

PAPER DETAILS

TITLE: PLANLI DAVRANIS TEORISI ILE WHISTLEBLOWING NIYETININ INCELENMESI: SAGLIK SEKTÖRÜ ÇALISANLARI ÜZERİNDE BİR ARASTIRMA

AUTHORS: Bülent TURAN,İsa İPÇİOĞLU

PAGES: 147-166

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/505123>

PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİ İLE WHISTLEBLOWING NİYETİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Bülent TURAN²

İsa İPÇİOĞLU³

Öz

Araştırmamızın amacı sağlık sektöründe çalışanların whistleblowing'e yönelik niyetlerini Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi (PDT) ile açıklanıp açıklanamayacağını incelemektir. PDT, diğer birçok araştırmada niyet ve onu etkileyen değişkenleri açıklamada başarılı olmuş, güvenilir bir modeldir. Araştırma evrenini Bilecik ilinde yer alan sağlık sektörü çalışanları oluştururken, tesadüfi örnekleme yoluyla elde edilen 122 anket formu örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, PDT'nin davranışa yönelik niyeti açıklamaya yetkin bir model olduğu ve çalışanların dışsal yollardan ziyade içsel yolları tercih ettikleri bulunmuştur. İçsel süreçler içinde de bağlı oldukları ilk amiri bilgilendirmeyi tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Tutumun etkisi bütün değişkenler üzerinde istatistiki olarak anlamlıdır fakat öznel norm ve algılanan davranışsal kontrolün etkisi her zaman diğer değişkenlerde istatistiki olarak anlamlı değildir. Yasal ya da etik olmayan bir durumla karşılaşan çalışanlarının oranı %36 ve bunların da %41'inin bu durumu bildirdiği bulunmuştur. Öznel norm açısından bakıldığında ise çalışanların sosyal çevreleri ile iç çevrelerinden algıladıkları sosyal baskının da farklı olduğu görülmüştür. Whistleblowerlar açısından ise, çalışanların %60'ı bu kişileri kahraman olarak görmektedir.

Anahtar Kelimeler: Whistleblowing, Whistleblower, Planlı Davranış Teorisi

JEL Sınıflandırması: M10, M190

ANALYSIS OF WHISTLEBLOWING INTENTION WITH THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR: A STUDY ON THE HEALTHCARE SECTOR EMPLOYEES

Abstract

The purpose of this study is to investigate whether or not the intentions of the health sector employees for whistleblowing can be explained by Ajzen's Planned Behavior Theory (PDT). The TPB is a reliable model that has been successful in explaining the intention and variables affecting it in many other types of research. The sample includes 122 employees in healthcare sector in Bilecik. As a result of the analyzes, it was found that the PDT is an adequate model for explaining the behavioural intention and that there is a difference between the internal and external whistleblowing intentions of the employees. Within the internal processes, it is revealed that they prefer to be informed their immediate supervisor. The effect of attitude is statistically significant on all variables, but the effect of subjective norm and perceived behavioural control is not always statistically significant in other variables. The proportion of employees who faced an illegal or unethical situation was found to be 36% and 41% of them reported this. From the perspective of the subjective norm, it is understood that the perceived social pressure of employees is different from the social and business environments. In terms of whistleblowers, 60% of employees see these people as heroes.

Keywords: Whistleblowing, Whistleblower, The Theory of Planned Behavior

JEL Classification: M10, M190

¹ 17. Uluslararası Katılımlı İşletmecilik Kongresi'nde Tebliğ olarak sunulmuştur.

² Öğr. Gör., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, MYO, bulent.turan@bilecik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3553-9538>

³ Prof. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, isa.ipcioglu@bilecik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6912-3290>

1. Giriş

Bir kişi lisans mezunu olana kadar eğitim hayatında içeriğinde etik ve ahlak vb. konular içeren birçok ders görür. İş uygulamaya gelince, bir kimya mühendisinin çalıştığı şirketin süreçlerinden bir ya da birkaçında halkın sağlığına aykırı iş yapıldığını fark ettiğinde ne yapması beklenmelidir? Ya da kanser ilacı satan firmadaki bir işgörenin özel şirketlere düşük, devlete yüksek bir fiyatın uygulandığını fark ettiğinde nasıl bir davranış göstermesini beklemeliyiz? Son örnek olarak bir hastaya yönelik yanlış tedavi ya da ilaç uygulamasına şahit olan bir sağlık görevlisi ne yapmalıdır?

Genellikle iyi eğitilmiş, sadık ve verimli bir çalışanın sonunda işten atılma, tecrit edilme ve misilleme görme vb. durumlarla karşılaşma riskini göze alarak örgütteki yasal ya da etik olmayan davranışları ortaya çıkarması süreci pek çok araştırmacı tarafından incelenmektedir. Örgütler ise benzer sürecin ortaya çıkması durumunda bazen büyük miktarlardaki cezalarla yüzleştikleri ya da hayatlarının sona ermesine neden olan bu yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin zarar görmeden ortaya çıkması için çeşitli önleyici iç süreçler geliştirmeye çalışmaktadırlar. Geçmiş pek çok tecrübe göstermiştir ki *önlemek düzeltmekten daha kolay ve ucuzdur*.

Planlı Davranış Teorisi birçok davranışı açıklamada kullanılan bir modeldir ve yasal ya da etik olmayan faaliyetleri bildirme faaliyeti olarak tanımlanabilecek whistleblowing için de kullanılmaktadır.

Whistleblowing ve İlgili Kavramlar

Whistleblowing (WB), özellikle batı dünyasında yaklaşık kırk senedir tartışılan bir kavramdır. ABD ve İngiltere gibi bazı ülkelerde, görevin kötüye kullanılmasını, kamu kaynaklarının boşa harcanmasını, kamu ve özel teşebbüslerin dolandırılması gibi durumları (wrongdoing) ifşa eden ifşacılar (whistleblower) kanun nezdinde çeşitli korumalar sağlanarak, herhangi bir misilleme korkusu olmadan bu durumları çekinmeden bildirmelerini amaçlanmıştır (OIG, 2017).

Whistleblowing kavramı, İngilizcede "*düdüğü üfleme*" fiilini anlatır. Tarihi arka planda ise İngiliz polisinin, bir suçun işlendiğini anladığında ya da herhangi bir tehlikeli durumda diğer meslektaşları poliseri ya da halkı görevi gereği durumdan haberdar etmek için düdüğü çalması buna örnek verilebilir. Günümüzde ise çeşitli özel ya da kamu kurumlarında işlenen bazı suç veya da kamu yararı olmayan durumları bir şekilde halka açıklamak için kullanılan bir terim olmuştur. Bugünkü anlamıyla ilk kullanımı ise, 1963 yılında bir çalışanın gizli içerikli dosyaları Amerikan Senatosunun bir alt komitesine izinsiz vermesi ile başlamıştır (Dodge, 2005:860).

Whistleblowing'i anlamak için yanlış uygulama (wrongdoing) kavramını açıklamak gerekir. Bazen bir çalışan için bir atacın alınması bir yanlış uygulama olarak görülürken diğerleri tarafından aynı durumun bir yanlış uygulama olarak tanımlanması gereğinden fazla büyütme olarak algılanabilir. Bununla beraber her kültürün kendi normları, ekonomik koşulları, değerleri, yasaları vardır. Kültüre özgü olma durumundan ötürü değişik ülkeler ve çok uluslu örgütlerde araştırmalar yapmak gerekliliği doğmaktadır (Near ve Miceli, 1996: 508).

Whistleblowing için bir tanım yapılacak olursa; örgütte yapılmış veya yapılmakta olan yasal ya da etik olmayan uygulamaların (wrongdoing), bundan haberdar bir işgören (eski işgören de olabilir) tarafından, söz konusu yanlış uygulamayı engelleme, önleme veya duruma müdahale gücü olan örgüt içi ya da dışındaki yetkililere bildirilmesidir (Near ve Miceli, 1995:680; Özler vd., 2014:171; Perry, 1998:236; Aktan, 2006, 20-21).

Türkiye'deki konu ile ilgili araştırmalarda whistleblowing kavramına ait tek bir karşılık kullanılmamış, bunun yerine bazen İngilizce orijinal kelime bazen de birden çok Türkçe kavram kullanılmıştır. Örneğin bilgi uçurma (Toker, Gökçe ve Oğuz, 2015), Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Esen ve Kaplan, 2012), ifşa (Arslan ve Kayalar, 2017), Bilgi ifşası (Uyar ve Yelgen, 2015) ve bilgi ifşası ve ihbar (Mercan, Altınay ve Aksanyar, 2015) karşılıkları çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır. Araştırmamızda kelimenin özgün halinin kullanılması tercih edilmiştir.

Bir örgütte whistleblowing'in gerçekleşebilmesi üç temel unsura bağlıdır. Birincisi yanlış uygulamayı yapan, ikincisi yanlış uygulamayı izleyen ve ihbar eden işgören (whistleblower) ve yanlış uygulamaya ait delil ya da raporları alan alıcıdır. Görüldüğü üzere whistleblowing en az üç sosyal aktörü sürece dahil eden dinamik bir süreçtir ve birisinin bir hareketi diğerlerini de etkilemektedir ve bu hareketler yıllarca sürebilir (Near ve Miceli, 1996: 508).

Johnson, (2003)'un Elliston vd.'den (1985:3-15) aktardığına göre whistleblowing'in bir muhalefet olarak ve aşağıda verilen dört özelliği içerdiğini ileri sürmektedir:

1. Kişi, sahip olduğu bilgiyi halka açık hale getirme niyetiyle hareket eder,
2. Bilgiler, örgüt dışındaki taraflara halka açık hale getirilmesi için iletilir,
3. Bilgi, bir örgütteki mevcut veya muhtemel önemli haksızlıklarla ilgilidir ve son olarak,
4. Durumu açığa çıkaran kişi, bir gazeteci veya sıradan vatandaş değildir, örgütün bir üyesi veya eski bir üyesidir.

1.1. Whistleblowing Türleri

Whistleblowing ile ilgili olarak birçok araştırması olan Near ve Micelle'a(1996:509) göre whistleblowing'in iki türünden söz edilebilir. Bunlar;

İçsel (internal) whistleblowing, çalışanın karşılaşmış olduğu olumsuz durumları kendi yöneticilerine ya da örgütün üst yönetimine bildirdiğinde ortaya çıkarken;

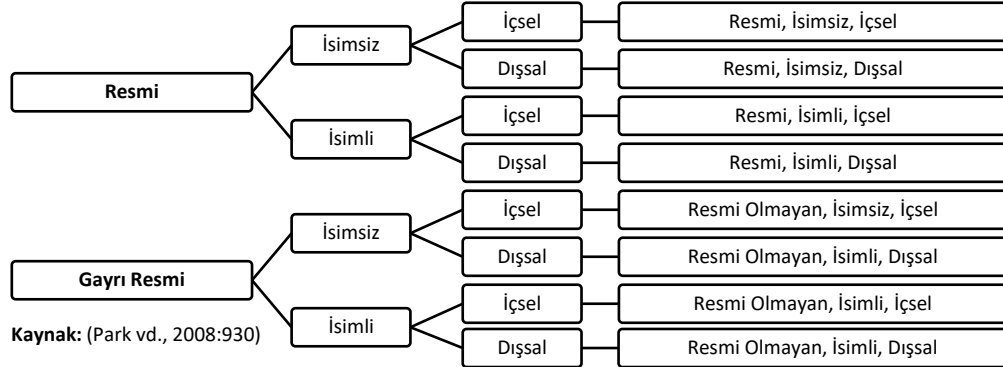
Dışsal (external) whistleblowing ise karşılaşılan olumsuz durumu işletme dışı devlet kurumları, medya grupları ya da kamuoyunda etkiye sahip kuruluşlar gibi kurumlara bildirilmesidir.

İçsel ve dışsal olarak oluşumda bazen yasal koşullar da etkili olmaktadır. Örneğin 1990'lı yılların ortalarında Amerika Birleşik Devletlerinin (ABD) bazı eyaletlerinde whistleblower'ın yasal olarak korunabilmesi için öncelikle içsel yollara başvurma şartı varken bazılarında sadece dışsal yollara başvurma şartı vardır (Near ve Miceli, 1996: 509).

İçsel yolları kullanan kişilerin sosyal, kurumlarına sadık, uzun süreli çalışan kişiler oldukları, bununla beraber etik ihlalini içeride çözemezlerse çözümü dışarıda aradıkları ve çalıştıkları işletmenin yaşama yeteneğine ve iş verenlerinin itibarına zarar vermek istemedikleri belirtilmiştir (Seifert, 2006:14-15; Read & Rama, 2003: 354-355).

Park vd. (2008, s. 930) ise daha önceki whistleblowing ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda kullanılan çeşitli sınıflandırmaları bir arada sunan sınıflandırma öne sürmüştür. Buna göre eğer bir örgütte ihbar için bir yapı varsa yapılan WB resmi, eğer bir yapı yoksa ve kişi sadece durumu yakın iş arkadaşlarına veya güvendiği kişilere söylemesi durumunda gayri resmi WB olur. Başka bir sınıflandırmada ise eğer kişi kendi adını kullanarak yasal ya da etik olmayan faaliyetleri bildiriyorsa isimli, kendi adını kullanmadan bildiriyorsa isimsiz WB olur (Şekil 1). Örnek verilecek olursa bir çalışan işletme için whistleblowing süreçlerini kullanarak ve kendi adını kullanarak bir ihbar yaparsa bu Resmi-simli ve içsel bir whistleblowing olur. Eğer yasal ya da etik olmayan faaliyetleri durdurma gücü olan bir devlet kurumunun ihbar prosedürlerini kullanarak, kendi adıyla bir ihbar yaparsa bu da resmi-isimli ve dışsal bir whistleblowing olacaktır.

Şekil 1: Whistleblowing'in Sınıflandırılması



1.2. Whistleblower

Whistleblower kamu sağlığını tehdit eden, kamuoyunu yanlış bilgilendiren, çeşitli suçları örtten, çeşitli ihmal ya da aşırı harcamaları 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. Kişi ahlaki ya da vatandaşlık görevleri temelli, ileride karşılaşacaklarını bilerek bu kararı alır (Aktan, 2006: 2; Mercan vd., 2015:88).

Whistleblowerların özelliklerinin belli bir şablona uyup uymadığı hakkında 1996 yılına kadar yapılan çalışmaları inceleyen Near ve Miceli (1996: 511), kişilik özellikleri ile whistleblowing davranışı arasında hepsinde aynı olmamakla beraber bazı ortak noktalara dikkat çekmiştir. Buna göre whistleblowerlar incelendiğinde; onların diğer çalışanlardan daha yaşlı ya da kurum içindeki çalışma süreleri daha uzun, iyi eğitilmiş, cinsiyet olarak daha çok erkek, pasif gözlemciler (yanlış uygulamaları görüp bunu bildirmeyen örgüt üyeleri) göre daha yüksek para kazanan, yüksek iş tatminine sahip ve yönetici pozisyonunda olan çalışanlar olduğu görülmüştür.

Seifert (2006, s. 7)'in geçmiş araştırmalardan elde ettiği verilere göre whistleblowerların yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmesi kişisel, durumsal ve örgütsel faktörlerden etkilenebilir. Kişisel faktörler arasında işlerinde iyi performans gösterme, genellikle evli, iş tatmini yüksek ve görevlerinde üst pozisyonda çalışan ve yaş olarak diğer çalışanlardan daha yaşlı olmakla beraber işletmede uzun süre hizmet verme gibi özellikler sayılabilir.

Durumsal faktörler olarak ise, kişi çeşitli olumsuz durumların farkındadır ve bu duruma geniş bir bakış açısıyla bakabilmektedir. Söz konusu olumsuz durumun daha fazla kişiye zarar vermemesi için harekete geçer.

Son olarak örgütsel faktörler ise destekleyici bir örgüt kültürü, çeşitli ihbar ve raporlama kanalları inşa edilmiş bir yapının varlığı örnek olarak verilebilir.

Whistleblowerlar ile ilgili olarak hukuk veya örgütsel davranış gibi dallarda araştırmalar yapılmakla beraber, çeşitli ülkelerde yasal ya da etik olmayan davranışları ihbar eden kişileri koruyan yasalar ve onların ihbar etmesini kolaylaştırıcı kurumlar vardır. Örneğin Japonya'da, Güney Afrika Cumhuriyeti'nde, İngiltere'de, ABD'de yasalar varken Arjantin'de "Merkezi Yolsuzlukla Mücadele Birimi" isimli bir birim vardır (OECD, 2011).

1.3. Planlı Davranış Teorisi

Planlı Davranış Teorisi (PDT), Ajzen'in (1991) üzerinde daha önce Fishbein ile birlikte çalıştığı Sebep Davranış Teorisine, Algılanan Davranışsal Kontrol (ADK) ögesini ekleyerek oluşturduğu bir teoridir. Şekil 2'de görüleceği üzere bu teoride niyet, davranışa yönelik tutum, öznel norm ve

algılanan davranışsal kontrol tarafından birlikte belirlenmekte ve davranışın öncülü olarak yer almaktadır.

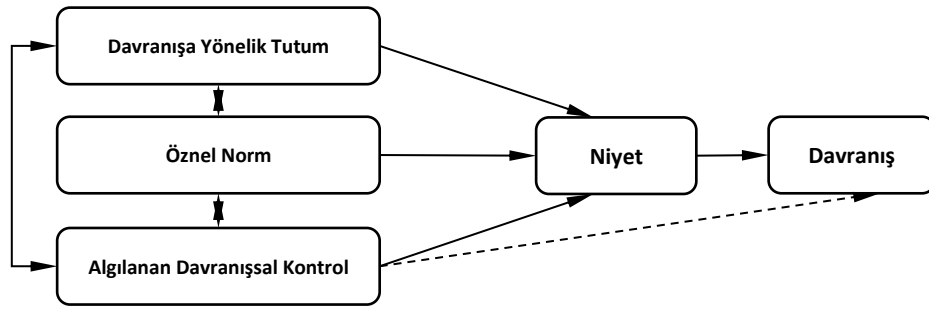
Tutum, bireyin bir davranışı gerçekleştirip gerçekleştirilmeme konusundaki olumlu ya da olumsuz yargıları (Kocagöz ve Dursun, 2010, s. 140), davranışı yerine getirip getirmeme konusundaki genel değerlendirmeleridir (Rhodes, Jones ve Courneya, 2002, s. 193).

Öznel norm, geniş anlamda bir davranışı gerçekleştirme ya da gerçekleştirilmeme konusundaki algılanan sosyal baskı (Ajzen, 1991, s. 188) iken, bazen de daha dar anlamda, birey için önemli kişilerin söz konusu davranışı gerçekleştirmesini ya da gerçekleştirilmemesini düşünmesi algısıdır şeklinde de tanımlanmıştır (Courneya ve McAuley, 1995, s. 325).

Algılanan davranışsal kontrol de, bireyin davranış üzerindeki kontrol algısını ifade eder ve geçmişte karşılaşılan engellere karşın ne yapıldığını yansıtır. Ajzen'in PDT'sinde davranışı doğrudan da etkileyebileceği ileri sürülmüştür (Albarracin, Johnson, Fishbein ve Muellerleile, 2001, s. 144).

Tutum ve öznel norm ne kadar olumlu ve algılanan davranışsal kontrol de ne kadar büyük olursa kişinin davranışı gerçekleştirmeye yönelik niyeti de o kadar kuvvetli olacaktır (Ajzen, 1991, s. 188). Söz konusu teori, birçok davranışı açıklamak için kullanılmış ve kullanılmaya devam etmektedir.

Şekil 2: Planlı Davranış Teorisi



Kaynak: (Ajzen, 1991:182)

Whistleblowing özelinde yukarıda belirtilen modelin unsurlarına bakıldığında herhangi bir bireyin yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmeye yönelik tutumu, değer verdiği kişilerin (aile, arkadaş, iş arkadaşı, amir vb.) bu ihbar faaliyeti hakkındaki desteklerine yönelik algıladığı sosyal baskı ve son olarak da ihbar sürecinin ne kadar kontrolü altında olduğu yönündeki algısı onun niyetini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir. İhbar davranışından bahsetmek için öncelikle niyetin oluşması gereklidir (Ajzen, 2015).

Araştırma Tasarımı

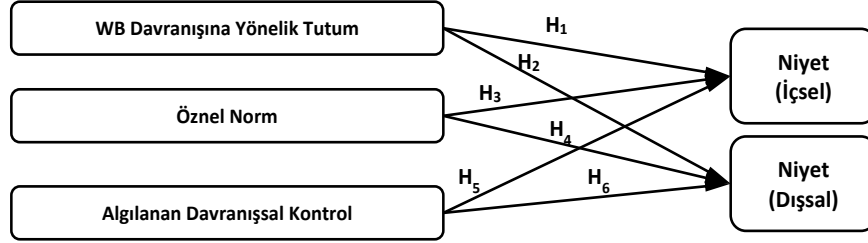
1.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, birçok yasal ya da etik olmayan uygulama ile gündeme gelen sağlık sektöründeki çalışanların whistleblowing'e yönelik niyetlerini etkileyen unsurları PDT aracılığı ile incelemektir.

1.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Şekil 3'te verilen araştırma modelinde geçmiş literatürdeki WB niyeti içsel ve dışsal olarak ikiye ayrıldığından hem içsel hem de dışsal whistleblowing'e yönelik niyetin ayrı ayrı ölçülmesi planlanmaktadır.

Şekil 3: Araştırma Modeli



- H₁** Whistleblowing davranışına yönelik tutum ile İçsel WB Niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₂** Whistleblowing davranışına yönelik tutum ile Dışsal WB Niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₃** Öznel norm ile İçsel WB Niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄** Öznel norm ile Dışsal WB Niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₅** Algılanan Davranışsal Kontrol ile İçsel WB Niyeti üzerinde anlamlı bir ilişki vardır.
- H₆** Algılanan Davranışsal Kontrol ile Dışsal WB Niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.6. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma evrenini Bilecik ilinde görev yapan ve sayıları yaklaşık bin kişi olan sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise tesadüfi örnekleme yoluyla anket formunu doldurmayı kabul edenlerce oluşturulmuş olan 122 sağlık sektörü çalışanıdır. Çalışanlara ulaşmak için sivil toplum kuruluşu olan meslek sendikaları ile görüşülmüş ve ilgili sendika üyelerine anket formları ulaştırılmıştır.

1.7. Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemi

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. Uyarlanan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda demografik bilgiler ve ikinci kısımda ise PDT bileşenleri ile whistleblowerlar hakkındaki sorular içermektedir. PDT'nin incelendiği kısımda gerekirse niyet değişkenini ölçmek için üç, tutum değişkenini ölçmek için altı, içsel ve dışsal WB niyetini ölçmek için beşer sorudan toplam on, öznel norm için beş ve algılanan davranışsal kontrol değişkeni için de yedi soru olmak üzere otuz bir soru vardır. Niyet, tutum ve algılanan davranışsal kontrol değişkenlerine ait sorular 5'li Likert tipi olmakla beraber 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Öznel norm ise yine 5'li Likert ve 1- Kesinlikle onay vermezler, 2-Onay vermezler, 3-Kararsızım, 4-Onay verirler ve 5-Kesinlikle onay verirler şeklinde hazırlanmıştır.

Çalışanların yasal ya da etik olmayan davranışı geçmişte ihbar edip etmediklerine yönelik bir ve bu ihbarı yapan birisi hakkındaki fikirlerini öğrenmek üzere bir soru olmak üzere iki adet bağımsız soru sorulmuştur. Kullanılan ölçek ekteki Tablo 7'de verilmiştir

Katılımcılara verilen anket formu ağız kendinden bantlı bir A5 zarf içerisinde teslim edilmiş ve formu doldurmalarından sonra zarfı kapatmaları ve öyle teslim etmeleri istenmiştir. Eksik verilerin olduğu formlar elenerek analize dahil edilmemiş olup toplamda 122 adet form analiz edilmiştir.

Elde edilen veriler SPSS ve SmartPLS (Ringle, Wende ve Becker, 2015) programları ile analiz edilmiştir.

1.8. Bulgular

1.8.1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan sağlık sektörü çalışanlarının %62,3'ü kadın ve %37,7'si ise erkektir. Ortalama yaş 34,4, eğitimde olarak en büyük çoğunluk %32,2 ile lisans ve ona çok yakın bir değer %31,4 ile ön lisans gelmektedir. Çalışanların ortalama çalışma süresi 11,9 senedir. Yaptıkları görevler açısından bakıldığında sağlık memurları %29,8, hemşireler %26,2 ve idare personel de %19,7 oranındadır. Söz konusu tanımlayıcı veriler Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1: Çalışmaya Katılanların Tanımlayıcı Verileri

		f	%			f	%
Cinsiyet	Kadın	76	62,3	Görev	Biyolog	1	0,8
	Erkek	46	37,7		Diş Hekimi	1	0,8
Yaş	Ortalama	34,42			Ebe	9	7,4
	En küçük	17			Eczacı	1	0,8
	En büyük	59			Hemşire	32	26,2
Çalışma Süresi	Ortalama	11,9			İdari Personel	24	19,7
	En küçük	1			Laborant	1	0,8
	En büyük	41			Psikolog	0	0
Eğitim	İlköğretim	0	0		Sağlık Memuru /Teknikeri	36	29,8
	Lise	32	26,4		Tabip	10	8,3
	Yüksekokul	38	31,4		Uzman Tabip	2	1,7
	Lisans	39	32,2		Veteriner	0	0
	Yüksek Lisans	10	8,3		Sosyal Çalışmacı	1	0,8
	Doktora	2	1,7		Öğretmen	1	0,8
					Acil Tıp Teknisyeni	1	0,8

Araştırma katılanların daha önce yasal ya da etik olmayan bir faaliyet ile karşılaşmışlar, eğer karşılaşmışlarsa bu durumda ne yaptıklarının öğrenmeye yönelik Arslan ve Kayalar'dan (2017, s. 21) alınan sorunun cevapları Tablo 2'de verilmektedir. Buna göre katılımcıların %62,3'ü daha önce böyle bir durumu fark etmediklerini belirtmişken, %36,1'lik katılımcı böyle bir durumla yüzleştiklerini belirtmiştir. Buradaki grup içi yüzdelere göre katılımcıların %43'ü bunu içsel ya da dışsal whistleblowing yoluyla bildirmişken geri kalanların %41'i sadece arkadaşlarına bildirmiş, %16'sı da hiçbir şey yapmamış ve pasif izleyici olarak kalmıştır. Bu soruya cevap vermeyenlerin oranı %1,6'dır.

Tablo 2: Geçmişteki WB Davranışına Yönelik Bulgular

Bu iş yerinde çalışırken yasal ya da etik olmayan bir faaliyet olduğunu			
	f	%	Grup İçi %
..... fark etmedim.	76	62,3	
..... fark ettim ve bunu kurumda gerekli yerlere bildirdim.	18	14,8	41%
..... fark ettim ve bunu sadece arkadaşlarıma bildirdim.	18	14,8	41%
..... fark ettim ve bunu bildirmedim	7	5,7	16%
..... fark ettim ve bunu kurum dışında gerekli bildirdim.	1	0,8	2%
Geçerli Toplamı	120	98,4	
Cevapsız	2	1,6	
Toplam	122	100	

Sağlık sektörü çalışanlarının, yasal ya da etik olmayan davranışları ihbar eden bireyler hakkındaki fikirlerini ölçmek isteyen ve Hersh'in (2002) makalesinin başlığında sorduğu "Yasal ya da etik olmayan davranışları ihbar edenler, Hain mi kahraman mı?" sorunun cevaplarına göre katılımcıların %60,7'si bu kişiyi kahraman görürken %0,8'i ise hain olarak tanımlamıştır. Her ikisi

arasındaki kararsızlar %25,4 iken konu hakkında fikri olmadığını belirtenlerin oranı %13,1'dir (Tablo 3).

Tablo 3: **Whistleblower Hain Mi, Kahraman Mı?**

<i>Sizce bir kurumda yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar eden birisi (Whistleblower) aşağıdakilerden hangisidir?</i>	f	%
Haindir	1	,8
Kahramandır	74	60,7
Kararsızım	31	25,4
Fikrim yok	16	13,1
Toplam	122	100,0

1.8.2. Açımlayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Planlı Davranış Teorisinde yer alan elemanlara yönelik yer alan soruların açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde bileşen korelasyon matrisinin görülmesi için önce eğik bir döndürme yöntemi olan doğrudan oblimin metodu herhangi bir değer değiştirilmeden yapılmış ve matristeki bazı değerlerin 0,32 değerinden fazla olmasından dolayı (Tabachnik ve Fidell, 2013, s. 651) delta parametresi negatif yönde (-0,75) değiştirilmiş ve bütün değerlerin 0,320 ya da daha düşük seviyede olduğu gözlenmiştir. Delta değeri negatif yönde ilerledikçe faktörler daha az dik olmaktadır (Tabachnik ve Fidell, 2013, s. 644). Parametre değerindeki değişimin çok az olmasından dolayı dik bir döndürme olan varimax ile yapılan ilave analizde de faktör yükleri gene aynı bileşenlere dağılmıştır. Fakat yorum ve analizlerde bileşen kontrol matrisindeki değerlerin korelasyon değerleri açısından doğrudan oblimin döndürmesi ile elde edilen değerler kullanılmıştır. Bununla beraber iki adet bileşenin değeri 0,6'dan daha düşük ($A_6=0,569$ ve $PBC_5=0,563$) olmalarına rağmen gerektiğinde yapısal modelde kullanılıp kullanılmayacaklarına karar verilebileceği için bu bileşenlere dokunulmamıştır.

Söz konusu analize yönelik bulgular

Tablo 4'te verilmektedir. Faktörlerin açıkladığı toplam varyans %68,88'dir. Bartlett'in küresellik testi sonucu istatistiki olarak anlamlı ($Ki-Kare=2662,75$) ve ölçek faktör analizine uygundur (Kaiser-Mayer-Olkin örneklem yeterliliği ölçümü $=0,853$). Faktörlerin güvenilirlik değerleri 0,920'ye eşit olarak yüksek güvenilirliktedir. Bunlara ilave olarak güvenilirlikte Cronbach'ın Alpha'sı (CA) değişken sayısı arttığında yüksek çıkması gerçeğinden hareketle onu kontrol etmek ya da ona alternatif olması için birleşik güvenilirlik (CR) değerleri de verilmiştir analize ait tablolarda verilmiştir. CR değerleri de 0 ile 1 arasında bir değer alır ve aynı CA değeri gibi 0,70'den büyük değerler tavsiye edilmekle beraber 0,95'in üzerindeki değerler aynı olguyu ölçme durumundan dolayı tavsiye edilmez. Geçerlik açısından ise ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri hesaplanır ve bunların 0,5'den büyük ve CR değerlerinden ise küçük olması istenir. Bu AVE değeri faktör yüklerinin kareleri toplamının faktör sayısına bölünmesi ile bulunur (Hair Jr, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2016, s. 102; Yaşlıoğlu, 2017, s. 82).

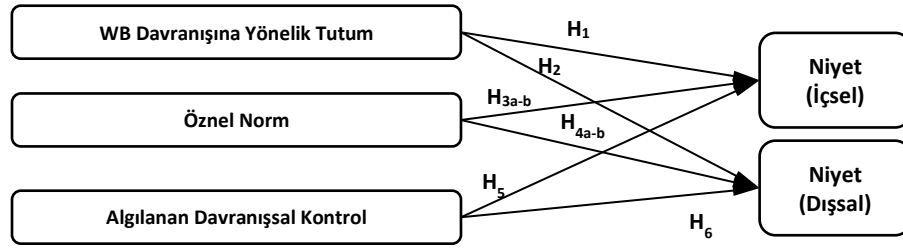
Bileşenler toplamda altı faktöre dağılmıştır. İleriki analizlerde kullanılmak üzere niyet boyutu için sorulan 3 soru da tutum değişkeninde toplanmıştır. Bu nedenle bu 3 soru analizlerden çıkarılmıştır. Bir diğer durum da literatürdeki pek çok örnekte olduğu gibi içsel ve dışsal whistleblowing niyetleri beklenen bir sonuç olarak birbirinden ayrı faktörlere yüklenmiştir. Özel normun da kişilerin aile ve arkadaşları gibi sosyal çevreleri ile iş çevrelerinin de ayrı faktörlere yüklenmesi özel normun alt boyutu normatif inançlar bağlamında anlamlıdır. Değinildiği üzere özel norm kişinin bir davranışı gerçekleştirip gerçekleştirilmemesindeki algıladığı sosyal baskı olarak tanımlanır (Ajzen, 1991, s. 188). İş hayatındaki bireyler birer etki kaynağı olabileceği gibi aile üyeleri, arkadaşlar ve akrabalar iş hayatının dışından birer etki kaynağı olabilir (van Dam, van der Janine D. M ve van der Beatrice I. J. M, 2009, s. 272). Bulgulara göre de sağlık sektörü çalışanlarının aile üyeleri ve arkadaşlarından oluşan sosyal çevreleri ile iş arkadaşları, üst yönetim ve ilk seviye amirlerinden oluşan iş çevreleri farklı bir faktör altında ayrılmıştır.

Tablo 4: Bileşenlere yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	$\bar{x}$	ss	Cr α	$\bar{x}$	ss
I1	,602	,084	,250	,099	,055	-,056	3,60	0,985	0,901	3,813	0,930
I2	,725	,037	,303	,112	,016	-,044	3,89	0,880			
I3	,753	,097	,184	,136	,023	-,120	3,95	0,926			
A1	,723	,128	,022	-,072	-,202	-,125	4,18	0,996	0,937	4,03	0,795
A2	,813	,048	-,184	,052	-,213	,025	4,27	1,020			
A3	,772	,008	,067	-,022	-,141	-,101	4,02	0,971			
A4	,834	,003	-,008	,054	-,150	,073	4,26	0,960			
A5	,836	-,036	-,122	,019	-,019	,010	4,15	0,915			
A6	,569	,072	,157	,185	-,086	,159	3,91	1,113			
I_E1	,066	,749	-,057	-,011	-,051	-,193	3,15	1,204	0,812	2,89	0,815
I_E2	,116	,793	,087	-,080	-,025	-,037	3,51	1,163			
I_E3	,022	,802	,120	-,112	-,024	-,153	3,10	1,071			
I_E4	,012	,686	,065	,072	,182	,314	2,14	0,935			
I_E5	-,080	,704	-,206	,017	-,053	,095	2,57	1,001			
I_I1	,062	,021	,001	,086	-,839	,032	4,06	0,856	0,883	4,06	0,743
I_I2	,087	,005	,109	,041	-,798	,049	4,04	0,876			
I_I3	,115	,035	,035	,050	-,806	-,021	4,07	0,800			
I_I4	,169	,004	,072	,124	-,704	-,094	4,12	0,883			
I_I5	-,030	-,038	,092	-,046	-,620	-,215	3,99	1,064			
PBC1	-,011	,057	,631	,117	-,221	,196	3,37	0,947	0,874	3,62	0,708
PBC2	,201	,005	,647	,256	-,040	,089	3,61	0,776			
PBC3	,077	-,028	,660	-,178	-,015	-,182	3,57	1,012			
PBC4	,112	,075	,602	,291	-,144	,202	3,78	0,975			
PBC5	-,029	-,056	,563	,236	-,269	,022	3,67	0,948			
PBC6	,058	-,006	,741	-,177	-,115	-,272	3,57	0,978			
PBC7	-,011	-,043	,702	,063	-,133	-,246	3,65	0,908			
SN1	,047	,058	,150	,125	-,098	-,691	4,04	0,885	0,677	3,96	0,763
SN2	-,048	,044	-,092	,474	-,034	-,666	3,89	0,864			
SN3	,025	,016	-,011	,764	,081	-,336	3,66	0,851	0,859	3,41	0,877
SN4	,081	-,046	-,067	,857	-,136	-,013	3,21	1,028			
SN5	,050	-,122	,070	,792	-,099	,031	3,38	1,086			
Açıklanan toplam varyans (%)							68,88				
Ölçeğin genel güvenirlik (Cr α) değeri							0,920				

Araştırmanın devamında yapılan analizlerde ortaya çıkan bu sonuçlar değerlendirilmiş ve başlangıçta düşünülen sadece içsel ve dışsal WB'e yönelik bir yapısal eşitlik modeli değil de öznel normun ayrılan faktörlerine dikkate alan iki analiz yapılmasının daha anlamlı olacağına karar verilmiştir. Bu durum sonrası ortaya çıkan model ve hipotezler Şekil 4'te verilmiştir. Burada hipotez 3 ve 4'teki ayırım ise a-Sosyal ve b-iş çevresi şeklinde yapılmıştır. Buna başka bir sebep de hali hazırda başka bir faktöre yüklenen SN1 ve SN2 olmadan kurulacak model ÖN'yi oluşturan diğer 3 değişkenle kurulduğunda sadece iş çevresinden etkilenen ÖN'nin modeli olacaktır.

Şekil 4: Öznel Normdaki Ayrışma Sonrası Araştırma Modeli



1.8.3. Yapısal Eşitlik Modeline Yönelik Bulgular

Teknolojinin gelişmesi sonucunda sahip olunan güçlü donanımlar ve amaca yönelik yazılımlarla beraber istatistikçilerin daha önce tek ya da iki değişken ile yaptıkları analizler daha karmaşık ilişkileri test edebilir hale gelmiştir ve bununla birlikte, sosyal bilimlerin ihtiyacı olan karmaşık ilişkileri anlama yolunda birçok yöntem kullanılmaya başlanmıştır (Hair Jr ve diğerleri, 2016, s. 2). Yapısal eşitlik modeli, regresyon ve faktör analizinin birleşiminden oluşan istatistiksel analizin adıdır. Doğrulamalı faktör analizinde örtük değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi verirken yapısal eşitlik modelinde buna ilave olarak örtük değişkenler arasındaki ilişki de test edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2016, ss. 331–332). İki tür yapısal eşitlik modeli vardır. Bunlardan ilki teorileri test eden kovaryans tabanlı yapısal eşitlik modeli (CB-SEM) diğeri ise teori geliştirmek için kullanılan ve kısmi en küçük kareler yöntemi tabanlı (PLS-SEM) yapısal eşitlik modelleridir. Birisi kovaryans matrisini tahmin etmeye, diğeri ise değişkenler arası varyansı açıklamaya odaklanır (Hair Jr ve diğerleri, 2016, s. 4).

Kovaryans tabanlı yapısal eşitlik modelinde örneklem sayısının 200'den fazla olması ya da modelde ölçülen elemanların 20 katı bir örneklem istenir (Kline, 2015, s. 16). PLS-SEM ise küçük örnekleme sahip araştırmalarda, normalliğin sağlanamadığı durumlarda ve makul sayıda eksik veri olan örneklemlerde kullanılabilir (Hair Jr ve diğerleri, 2016, s. 16). Bu nedenle araştırmada örneklem sayısı 122 olup Kline'in tavsiye ettiği 200 sayısını karşılamadığı için analizler bir PLS-SEM yazılımı olan SmartPLS kullanılarak yapılmıştır.

CB-SEM ya da PLS-SEM yorumlarında kullanılmak üzere birçok farklı bileşen olmakla beraber model uyum yorumları için Kline (2015, s. 269) CB-SEM için aşağıdaki dört model uyum verisinin yeterli olacağını ve temel olarak bunların verilmesin yeteceğini belirtir. Bunlar: Ki-Kare ve serbestlik derecesi ile p değeri, RMSEA, CFI ve SRMR (Standardize -Ortalama Hataların Karekökü) değerleridir. Bunlara ilave olarak GFI, NFI (Normlandırılmış Uyum İndeksi), NNFI, CFI gibi birçok uyum indeksi de mevcuttur. SmartPLS ise bu verilerden Ki-Kare değeri, SRMR değeri ve NFI değerlerini model uyum raporlarında vermektedir. Bunlara ilave olarak PLS-SEM sonuçlarını değerlendirmek için geçerli tek bir uyum indeksi yoktur, bunun yerine parametrik olmayan değerlendirme kriterleri kullanılmaktadır (Hair Jr ve diğerleri, 2016, s. 101).

Yapısal modeller için iyi ve kabul edilebilir SRMR değeri iyi olarak 0,05'ten küçük ve kabul edilebilir olarak ise 0,05 ile 0,08 aralığındaki değerler verilmektedir. SmartPLS tarafından verilen tek uyum indeksi olan NFI verilerine bu araştırma bulgularında yer verilmemesinin sebebi onun örneklem sayısına duyarlı ve özellikle 200'ün altındaki sayılarda uygunsuz olmasıdır (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008, s. 55).

- Sosyal çevreden oluşan ÖN ve İçsel-Dışsal WB

Burada öznel norm sosyal çevre tarafından şekillendirilmektedir. Modelin uyum değerinin artması için modeldeki içsel WB örtük değişkeninin ölçülen bileşenlerinden birisi, dışsal WB bileşenlerinden ikisi modelden ve ADK'dan bir bileşen çıkarılmış ve analizler böyle devam etmiştir. İçsel WB açısından sonuçlara göre bütün örtük değişkenlerin niyet üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlıdır ve bütün hipotezler kabul edilmiştir ve yol katsayılarına bakıldığında ise algılanan

davranışsal kontrol, içsel WB niyeti üzerindeki en büyük etkiye sahiptir. Belirlilik katsayısı olan 0,465 modeldeki içsel WB'nin %46,5'inin modeldeki örtük değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

Dışsal WB niyetinde ise ADK ve ÖN'nin dışsal WB niyeti üzerindeki etkileri istatistiki olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Sadece tutumun dışsal WB niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p>0,05$) bu nedenle tutum ile ilgili hipotez kabul edilirken ADK ve ÖN ile ilgili hipotezler reddedilmiştir. Modelin belirlilik katsayısı 0,0765'dir. Söz konusu model Şekil 5'te ve modele ait veriler ise Tablo 5'te görülebilir.

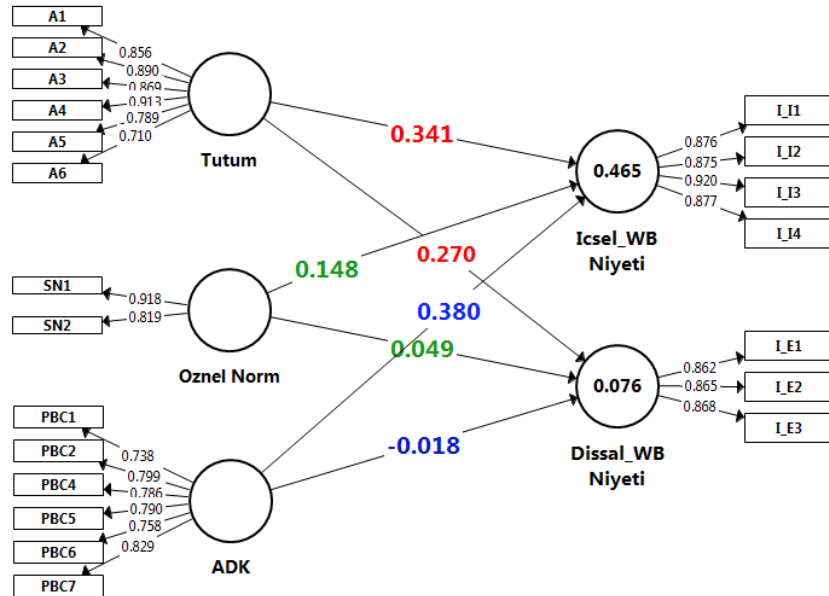
Tablo 5: WB Niyetlerine Yönelik Analiz için Model Verileri (Sosyal çevre-ÖN)

SRMR	0,065
Ki-Kare	359,921

	Yol Katsayısı	R ²	SS	t	p	Hipotez Testi
ADK -> İçsel WB Niyeti	0,380	İçsel	0,106	3,588	0,000	H ₅ -Kabul
Öznel Norm -> İçsel WB Niyeti	0,148	0,465	0,066	2,256	0,025	H _{3a} -Kabul
Tutum -> İçsel WB Niyeti	0,341	(0,451)	0,108	3,147	0,002	H ₁ -Kabul
ADK -> Dışsal WB Niyeti	-0,018	Dışsal	0,130	0,141	0,888	H ₆ -Ret
Öznel Norm -> Dışsal WB Niyeti	0,049	0,076	0,099	0,500	0,617	H _{4a} -Ret
Tutum -> Dışsal WB Niyeti	0,270	(0,053)	0,113	2,393	0,017	H ₂ -Kabul

	Cronbach's Alpha	CR	(AVE)
ADK	0,874	0,905	0,614
Dışsal WB Niyeti	0,833	0,899	0,748
İçsel WB Niyeti	0,910	0,937	0,787
Öznel Norm	0,688	0,861	0,757
Tutum	0,916	0,935	0,707

Şekil 5: Sosyal Çevreden Etkilenen ÖN ve WB Niyetlerine yönelik PDT için Yol Modeli



- İş çevresinden oluşan ÖN ve İçsel-Dışsal WB

Burada öznel norm iş çevresi tarafından algılanan sosyal baskıdan şekillendirilmektedir. Modelin uyum değerinin artması için modeldeki içsel WB örtük değişkeninin ölçülen bileşenlerinden birisi, dışsal WB bileşenlerinden ikisi modelden ve ADK'dan bir bileşen çıkarılmış ve

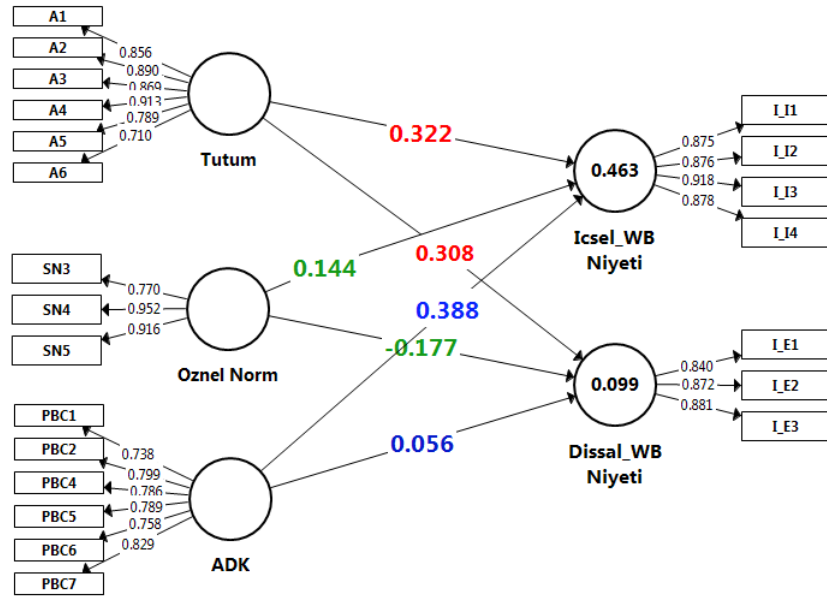
analizler böyle devam etmiştir, sonuçlara göre içsel WB üzerinde ADK ve tutumun etkisi istatistiki olarak anlamlı ($p>0,05$), ÖN'nin etkisi ise anlamlı değildir ($p>0,05$). Bu nedenle tutum ve ADK ile ilgili olan hipotez kabul edilmiş, ÖN ile ilgili olan hipotez reddedilmiştir ve yol katsayılarına bakıldığında algılanan davranışsal kontrol içsel WB niyeti üzerindeki en büyük etkiye sahiptir. Belirlilik katsayısı olan 0,463 modeldeki içsel WB'nin %46,3'ünün modeldeki örtük değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

Tablo 6: WB Niyetlerine Yönelik Analiz için Model Verileri (İş çevresi-ÖN)

SRMR	0,065					
Ki-Kare	393,810					
	Yol Katsayısı	R ²	SS	t	p	Hipotez Testi
ADK -> İçsel WB Niyeti	0,388	İçsel	0,096	4,035	0,000	H ₅ -Kabul
Öznel Norm -> İçsel WB Niyeti	0,144	0,463	0,078	1,835	0,067	H _{3b} -Ret
Tutum -> İçsel WB Niyeti	0,322	(0,449)	0,113	2,839	0,005	H ₁ -Kabul
ADK -> Dışsal WB Niyeti	0,056	Dışsal	0,121	0,461	0,645	H ₆ -Ret
Öznel Norm -> Dışsal WB Niyeti	-0,177	0,099	0,102	1,730	0,084	H _{4b} -Ret
Tutum -> Dışsal WB Niyeti	0,308	(0,076)	0,113	2,721	0,007	H ₂ -Kabul
	Cronbach's Alpha	CR	(AVE)			
ADK	0,874	0,905	0,614			
Dışsal WB Niyeti	0,833	0,899	0,748			
İçsel WB Niyeti	0,910	0,937	0,787			
Öznel Norm	0,859	0,913	0,779			
Tutum	0,916	0,935	0,707			

Dışsal WB niyetinde ise ADK ve ÖN'nin dışsal WB niyeti üzerindeki etkileri istatistiki olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Bir önceki modelde olduğu gibi sadece tutumun dışsal WB niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p<0,05$). Bu nedenle tutum ile ilgili hipotez kabul edilirken ADK ve ÖN ile ilgili hipotezler reddedilmiştir. Oluşturulan bütün modele ait SRMR (Standardize -Ortalama Hataların Karekökü) değeri 0,065'tir ve kabul edilebilir aralık olan 0,05-0,08 arasındadır. Modelin belirlilik katsayısı 0,099'dur ve model Şekil 6'da ve modele ait veriler ise Tablo 6'te verilmektedir.

Şekil 6: İş Çevresinden Etkilenen ÖN ve WB Niyetlerine yönelik PDT için Yol Modeli



5. Sonuç

Bu araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının yasal ya da etik olmayan davranışları ihbar etme niyetleri, pek çok konudaki davranış açıklama ya da tahmin etmede başarı ile kullanılan Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi (PDT) çerçevesinde incelenmeye ve onun yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Sonuçlar göstermiştir ki PDT whistleblowing niyetini açıklamaya yeterli bir modeldir. Yasal ya da etik olmayan bir durumla karşılaşmış çalışanların oranı yüzde 36 ve bunların içinde de bu durumu bildirme yolunu seçenlerin oranı %43'tür. Bunların genel toplama oranı yaklaşık %15'tir. Yapılan analizlerde çalışanlar söz konusu WB'yi içsel yollarla gerçekleştirmeye çalışmakta, dışsal kanalları kullanma yolunda istekli görünmemektedirler. Literatürdeki genel eğilimin aksine öznel norm öğeleri tek bir faktör altında toplanmamış, sosyal çevre ve iş çevresinden algılanan sosyal baskı olarak iki farklı faktörde toplanmıştır. Bu nedenle analizler ortaya çıkan bu yeni duruma göre yapılmıştır. Bunların sonuçlarına göre sosyal çevre faktörleri tarafından şekillendirilen öznel norm, tutum ve ADK tarafından birlikte oluşturulan niyet üzerindeki bütün etkiler anlamlıdır. İş çevresi açısından ise tutum ve ADK anlamlı ÖN ise anlamlı değildir. Dışsal WB açısından bakıldığında ise her iki öznel norm etkisinde de sadece tutum anlamlı, diğerleri anlamlı bir etkiye sahip değildir. Niyet'in açıklanma yüzdesi içsel WB için ortalama bir değer iken (~%46) dışsal WB için (~%7-%10) düşüktür. Bu da çalışanları işletme ile ilgili bir yasal ya da etik olmayan davranış gene işletme içinde bildirme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Buna başka bir destek de "Kurum içinde bir şey olmayacağını bildiğim için kurum dışına bildiririm" ($\bar{x}=2,57$), ve bütün bileşenlerde en düşük ortalama alan "Konuyu kamuoyuna (medya vb.) bildiririm" ($\bar{x}=2,14$) ifadelerinin ortalama değerlerinin düşük olması, "Kurum içi bütün yolları kullanmadan kesinlikle kurum dışı yolları denemem" ifadesinin değerinin de yüksek olması ($\bar{x}=3,99$) gösterilebilir.

WB'ye yönelik niyetin açıklanması ile diğer davranışlara yönelik niyetlerin açıklanması kıyaslandığında (örneğin Ajzen'in (2015) enerji tüketim davranışı ile ilgili bir araştırmasında niyetin açıklanma gücü $R^2=0,69$ olarak hesaplanmıştır) WB'ye yönelik niyetin değerlerinin ortalama bir değer olduğu görülür. Bu sonuçlar WB'nin PDT ile incelenmesi konusunda araştırma yapan diğer birkaç araştırma sonuçlarından biraz yüksektir (Park ve Blenkinsopp, 2009 ($R^2=0,249$); Zakaria, Razak ve Yusoff, 2016 ($R^2=0,351$)).

Son olarak araştırmanın bulgularından olan çalışanların içsel WB'yi dışsal WB'ye tercih etmeleri örgütler açısından anlamlıdır. Şöyle ki; işletmeler sonucunda zarar görebilecekleri bir duruma

düşmemek için gerekli iletişim kanallarının kurulması ve dünyada çeşitli örnekleri görülen WB politikalarının benimsenip buna uygun prosedür ve süreçlerini hazırlamalıdır. Bu hazırlık sürecinde çalışanların kendi sosyal çevreleri ile iş çevreleri arasındaki öznel norm ayırımına da dikkat çekmek gerekir. Kişilerin kendilerine olan desteğini hissettikleri ailelerinden kaynaklı sosyal baskı ile iş çevrelerinden (özellikle yöneticilerden) hissettikleri sosyal baskı arasında neden fark vardır, işletme nasıl önleyici bir yaklaşım içerisinde olabilir? Bu sorulara cevap aranması gerekir.

Araştırmanın kısıtları

Araştırmanın sonuçları araştırma yapılan örneklem bağlamında anlamlıdır. Sonuçlar tüm sağlık sektörü çalışanlarına ya da diğer meslekler genellenemez. İmkanlar ölçüsünde elde edilen örneklem sayısı azdır, bu nedenle yapılan testlerdeki örneklem sayısına duyarlı değerler *kabul edilebilir* seviyede çıkmıştır. Bunlara ilave olarak yasal ya da etik olmayan uygulamalarda yasal olmayan uygulamaların yasal dayanakları varken, etik olmayanlara yönelik örgüt tarafından hazırlanmış yazılı olan bir belge olmamasından dolayı etik olmama hali bireylerin algısından şekillenmiştir.

İlerideki çalışmalar için öneriler

Araştırma kamuda çalışan sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılmıştır, sektörde bulunan özel sağlık sektörü çalışanları üzerinde bir çalışma yapıp her ikisi hem WB hem de PDT üzerinden karşılaştırılabilir. Çeşitli meslekler üzerinde bir araştırma yapıp karşılaştırma yapılabilir. WB ile ilgili olarak kendi mevzuatı olan bir örgüt üzerinde çalışma yapılarak diğer örgütlerle kıyaslama imkânı doğabilir. PDT'nin içsel WB niyetini açıklamada başarılı fakat dışsal WB niyetini açıklama konusundaki başarılı olamamasının nedenleri araştırılabilir. Diğer insanların yasal ya da etik olmayan davranışları ihbar eden kişiler hakkındaki görüşleri detaylı olarak incelenebilir.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. (2015). Consumer attitudes and behavior: The Theory of Planned Behavior Applied to food Consumption Decisions. *Italian Review of Agricultural Economics*, 70(2), 121–138.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1–13.
- Albarracín, D., Johnson, B. T., Fishbein, M. ve Muellerleile, P. A. (2001). Theories of reasoned Action and Planned Behavior as Models of Condom Use: A Meta-Analysis. *Psychological bulletin*, 127(1), 142.
- Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 15–26.
- Courneya, K. S. ve McAuley, E. (1995). Reliability and Discriminant Validity of Subjective Norm, Social Support, and Cohesion in an Exercise Setting. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(3), 325–337. doi:10.1123/jsep.17.3.325
- Dodge Ph.D., M. (2005). Encyclopedia of White-Collar & Corporate Crime. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc. doi:10.4135/9781412914260 NV - 2
- Esen, E. ve Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33–52.
- Foltz, C. B., Newkirk, H. E. ve Schwager, P. H. (2016). An Empirical Investigation of Factors That Influence Individual Behavior Toward Changing Social Networking Security Settings. *J. Theor. Appl. Electron. Commer. Res.*, 11(2), 1–15.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yöntem – Analiz*.

Ankara: Seçkin Yayıncılık (3. Baskı.). Ankara: Seçkin.

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers — Heroes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility for Ethical Behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243–262.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Articles*, 2.
- Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing: When it Works--and Why*. Lynne Rienner Publishers.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Fourth Edition*. The Guilford Press.
- Kocagöz, E. ve Dursun, Y. (2010). Algılanan Davranışsal Kontrol, Ajzen'in Teorisinde Nasıl Konumlanır? Alternatif Model Analizleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 139–152.
- Liñán, F. ve Chen, Y. (2009). Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593–617.
- Mercan, N., Altınay, A. ve Aksanyar, Y. (2015). Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167–176.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1995). Effective-whistle blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679–708.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1996). Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management*, 22(3), 507–526.
- OECD. (2011). *Protection of Whistleblower*.
- OIG. (2017). Whistleblower Protection History. 13 Nisan 2017 tarihinde <http://oig.ssa.gov/whistleblower-protection/history> adresinden erişildi.
- Özler, D. E., Şahin, M. D. ve ATALAY, C. G. (2014). Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169–194.
- Park, H. ve Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. ve 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.
- Perry, N. (1998). Indecent Exposures: Theorizing Whistleblowing. *Organization Studies*, 19(2), 235–257.
- Read, W. J. ve Rama, D. V. (2003). Whistle-Blowing to Internal Auditors. *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 354–362.
- Rhodes, R. E., Jones, L. W. ve Courneya, K. S. (2002). Extending the Theory of Planned Behavior in the Exercise Domain: A Comparison of Social Support and Subjective Norm. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73(2), 193–199.
- Ringle, C. M., Wende, S. ve Becker, J.-M. (2015). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

- Seifert, D. L. (2006). *The influence of organizational justice on the perceived likelihood of whistle-blowing*.
http://www.dissertations.wsu.edu/Dissertations/Fall2006/d_seifert_120806.pdf
adresinden erişildi.
- Tabachnik, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.
- Toker, Gökçe, A. ve Oğuz, E. (2015). Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55-69.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Journal of Management and Economics Research*, 13(1), 85–106.
- Van Dam, K., Van Der Janine D. M, V. ve Van Der Beatrice I. J. M, H. (2009). Employees' Intentions to Retire Early : A Case of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions. *Journal of Career Development*, 35(3), 265–289.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Special Issue), 74-85.
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A. ve Noor, an N. B. W. M. (2016). Intention:, Effects of Planned Behaviour on Whistle Blowing Evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(7), 2352–2365.
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A. ve Yusoff, M. S. A. (2016). The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistle-Blowing Intentions. *Review of European Studies*, 8(3), 221.

EK

Tablo 7. Anket formunda yer alan PDT'ye ait sorular ve kaynakları

		Kaynak				
I1	Ben yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmek için her şeyi göze alırım.	3				
I2	Yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar için elimden gelen her türlü çabayı gösteririm.	3				
I3	Bir gün yasal ya da etik olmayan bir faaliyetle karşılaşsam ihbar ederim.	3				
A1	Yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmek vicdanımı rahatlatır.	2				
A2	Yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmek ahlaken yapılması gereken bir harekettir.	1,2				
A3	Yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmek çalıştığım kurumun zarar görmesini önler.	1,2				
A4	Yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmek bir çalışan olarak vatandaşlık görevidir.	1,2				
A5	Yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmek yozlaşmanın önlenmesine yardımcı olur.	1				
A6	Yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmek, bu işleri yapan kişileri yapanlardan hesap sorulmasını sağlar.	2				
I_E1	Kurum dışında bu işle görevli yetkili kişilere bildiririm.	1,2,5				
I_E2	Kurum dışındaki ihbar kanallarını kullanarak ihbar ederim. (BİMER, CİMER vb.)	1,2,5				
I_E3	Kurum dışındaki yetkili kurumlara ihbar ederim.	1,2,5				
I_E4	Konuyu kamuoyuna (Medya vb.) bunu bildiririm.	1,2,5				
I_E5	Kurum içi yollardan bir sonuç alamayacağımı düşündüğüm için doğrudan kurum dışı yollara başvururum	5				
I_I1	Kurum içindeki gerekli kişilere bunu bildiririm.	1,2,5				
I_I2	Bu konuyu kurum içi prosedürleri kullanarak bildiririm	1,2,5				
I_I3	Üst yönetime bunu bildiririm.	1,2,5				
I_I4	İlk bağlı olduğum amirime bunu söylerim.	1,2,5				
I_I5	Kurum içi bütün yolları kullanmadan kesinlikle kurum dışı yolları denemem	5				
PBC1	Yasal ya da etik olmayan faaliyeti ihbar etmek benim için kolaydır.	3,4				
PBC2	Rastladığım yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmeye her zaman hazırım.	3				
PBC3	Yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmek için gerekli prosedürü biliyorum	3,4				
PBC4	Eğer yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar etmeye başlamışsam, o işi bitirme ihtimalim yüksektir.	3				
PBC5	İstediğim taktirde kolaylıkla yasal ya da etik olmayan bir faaliyeti ihbar ederim.	3				
PBC6	Yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmek için gerekli bilgi ve donanıma sahip olduğumu düşünüyorum.	3,4				
PBC7	Yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmek sürecini başarıyla yürüteceğimi düşünüyorum.	4				
Yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmeye karar verdiyseniz, çevredeki insanlar bu kararı onaylar mı?						
	Kesinlikle Onay Vermezler	Onay vermezler	Kararsızım	Onay Verirler	Kesinlikle Onay Verirler	
SN1	Aile üyelerim					1,2,3
SN2	Arkadaşlarım					1,2,3
SN3	İş arkadaşlarım					1,2,3
SN4	Üst Yönetim					2,5
SN5	Birinci Seviye Amirim					1,2,3
	Kaynaklar: 1-(Park ve Blenkinsopp, 2009), 2-(Zakaria, Razak ve Yusoff, 2016), 3-(Liñán ve Chen, 2009), 4-(Foltz ve diğerleri, 2016), 5-(Arslan ve Kayalar, 2017)					

ANALYSIS OF WHISTLEBLOWING INTENTION WITH THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR: A STUDY ON THE HEALTHCARE SECTOR EMPLOYEES

Extended Abstract

Aim: The purpose of this study is to investigate whether or not the intentions of the health sector employees for whistleblowing can be explained by Ajzen's Planned Behavior Theory (PDT). The TPB is a reliable model that has been successful in explaining the intention and variables affecting it in many other types of research.

Method(s): We collected data from 122 health care sector employees in Bilecik, Turkey. The survey questionnaire adopted from Park ve Blenkinsopp (2009), Zakaria, Razak ve Noor (2016), Arslan and Kayalar (2017), Liñán ve Chen (2009) and Foltz, Newkirk ve Schwager (2016). The questionnaire consisted of two parts; first part was information about respondents (gender, age, tenure, profession, did they find trace of a wrongdoing, and finally what do they think about a whistleblower); the second part asked the respondents for the theory of planned behavior's components like attitude, subjective norm, perceived behavioral control and internal and external whistleblowing intentions. There were thirty-one (five-point Likert-type scale) questions in part two; three questions for general intention, six questions for attitude, five questions for internal WB intention, five questions for external WB intention, seven questions for PCB and five questions for the subjective norm. There are two types of structural equations. The covariance-based structural equation model (CB-SEM), which tests the related theories, and the partial least squares method based (PLS-SEM) structural equation models, which are used to develop the theory. A covariance-based structural equation model needs a more than 200 samples or more sample size or 20 times of the variables measured in the model is required (Kline, 2015) and therefore we used PLS-SEM for analyses that can be used in small sample sizes (our sample size n=122), in cases where normality is not achieved, and in samples with a reasonable number of missing data (Hair Jr et al., 2016, p. 16). We used SPSS 21 and SmartPLS 3 (Ringle ve diğerleri, 2015) software for analyses. SmartPLS reports Chi-Square, p, SRMR and NFI (Normed Fit Index) values for interpretation about model fit. We just reported Chi-Square, p and SRMR(Standardized Root Mean Square Residual) values, we didn't report the NFI value because NFI is susceptible to the number of samples and is particularly unsuitable for numbers below 200. An exploratory factor analysis conducted with oblimin rotation, because some values were greater than 0,32 in the component correlation matrix. Factor analysis resulted in six factors being extracted (eigenvalues of all of them are greater than 1), we were hope just five with theoretical expectations. The difference between theoretical findings and our results is, subjective norm extracted two factors. These factors are family and friends based social environment and colleagues, top management and immediate supervisor-based business environment. After these results, we didn't delete one of them, and we decided to perform two analyses for subjective norm's these two types.

Findings: As a result of the analyzes, it was found that the PDT is an adequate model for explaining the intention to behavior and that there is a difference between the internal and external whistleblowing intentions of the employees. Employees prefer to report wrongdoings in processes within the organization, rather than the processes out of the organization. They especially an immediate supervisor, to report legal or unethical situations. The proportion of employees who are faced with wrongdoings is 36 percent and 43 percent of those who choose to report this situation. We asked to respondents like Hersh's (2002) article's title: "Whistleblowers: Heroes or traitors?". There are 60.7% of employees think whistleblowers are heroes Respondents' gender ratio is 62.3% were female, and 37.7% were male. Their average age is 34.4, and average tenure is 11.9 years. Employees have a bachelor degree (32.2%) and it's followed by associate degree (31.4%). As a result of the analysis of internal WB intention shaped with perceived social pressure based subjective norm; all hypotheses are accepted. When looking at path coefficients, perceived behavioural control (PBC) has the greatest influence on internal WB intention. In the case of external WB intention, the effects of PBC and SN on the external WB intention were not statistically

significant ($p < 0.05$). Only the effect of attitude on external WB intention was significant ($p > 0.05$), so the hypotheses about PBC and SN was rejected, the attitude related hypothesis was accepted. As a result of the analysis of internal WB intention shaped with perceived business environmental social pressure based subjective norm; just two hypotheses are accepted, about PBC and attitude. The hypothesis about SN was rejected. In the case of external WB intention, just the effect of attitude on external WB intention was significant ($p < 0.05$), the effects of PBC and SN on the external WB intention were not statistically significant ($p > 0.05$). Both SRMR values are 0.065.

Conclusion: The results from this study show that The TPB is a reliable model that has been successful in explaining the WB intention especially internal WB rather than external WB. If organizations ultimately do not want to be harmed by illegal or unethical activities, they should design internal processes that are relevant to WB.

