile paylaşılıp çözüm önerileri aranır.	1	2	3	4	5
19.	Çalışanların sağlık ve emniyetleri birinci önceliktir.	1	2	3	4	5
20.	Kurumda çalışanlar, maliyet unsuru olarak görülmez. Yatırım yapılması gereken değerler olarak görülür.	1	2	3	4	5

ERDEMLİ RAPORLAMA ÖLÇEĞİ

UYARI: Bu ölçekteki soruları "İlgili Kurum ve Kuruluşlarda Ahlâki Değerlere Uygun Olmayan Davranış ve Eylemlerle Karşılaştığınızda Ne Yaptınız?" Sorusuna Göre Cevaplandırınız.		Kesinlikle Katılmıyorum ————— Kesinlikle Katılıyorum (Sorulara 1 ve 5 arasında değerler vermeniz gerekmektedir)				
		1	2	3	4	5
1.	Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.	1	2	3	4	5
2.	Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.	1	2	3	4	5
3.	Olayı kamuoyuna açıklarım.	1	2	3	4	5
4.	Olayı üst yönetime iletirim.	1	2	3	4	5
5.	Olayı tepe yöneticisine bildiririm.	1	2	3	4	5
6.	Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.	1	2	3	4	5
7.	Olayı görmezden gelirim.	1	2	3	4	5
8.	Sessiz kalırım.	1	2	3	4	5

EK 2: Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi



T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 24512418-605.01-E.18212458
Konu : Mustafa ALTINTAŞ'a
Araştırma izni

03/10/2018

VALİLİK MAKAMINA

Ahi Evran Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı 27.09.2018 tarih ve 97324 sayılı yazıları ile; Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Mustafa ALTINTAŞ'ın "Örgütsel Sağlık, Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing Eğitim ve Sağlık Kurumlarının Karşılaştırılması" konulu araştırmasını ilimiz merkezindeki okul ve kurumlarda yapma isteği bildirilmektedir.

Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Mustafa ALTINTAŞ'ın; söz konusu araştırmasını, il merkezindeki okul ve kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen ve personellere, Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22.08.2017 tarih 12607291 sayılı (2017/25 nolu genelge) emirleri doğrultusunda, araştırmacının ve okul-kurum yönetiminin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre (müdürlüğümüz tarafından mühürlenmiş anket formalarının) uygulaması ve araştırma sonucunun tarafımıza gönderilmesi şartıyla müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Şevket KARADENİZ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

<..>

Adnan KAYIK
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Yenice Mahallesi 182. Sokak No2/ P.K.40100
Merkez/KIRŞEHİR
Elektronik Ağ: kirsehir.meb.gov.tr
e-posta: kirsehirmem@meb.gov.tr

Bilgi için: Muhamed KARAKAYA /Şube Müdürü

Tel: 0 (386) 213 51 50
Faks: 0 (386) 213 10 03

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b8d5-6a9a-330a-8801-3946 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3: Kırşehir Sağlık İl Müdürlüğü İzin Belgesi



T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

KIRŞEHİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - ATAMA BİRİMİ
27/07/2018 10:39 - 97364997 - 929 - E-4819



Sayı : 97364997-929
Konu : Mustafa ALTINTAŞ

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI KIRŞEHİR EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE

İşletme Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Mustafa ALTINTAŞ'ın "Örgütsel Sağlık, Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing-Eğitim ve Sağlık Kurumları Karşılaştırması" başlıklı tezinin anketini hastanenizde görev yapan personel üzerinde uygulaması tarafımızca uygun görülmüş olup, adı geçenin 4154 tarih ve 26.06.2018 sayılı dilekçesi ve tezde kullanmayı planladığı anket formu yazımız ekindeki gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr.Suat TÜRKOĞLU
İl Sağlık Müdürü

EK:
1-Yazı ve Anket Formu

Ahievran Mh. Zübeyde Hanım Cad. No: 1 KIRŞEHİR Tel:0386 2131096-126 Fax:
0386 2134455
Faks No:

e-Posta:nermin.karabudak@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Personel Hizmetleri
N.KARABUDAK

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 35070bfc-a62a-476a-844b-80f012895c80 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için:Nermin KARABUDAK

Unvan:Veri Hazırlama ve Kontrol İşlt.

Telefon No:03862131096/126

EK 4: Kırşehir İli Merkez İlçesi Kamu Liseleri Listesi

Kırşehir Merkez'deki Kamu Liseleri Listesi

Abdulkadir Özcan Anadolu İmam Hatip Lisesi

Aşıkpaşa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Durdu Muzaffer Marşap Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi

Fatımatüz Zehra Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi

Fatma Muzaffer Mermer Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Hacı Fatma Erdemir Anadolu Lisesi

Hayriye Kımçak Anadolu Lisesi

Hoca Ahmet Yesevi Anadolu İmam Hatip Lisesi

İMKB 75. Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Kırşehir Ahi Evran Anadolu Lisesi

Kırşehir Lisesi

Kırşehir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Kırşehir Neşet Ertaş Güzel Sanatlar Lisesi

Kırşehir Osman Yalçınkaya Anadolu Lisesi

Kırşehir Sosyal Bilimler Lisesi

Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi

Prof.Dr.İlhan Kılıçözlü Fen Lisesi

Sıddık Demir Anadolu Lisesi

Toki Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Yunus Emre Anadolu İmam Hatip Lisesi

EK 5: CİMER Bilgi Edinme Hakkı Sonucu



Başvuru Sorgula

Başvuru sayısını giriniz.

Başvurularım

09.02.2019 - #1900370306

06.10.2018 - #1801925206

Başvuru Tarihi: 09.02.2019 Başvuru Yolu: İnternet Başvuru Tipi: Bilgi Edinme Hakkı

İyi günler kolay gelsin. Ben Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda kullanmak üzere CİMER'e bu tarihe kadar yapılmış olan şikayet veya ihbar sayısını öğrenmek istiyorum. "Yalnızca 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında kurum ve kuruluşların sahip oldukları kayıtlarda yer alan bilgi ve belge talepleri için bu başvuru türü seçimi yapılabilmektedir." gerekçesine dayanarak bu başvuru yaptım. Şimdiden teşekkür ederim.

Başvuru hareketleri için tıklayınız.

Cevaplar:

Cevap: İÇİŞLERİ BAKANLIĞI > KIRŞEHİR VALİLİĞİ (12.02.2019 09:09)

Sayın Başvuru Sahibi

Valiliğimiz Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine yapmış olduğunuz bilgi edinme hakkındaki müracaatınız incelenmiş olup CİMER sistemimizde 01.01.2011-12.02.2019 tarihleri arasında Yapılan Sevk Sayılarına göre toplam 4483 şikayet ve 1120 ihbar hakkında işlem yapılmıştır. Bilgilerinize rica ederiz.

EK 6: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Arasındaki İlişkinin Araştırılması_ Eğitim ve Sağlık Kuruluşları Örneği

ORJİNALLİK RAPORU

% 13 BENZERLİK ENDEKSİ	% 10 İNTERNET KAYNAKLARI	% 5 YAYINLAR	% 7 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	---------------------------------------	------------------------	--------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	www.eab.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
2	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
3	Submitted to Dumlupınar University Öğrenci Ödevi	<% 1
4	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
5	dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
6	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<% 1
7	acikarsiv.atilim.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	Submitted to Selçuk Üniversitesi	

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı : Mustafa ALTINTAŞ

Doğum Yeri ve Yılı : Kırşehir, 1994

Yabancı Dili : İngilizce

E-posta : mustafaltintas40@gmail.com

Eğitim Durumu

Lisans: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

Yüksek Lisans: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Mesleki Deneyim

Kaman Şehit Deniz Kaya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 2016-2017

Yayınlar:

Özata, M., Altıntaş, M. (2018), Örgütsel Sağlık: Ahi Evran Üniversitesi Örneği. *I. Uluslararası Gevher Nesibe Sağlık Hizmetleri Kongresi*, 2018.

Özata, M., Altıntaş, M. (2018), Kırşehir'de Sağlık Hizmetlerinin Mevcut Durumu. *I. Uluslararası Gevher Nesibe Sağlık Hizmetleri Kongresi*, 2018.

Özata, M., Altıntaş, M. (2018), Örgütsel Sağlık: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(9), 248-263.

Altıntaş, M. (2018), İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Yaklaşım: Yetenek Yönetimine İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 24-43.

Altıntaş, M. (2018), İşletme Bölümü Öğrencilerinin Etik Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *1st International Congress on "People, Power and Politics"* October 19-21, 2018, Kırşehir, Turkey.

