

Örgütsel İhbar Ölçekleri Bataryası: Uyarlama Çalışması*

Organizational Whistleblowing Scales Battery: An Adaptation Study

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi
ersoy@politics.ankara.edu.tr

Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi
mpiskin@ankara.edu.tr

Öğr. Gör. Merve ARSLAN

Ankara Üniversitesi, İK DAM
mervearslan2000@yahoo.com

Öz

Bu çalışmanın amacı, örgüt içi ve/veya kurum dışı taraf ve kişilerin zarar görmemesi için işyerinde etik dışı veya yasalara aykırı davranışların ve durumların açığa çıkarılma eğilimini ölçmek üzere Planlanmış Davranış Kuramından yararlanılarak hazırlanmış olan Örgütsel İhbar Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerliliğinin belirlenmesidir. Örgütsel ihbarcılık eğilimi, ihbara ilişkin tutumlar ölçeği (İTÖ), ihbara ilişkin öznel norm ölçeği (İÖNÖ) ve davranışsal kontrol ölçeği (DKÖ) olmak üzere üç bölümden oluşan "Örgütsel İhbar Ölçeği" çatısı altında ele alınmış, ölçeklerin ayrı ayrı iç güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiş ve ayrıca ölçeklerin kendi içlerinde boyutları arasında hesaplanan korelasyon değerleri de ölçeğin geçerliliğini destekler nitelikte bulunmuştur. Ölçek bataryasının tamamına bakıldığında; tüm maddelerin toplanmasıyla elde edilen puan ile bütün alt ölçeklerin toplam puanları arasında hesaplanan korelasyonlar da anlamlı bulunmuştur. Bu durum ölçeğin, örgüt içerisindeki uygunsuz davranışları bildirme eğilimi ve bunun sonuçlarına ilişkin değerlendirmeleri belirlemek için kapsamlı bilgi elde edilmesini sağlayacak güvenilirliğinin ve yapısal geçerliğinin yeterli düzeyde bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, ilgili alanyazın ışığında ele alınmış ve örgütsel ihbar ölçeğinin gelecekteki araştırmalarda kullanılabilecek işlevselliği tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel İhbar Ölçeği, Planlanmış Davranış Kuramı, güvenilirlik, geçerlilik

Abstract

The aim of this study is to specify the validity and reliability of the Organizational Whistleblowing Scale by adapting it to Turkish which is prepared by benefitting from the Theory of Planned Behaviour in order to measure the tendency of revealing of situations and behaviours that are unethical or against laws at work so that intra-organizational and/or non-institutional parties and people would not be harmed. The tendency of organizational whistleblowing is considered under the Organizational Whistleblowing Scale that is composed of three parts which are attitudes scale related to whistleblowing, special norm scale related to whistleblowing and behavioural control scale, then it is confirmed that the scales have internal reliability individually and that their correlation values calculated between the dimensions in themselves are found that they also support the validity of the scale. When analysing the whole scale battery; correlations calculated between the score gained after adding up all the items and the total score of all the subscales are found to be significant. These findings show that the scale has sufficient reliability and construction validity in obtaining comprehensive information about the tendency of reporting inconvenient behaviours and evaluating their consequences. The results of this study are discussed in consideration of the related literature and the functionality of the organizational whistleblowing scale that can be used in upcoming studies is discussed.

Keywords: Organizational Whistleblowing Scale, Theory of Planned Behaviour, reliability, validity

Giriş

Örgütsel ihbar özellikle sonuçları itibariyle son yıllarda oldukça önemsenen bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Son yirmi yıldır yapılan pek çok araştırmada (Culiberg ve Mihelič, 2017; Wilde, 2017) da görüldüğü gibi özellikle ‘dışa ihbar’ sürecinin sonucunda bu davranışı gerçekleştirenlerin; cesaretlerini kırmayı amaçlayan misillemelerle-suçlamalarla karşılaştığı ortaya çıkmaktadır. Micelli (2004: 365); örgütsel ihbar davranışının çalışanın cezalandırılması ya da misillemelerle karşılaşma olasılığını da arttırdığını ifade etmektedir. Bu durum bazı ülkelerde örgütsel ihbarcılarının korunması için ulusal anlamda yasal düzenlemeler yapılmasını beraberinde getirmiştir. Örneğin 1989 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde yürürlüğe giren ve bu konuda ilk yasal düzenleme olma özelliği taşıyan Örgütsel İhbarcılarını Koruma Kanunu bu düzenlemelerden biridir (Greene ve Latting, 2004: 221). 1990’lı yılların başından itibaren bu konu, Avrupa’da da hukuki yönüyle ele alınmaya başlanmıştır. Her ne kadar yasal düzenlemeler önem arz etse de, toplumsal yapı, kişisel tutum ve örgütsel yapı gibi konular bu alanda irdelenmesi ve değerlendirilmesi gereken bileşenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel ihbarın uluslararası alanda tartışılması süreci, 1960’ların sonlarında başlamakla birlikte 1980’lerin sonunda büyük ölçüde bilimsel araştırma konusu haline gelmiştir. “Bazı insanlar işyerinde gördükleri uygunsuz durum ve davranışlara karşı sessiz kalamazken, neden bazılarının bu durum ve davranışları açığa çıkarma eğiliminde olduğu” sorusu bu araştırmaların ekseninde yer alan temel konu başlığı olmuştur. İhbar etme bir anlamda ispiyonculuk gibi algılanmaktadır; fakat aralarındaki ince bir farkın altı çizilmelidir: İspiyon kendi çıkarlarını kollamak için yapılan bir eylem olabilirken; ihbar herkes için adalet sağlama gibi daha ulvi bir dayanakla gerçekleşmektedir. Açıkçası, örgütsel ihbar davranışı, evvelki veya şimdiki örgüt üyeleri tarafından, sadece kendisi için olmak yerine herkes ve hatta toplum için tehdit içeren ve genellikle işverenlerin (bazen de iş arkadaşlarının) yöneldiği yasadışı, ahlakdışı veya gayrimeşru uygulamaların kişilere veya örgütlere ifşa edilmesidir (Near ve Miceli, 1985: 4). İhbar ve ihbar etme, anlam olarak “olumsuz” bir algı yaratıyorsa da, bu tür davranışların zararı ve tehlikeyi azaltıcı rolünü yadsımak doğru değildir. Nitekim ihbar etme “kurumsal gizliliğe aykırı fakat meşru bir eylem” olarak ifade edilmektedir (Arent’den aktaran Yılmaz, 2009: 5).

Park, Blenkinsopp, Öktem ve Ömürgönülse (2008: 930), resmi-gayri resmi, açık-zımnı ve içe-dışa olmak üzere ihbarcılık tiplerini tanımlamışlardır. Resmi ihbarcılık, görevi kötüye kullanmayı raporlarken standart iletişim yöntemlerini ve kurumsal bir resmi protokolü kullanırken, gayri-resmi ihbarcılık çalışanın kişisel olarak yakın arkadaşlarına veya güvendiği başka birine öğrendiği kural dışı vakayı söylemesidir. Açık ya da tanımlanmış ihbarcılık ise bir çalışanın görevi kötüye kullanmayı raporlarken kendi gerçek ismini kullanmasına karşılık gelir. Zımnı yani ihbarcının anonim kaldığı ihbarcılıkta ise çalışan kendisiyle ilgili herhangi bir bilgi vermemektedir. İçe-dışa ihbarcılık ise çalışanın bilgiyi örgüt içine veya dışına aktarmasıyla ilgilidir. İçe ihbarcılık, çalışanın görevi kötüye kullanma eylemini müdahale ve düzeltme gücü olduğunu bildiği örgüt içindeki yöneticisine bildirmesidir. Dışa ihbar ise bu haksız eylemin, bu süreci düzeltebilecek yetkiye sahip örgüt dışındaki kuruluşlara bildirilmesidir.

Örgütsel ihbarın bireyden, toplumdaki, örgütten kaynaklanan pek çok nedeninin bulunması ve bu davranışın sonuçlarının çok yönlü olması; bu alanda yapılan araştırmaların farklı konu başlıkları ekseninde yürütülmesine neden olmaktadır. Sosyal psikoloji ve çalışma psikolojisi alanyazınında, kişilik özelliklerinin örgütsel ihbar davranışına etkileri konusunda yapılan araştırmalarda; bu davranışın iç kontrol odaklılıkla pozitif ilişkili olduğu (Starkey, 1998: 158), düşük özsaygı düzeyi ile örgütsel ihbar davranışı arasında negatif ilişki olduğu (Kwun ve Cummingsten'den aktaran Starkey, 1998: 68), örgütsel ihbar davranışını gösteren kişilerin proaktif kişilik yapısına sahip olduğu (Micelli, 2004: 365) ve ayrıca ahlaki algısı yüksek olan kişilerin örgüt içindeki uygunsuz durum/davranışları açığa çıkarmaya daha yatkın olduğu (Brabeck'ten aktaran Starkey, 1998: 33) gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Benzer biçimde, örgütsel ihbar davranışını etkileyen durumsal ve örgütsel etmenleri inceleyen çalışmaların sonuçları da dikkate değerdir. Örneğin destekleyici örgüt kültürün, örgütsel ihbar davranışının ortaya çıkması için daha uygun bir ortam yarattığı (Barnett ve Hirschmann'dan aktaran Starkey, 1998: 73) bulgusu oldukça kritiktir. Örgüt böylece kendi içerisinde bir tür “otokontrol mekanizmasını” işletmekte ve çalışanlara ya da paydaşlara bu anlamda cesaret vermektedir. İşyerinin oluşturduğu raporlama kanallarının bu davranışları cesaretlendirebildiği (Starkey, 1998: 21), büyük organizasyonlarda örgütsel ihbar davranışlarının daha çok görülebildiği (Micelli ve Near'dan aktaran Rothwell ve Baldwin, 2006: 222) gibi sonuçlar da örgütsel desteğin ve bir yandan da zımni ihbar sürecinin önemine vurgu yapmaktadır. Kültürel olarak düşünüldüğünde meslektaşların birbirlerini görevlerini kötüye kullandıkları şeklinde itham etmeleri; mevcut kanıtları raporlamaya girişmeleri genellikle olumsuz ve hatta düşmanca görülecektir. Çünkü bir iş örgütü “ortak çıkar veya hedef paylaşan küçük bir grup” olursa performans gösterebilir. Oysa işbirliği kültürünü zedeleyecek ve hatta düşmanca duyguları ateşleyecek ihbar davranışları bir yandan bozucu çalışma davranışlarının kontrolü bakımından elzemse de çalışma huzurunu tehdit edici de olabilecektir.

İhbarcılarının suçlamaları kuşkusuz nesnel ve somut vaka ve kanıtlara dayalı olmalıdır. Aksi halde örgütteki meslektaşlara kabul edilemez zorluklar ve zararlar yaratması mümkün nahoş bir süreç olacaktır. O kadar ki Amerikan kültüründe ihbarcılar genellikle bir örgüte sinsice giren ve başka birinin sırrını veya hatasını ortaya çıkaran “sıçan” veya “köstebek” olarak adlandırılırlar (Miethe, 1999: 21). Ayrıca yapılan çalışmalarda çalışanların cinsiyetlerine, statülerine ve görev sürelerine göre bu örgütsel ihbarcılık davranışına olan eğilimin değiştiği görülmüş, uygunsuz durum ve davranışın ciddiyeti arttıkça çalışanlarda örgütsel ihbar davranışının görülme olasılığının da yükseldiği (Ahmad, Smith, İsmail, 2010: 3-6) sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan örgüte bağlılık da önemli bir değişken olsa gerekir. Gerçekten Şekerli, Taslak ve Çetinel (2016: 15), işe ve örgüte duygusal bağlılığı yüksek olan hemşirelerin duygusal bağlılıkları düşük olan meslektaşlarına göre örgüt içindeki olumsuz eylemler karşısında sessiz kalmadıklarını ve örgüt içi ihbarcılık kanallarını kullanarak bu olayları bildirdiklerini açıkça bulgulamıştır. Dolayısıyla, duygusal bağlılığı düşük olan bireyler olaylar karşısında sessiz kalmaktadırlar. Kuşkusuz bu örgütü benimsememeden doğan bir boş vermişlik yansıması gibi de değerlendirilebilir.

Alanyazında örgütsel ihbar davranışına etki eden toplumsal etmenlere ilişkin de araştırmalar bulunmaktadır. Buna göre; içinde bulunulan toplumda toplulukçuluk ya da bireysel anlayışın hâkim olması, örgütsel ihbarcılığın sonuçlarını etkilemektedir. Kurumsal amaçların ön planda olduğu, bağlılığa, uyuma, bütünlüğe, kurum itibarının önceliğine vurgu yapan toplulukçulukta, işyerindeki uygunsuz durum ve davranış karşısında sessiz kalınması tercih edilirken; bireysel anlayış kurum içerisindeki uygunsuz uygulamaların ifşa edilmesine öncelik tanıyabilmektedir. Toplulukçu kültürlerle kıyasla, bireyci kültürlerde kişisel bir özellik olan özgüven çok daha önemlidir. Dolayısıyla, iş örgütünde hangi kültürün (toplulukçu veya bireyci) hâkim olduğu da bir kişinin örgütte görevini kötüye kullanma eylemini rapor etme niyeti üzerinde etkilidir (Park, Rehg, Lee, 2005: 392). Bilindiği gibi, toplulukçuluk sadakat, uyum, işbirliği, dayanışma ve uygunluk gibi grup temelli değerler ile bir örgütteki normların, tutumların ve değerlerin sorgusuz sualsiz kabul edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Toplulukçulukta, örgüt çalışanından daha önemlidir ve çalışanın kişisel ihtiyaç ve isteklerini örgüt hedefleriyle uyumlu hale getirmesi beklenmektedir. Çalışanlar örgütlerin varsayılan ihtiyaçlarına ve taleplerine karşı daha itaatkâr ve duyarlıdırlar, bu yüzden örgüt ahengine zarar verecek herhangi bir fikri dile getirmekten kaçınırlar (Bochner, 1994: 274). Benzer şekilde King'in (2000: 14), iletişim stillerinin ve kültürel tutumlardaki farklılıkların kişinin bozucu eylemleri ilgili kişi ya da makama şikâyet etme isteksizliğini ve görevin kötüye kullanılıyor oluşunun düzeltilmesini doğrudan talep etmesini etkilediğini belirtmektedir.

Örgütsel ihbara ilişkin yapılan ve önceki bölümde özetlenen çalışmalar, bu süreçte bireyin niyeti, normlar ve davranışsal kontrol bileşenlerinin özel bir önemi hak ettiğine işaret etmektedirler. Bu nedenle temel sorunsalı, "ihbar" davranışı ile bunun olası sonuçları için bireylerin değerlendirmelerini keşfetmekle ilgili olan çalışmaların kuramsal arka plan olarak Planlanmış Davranış Kuramını seçmesi şaşırtıcı olmasa gerekir.

Sosyal psikoloji alanında kabul gören kuramlardan birisi olan Planlanmış Davranış Kuramı ilk defa, Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından ortaya atılmıştır. Fakat daha sonraları bu kuramı Ajzen (1991) revize etmiştir. Planlanmış Davranış Kuramı bağlamında davranışa yönelik niyet ön plana çıkmaktadır. Birey için anlam taşıyan başka kişilerin olası davranışa ilişkin normlarının değerlendirilişine (*onlar ne düşünüyor; neyi onaylıyorlar?*) ilaveten aktörün algıladığı davranışsal kontrol düzeyine (*yapabilir miyim?*) bağlı olarak planlanan davranışın gerçekten sergilenip sergilenmemesi söz konusu olmaktadır. Bu kuramsal çatı, tutum davranış uyumu bakımından son derece önemlidir; zira sürece etki etmesi pek muhtemel birçok unsuru hesaba katmaktadır.

Genel olarak Planlanmış Davranış Kuramı, bireylerin toplumsal davranışlarının bazı etmenlerin kontrolü altında olduğunu, bu davranışların belirli nedenlerden kaynaklandığını ve planlanmış bir şekilde ortaya çıktığını öne sürmektedir. Kurama göre, bireydeki bir davranışın ortaya çıkabilmesi için ilk önce o davranışa yönelik niyetin oluşması gerekmektedir. Davranışa yönelik niyet ne kadar güçlü ise davranışın ortaya çıkma olasılığı da o kadar fazladır (Frey, Stahlberg, Gollwitzer'dan aktaran Erten, 2002: 221). Kurama göre öncelikle davranışa etki eden etmenlerin açıklanması gerekmektedir. Davranışı oluşturan şartlar ne kadar iyi bilinirse beklenen davranışın ortaya çıkma olasılığı da o kadar güçlü tahmin

edilecektir (Fishbein ve Middelstad'dan aktaran Erten, 2002: 221). Planlanmış Davranış Kuramında; niyeti etkileyen etmenler; “Davranışa Yönelik Tutum”, “Öznel Norm”lar ve “Algılanan Davranış Kontrolü” dür (Erten, 2002: 220).

Örgüt içinde olan biten ahlak dışı ya da zararlı olaylar da çalışma davranışının bir boyutudur ve bu tür davranışlar, planlanmış davranış kuramı bağlamında ele alınabilir. Örgütsel ihbar davranışı (Whistleblowing), organizasyon içerisinde yasa-dışı olan ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin farkına varıldığı hallerde bu bilgiye erişmiş örgüt üyelerinin (çalışan ya da paydaşların) yetkili mercilere bu durumu aktarmasıdır. Aktan, (2015: 23), ‘ihbar’ sürecinin gerek örgüt içinde gerekse örgüt dışında bulunan kişi ya da kurumların zarar görmemesini sağlamak üzere gerçekleştiğine dikkat çekmektedir. Esasen tanık olunan ve hatta sadece hissedilen her türlü etik dışı vakanın müdahale yetkisine sahip iç ya da dış otoritelere bildirilmesi makul görünmekle beraber; hangi koşullarda kimin kime ihbarda bulunmasının muhtemel olduğu kanımızca çok açık değildir. Bu bakımdan örgüt içindeki nahoş bir davranışın, bir ya da birkaç çalışan tarafından ilgili makamlara bildirilip bildirilmeyeceğini yordamak için Planlanmış Davranış Kuramının öğretilenlerinden yararlanmak akla yakın gelmektedir.

Bu çalışmada bir iş örgütü üyelerinin Planlanmış Davranış Kuramına göre, ihbar davranışını sergileme eğilimlerini belirlemek amacıyla Ponnu, Naidu ve Zamri (2008:288-294) tarafından geliştirilen Örgütsel İhbar Ölçeğini (ÖİÖ) Türkçe’ye uyarlamak amaçlanmıştır. ÖİÖ ile örgütsel ihbar davranışı gösteren kişilerin davranışlarını analiz etmek mümkün olmaktadır. Çalışmada örgütsel ihbar ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik açısından değerlendirilmesi ile konudaki Türkçe akademik yazına işlevsel bir katkı yapılması hedeflenmiştir.

Yöntem

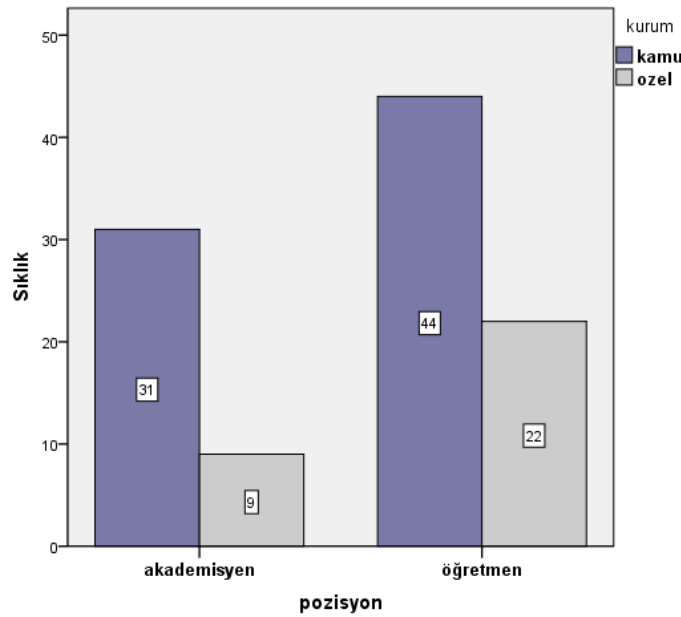
Araştırma Grubu

Bu araştırmanın örneklemi, lise öğretmenleri ve üniversitelerde çalışmakta olan uzman ya da öğretim görevlileridir. Örneklem, kolay örneklem metoduyla seçkisiz olarak atanan 106 kişi oluşturmıştır. Katılımcıların 43’ü (%41) kadın ve 63’ü (%59) erkektir. Kadın çalışanların yaş ortalaması 34.72 (S= 8.46) iken, erkek çalışanların yaş ortalaması 37.63’dür (S= 9.01). Kadınların % 69.8’i kamu, % 30.2’si özel sektörde istihdam edilirken, erkeklerin % 71.4’ü kamu sektöründe % 28.6’sı özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların pozisyon, çalışma şekli ve cinsiyete ilişkin dağılımı **Tablo 1.** de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet, Pozisyon ve Çalışma Şekli Bakımından Dağılımı

Unvan			Cinsiyet		Toplam
			Kadın	Erkek	
Akademisyen	Statü	Kadrolu	8	17	25
		Sözleşmeli	7	5	12
		Ücretli	0	2	2
	Toplam		15	24	39
Öğretmen	Statü	Kadrolu	15	37	52
		Sözleşmeli	8	1	9
		Ücretli	4	1	5
	Toplam		27	39	66

Katılımcıların sektöre (kamu-özel) ve görev türüne dağılımı da **Şekil.1** de sunulmuştur.

Şekil 1: Katılımcıların Sektör ve Pozisyona Göre Dağılımı

Veri Toplama Araçları

Örgütsel İhbar Ölçeği (Whistleblowing Scale)

Ponnu, Naidu ve Zamri (2008) tarafından geliştirilen Örgütsel İhbar Ölçeği, çalışma örgütlerinde olumsuz durum ya da olayları örgüt içine ya da dışına aktarma (ispiyonlama) eğilimini ölçmek üzere hazırlanmış 8 maddeden oluşmaktadır. Özgün ölçek, “içe ihbar” (internal whistle blowing) ve “dışa ihbar” (external whistle blowing) olmak üzere iki faktöre sahiptir. Katılımcılardan iş yerlerinde yolunda gitmeyen bir şeyler ya da uygunsuz durum ve davranışlar fark ettiklerinde tercih edecekleri davranış seçeneklerini “zorluk” derecesi bakımından

değerlendirmeleri istenmektedir. Katılımcılar bu belirlemeyi “**Hiç Zor Olmazdı**” dan “**Çok Zor Olurdu**” biçiminde uzanan Likert tipi beş basamaklı ölçeğe göre yapmaktadırlar. Puanlama sonrası iki alt boyuta ait puanlara ulaşılabilir. Ponnu, Naidu ve Zamri (2008) ölçeğin, alfa değerlerinin içe ihbar boyutu için .83; dışa ihbar boyutu için ise .90 olarak hesaplandığını belirtmektedirler. Bu bulgular, ölçeğin iyi bir iç güvenilirliğe sahip olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri faktör analizi ise 1. faktörün varyansın % 39.64’ünü; ikinci faktörün ise varyansın % 33.48’ünü açıkladığını ortaya çıkarmıştır.

Planlanmış Davranış Ölçeği: Örgütsel İhbar Formu

Ponnu, Naidu ve Zamri (2008), iş örgütünde ahlak dışı ya da üretime aykırı kimi olay ya da davranışları uygun kişi ya da kurumlara bildirme eğiliminin, Ajzen’in (1991) Planlanmış Davranış Kuramı kapsamında ele alınabileceği ön kabulüyle; üç bölümden oluşan bir ölçek bataryası geliştirmişlerdir. Bu bataryada, ihbara ilişkin tutumlar ölçeği (İTÖ), ihbara ilişkin öznel norm (İÖNÖ) ölçeği ve davranışsal kontrol ölçeği (DKÖ) yer almaktadır. İTÖ alt ölçeği bir çalışanın iş yerindeki uygunsuz durum/davranışı başkalarıyla paylaşmasının ne denli doğru bulunduğunu sorgulayan beş madde ile bunun olası sonuçlarının önemine dair değerlendirmeleri gerektiren beş maddeden oluşmaktadır. İÖNÖ alt ölçeği, iş yerindeki uygunsuz durumu ya da davranışı su yüzüne çıkarma halinde birey için önemli olması beklenen referans kişilerinin onayına dair algılar ile bunun önemini belirtmeyi gerektiren on maddeyi kapsamaktadır. DKÖ alt ölçeği sekiz madde ile örgütsel ihbar davranışlarının olası sonuçları ve bunların önemini değerlendirmeyi kapsamaktadır. Her üç alt ölçek de Likert tipi puanlama kullanılmıştır.

Bu çalışma Ponnu, Naidu ve Zamri’nin (2008) geliştirdikleri Örgütsel İhbar Ölçeği ile Planlanmış Davranış Ölçeği: Örgütsel İhbar Formunun Türkçe’ye uyarlayarak ölçeklerin ayrı ayrı geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarını saptamak ve toplam puan aracılığıyla genel bir örgütsel ihbar düzeyi belirlemeyi sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Örgütsel İhbar Ölçekleri Bataryası içerisinde yer alan dört ölçek iki sosyal psikolog ve dil uzmanı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ardından uzmanların çevirdiği maddeler karşılaştırılarak ortak olan ve olmayan maddeler belirlenmiştir. Daha sonra önerilen bütün maddeler bir araya getirilerek, iki sosyal psikoloji öğretim elemanına çeviri maddeleri tekrar verilmiş ve bu maddeleri değerlendirmeleri istenmiştir. Bu iki öğretim elemanının önerileri de dikkate alınarak ölçeğin Türkçe formu oluşturulmuştur. Son olarak, ölçeğin tekrar İngilizceye çevrilmesi ve kontrol edilmesi gerçekleştirilmiş ve bu değerlendirmeler sonucunda ölçeğe son şekli verilmiştir.

İşlem

Araştırma grubunu oluşturan çalışanlar anket formunu işyerlerinde cevaplandırmışlardır. Ölçek gönüllü olan katılımcılara uygulanmıştır. Katılımcılara yaş ve cinsiyet dışında kimlik bilgileri sorulmamıştır.

Bulgular

Bu bölümde, Ponnu, Naidu ve Zamri'nin (2008) geliştirdikleri Örgütsel ihbar ölçekleri bataryasını uyarlamak üzere farklı iş kollarında çalışanlar ile yapılan geçerlik ve güvenirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle batarya kapsamında bulunan her bir ölçek için geçerlik-güvenirlik analizi bulguları sunulmuş; ardından toplam puan ile alt ölçekler arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Bütün analizler için alfa değeri .05 olarak seçilmiştir. Faktör analizi ile geçerlik – güvenirlik analizleri SPSS 17.0 ile gerçekleştirilmiştir.

Kapsam Geçerliği

Kapsam geçerliği, testi oluşturan maddelerin ölçülmek istenen özelliği ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesidir (Büyüköztürk, 2017:179). Bunu sınayabilmek için hazırlanan 36 maddelik deneme formu Psikoloji Bilim Dalı öğretim üyesi olan üç uzmana incelenmiş ve soruların geçerliğine ilişkin görüşlerini “geçerli ve geçerli değil” şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Uzmanların görüşleri maddelerin geçerli olduğuna işaret etmiştir.

Örgütsel İhbar Ölçek Bataryasının Yapı Geçerliği

Örgütsel İhbar Ölçeği

a.Faktör Analizi:

Bir ölçme aracının geçerliği, aracın ölçmeyi amaçladığı özelliği ne denli doğru ölçtüğüne işaret etmektedir. Bilindiği gibi faktör analizinin yapılabilmesi için yeterli sayıda örnekleme ulaşılması gerekmektedir. Örneklemenin yeterliğini değerlendirmek üzere hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının (.76) istenir düzeyde çıkması ve faktör analizinin geçerliğini sınavan Bartlett testi sonucunun da anlamlı (447,667, $p<.000$) olması nedeniyle faktör analizinin yapılabileceği görülmüştür (Büyüköztürk, 2017:136).

Sekiz maddelik “Örgütsel İhbar Ölçeği”nin yapı geçerliğinin incelenmesi için yapılan açımlayıcı faktör analizi işleminde faktörleştirme tekniği olarak temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin kaç faktör içerdiği belirlenirken özdeğeri 1 ve 1’den büyük faktörler ele alınmış ve faktörlere ilişkin çizgi grafiğine de bakılmıştır. Analiz sonucunda maddelerin ortak varyansı açıklama oranlarının 0.44 ile 0.84 arasında değiştiği görülmektedir. Açıklanan toplam varyansa bakıldığında, özdeğeri 1’den büyük olan 2 faktör ortaya çıkmaktadır ve bu iki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans % 65.95’tir. Birinci faktör % 42,02, ikinci faktör %23.93 varyans açıklamaktadır.

Bileşenler Matrisi (Component Matrix) incelendiğinde de birbirine yakın yük değerleri olduğu belirlenmiş; elde edilen faktörlerin, “bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık” açısından belirginleşmesi için, eksen döndürmesine tabi tutulması uygun görülmüş, bu amaçla “varimax” tekniği kullanılmıştır.

Döndürme sonrası Bileşenler Matrisi incelendiğinde, birinci faktörde 5, 6, 7 ve 8’inci maddelerin yer aldığı; ikinci faktörde 1, 2, 3 ve 4’üncü maddelerin bulunduğu gözlenmiştir. Madde içerikleri incelendiğinde, birinci faktör için en uygun faktör adının “içe ihbar”; ikinci faktör için ise “dışa ihbar” olduğuna karar verilmiştir. Bu

durum orijinal ölçeğin faktör yapısıyla tutarlıdır. Sekiz maddelik ölçeğin döndürülmüş “temel bileşenler analizi” sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Sekiz Maddelik Ölçeğin Son Formunun Varimax Döndürme Yöntemine göre Analiz Sonuçları

Madde No	Maddeler	Döndürme Sonrası Yük Değerleri	
	<i>İş yerinizde yolunda gitmeyen bir şeyler/uygunsuz durum ve davranışlar fark etseydiniz aşağıdaki seçenekleri uygulamak sizin için ne kadar zor olurdu?</i>	Dışa İhbar	İçe İhbar
1	Bu durumu iş yerimdeki ilgili kişilere raporlardım.	,11	,87
2	İş yeri içerisindeki iletişim kanallarını kullanırdım.	,08	,81
3	Üst düzey yöneticilerin bu durumdan haberdar olmasını sağlardım.	,12	,65
4	Bu durumu /Olayı amirime bildirirdim.	,19	,75
5	Bu durumu /Olayı iş yeri dışındaki uygun mercilere bildirirdim.	,84	,11
6	İş yeri dışındaki iletişim kanallarını kullanırdım.	,82	,15
7	İş yeri dışındaki makamları bilgilendirirdim.	,91	,01
8	Kamuoyunu bu konuda bilgilendirirdim.	,73	,01
	Özdeğerler	3,36	1,91
	Varyans Yüzdeleri	% 42,02	% 23,93
	Cronbach Alfa Katsayıları	.85	.78

b. Madde Analizi

Madde analizi için madde-toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde– toplam korelasyonlarının “içe ihbar” alt ölçeği için .47 ile .72 ve “dışa ihbar” alt ölçeği için ise .57 ile .82 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buna göre her bir faktördeki maddeler, o faktörün tümüyle tutarlıdır ve her ilgili madde faktörün ölçtüğü yapıyı ölçmektedir.

Maddelerin ayırt edicilik gücünü yani ölçeğin iç geçerliğini belirlemek üzere “uç grup” (extreme group) yöntemi kullanılmıştır (Tezbaşaran, 1997). Üst grup her boyuttan en yüksek puan alan katılımcıların %27’si (n=29), alt grup ise her bir boyuttan en düşük puan alan katılımcıların %27’si (n=29) olarak belirlenmiştir. Örgütsel İhbar Ölçeği’nin boyutlarından alınan puanların uç gruplara ayrılan grupları ne düzeyde ayırabildiğini anlamak amacıyla t-testi analizi yapılmış ve bu analizin sonuçları Tablo 3’de özetlenmiştir.

Tablo 3. Ölçeğin Genel Olarak Geçerlik Analiz Sonuç Tablosu

Madde Numarası	Düzeltilmiş Madde Top. Kor.	Alt Madde Ortalaması	Üst Madde Ortalaması	t Değeri
İçerik İhbar Faktörü için Alfa= .78				
1	,719	1,310	3,034	-6,282*
2	,606	1,172	2,276	-4,744*
3	,473	1,586	3,151	-5,192*
4	,585	1,207	2,787	-5,550*
Dışarı İhbar Faktörü için Alfa= 0.85				
5	,707	1,897	4,456	-10,837*
6	,691	1,734	4,597	-11,920*
7	,824	1,759	4,739	-13,820*
8	,574	2,069	4,414	-8,425*

*p<.05

Bu testin sonuçlarına göre alt ölçeklerin madde ortalamaları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Bu durumda maddelerin özerk karar verme eğilimini belirleyen bireysel farkındalık ve seçim hakkı bakımından ayırt edici olduğu kararına varılmıştır. Bilindiği gibi %27'lik gruplar arasında istendik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2017:183).

Örgütsel İhbar Ölçeği'nin boyutları arasında hesaplanan .27 korelasyon değeri de ölçeğin geçerliğini destekler nitelikte bulunmuştur.

Planlanmış Davranış Ölçeği: Örgütsel İhbar Formu

İhbara İlişkin Tutumlar Ölçeği (İTÖ)

a.Faktör Analizi:

Örneklemin yeterliğini değerlendirmek üzere hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının (.86) istenir düzeyde çıkması ve faktör analizinin geçerliğini sınavan Bartlett testi sonucunun da anlamlı (535,032, p<.000) olması nedeniyle faktör analizinin yapılabileceği görülmüştür (Büyüköztürk, 2017:136).

10 maddelik "İhbara İlişkin Tutumlar Ölçeği"nin yapı geçerliğinin incelenmesi için yapılan açımlayıcı faktör analizi işleminde faktörleştirme tekniği olarak temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin kaç faktör içerdiği belirlenirken özdeğeri 1 ve 1'den büyük faktörler ele alınmış ve faktörlere ilişkin çizgi grafiğine de bakılmıştır. Analiz sonucunda maddelerin ortak varyansı açıklama oranlarının 0.43 ile 0.77 arasında değiştiği görülmektedir. Açıklanan toplam varyansa bakıldığında, özdeğeri 1'den büyük olan 2 faktör ortaya çıkmaktadır ve bu iki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans % 63,46'dır. Birinci faktör % 50,34, ikinci faktör % 13,12 varyans açıklamaktadır.

Bileşenler Matrisi (Component Matrix) incelendiğinde de birbirine yakın yük değerleri olduğu belirlenmiş; elde edilen faktörlerin, “bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık” açısından belirginleşmesi için, eksen döndürmesine tabi tutulması uygun görülmüş, bu amaçla “varimax” tekniği kullanılmıştır.

Döndürme sonrası Bileşenler Matrisi incelendiğinde, birinci faktörde 6, 7, 8, 9 ve 10’uncu maddelerin yer aldığı; ikinci faktörde 1, 2, 3, 4 ve 5’inci maddelerin bulunduğu gözlenmiştir. Madde içerikleri incelendiğinde, birinci faktör için en uygun faktör adının “zararı önleme ve ahlaki tatmin”; ikinci faktör için ise “kamu çıkarı için kontrol” olduğuna karar verilmiştir. Bu durum orijinal ölçeğin faktör yapısıyla kısmen tutarlıdır. On maddelik ölçeğin döndürülmüş “temel bileşenler analizi” sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4: On Maddelik Ölçeğin Son Formunun Varimax Döndürme Yöntemine göre Analiz Sonuçları

Madde No	Maddeler	Döndürme SonrasıYük Değerleri	
	<i>Bir çalışanın iş yerindeki uygunsuz durum/davranışı başkalarıyla paylaşmasıyla ilgili aşağıdaki ifadeleri ne kadar doğru buluyorsunuz?</i>	Kamu çıkarı için kontrol	Zararı önleme ve ahlaki tatmin
1	İş yerindeki uygunsuz durum ve davranışı bildirmek şirketin ciddi biçimde zarar görmesini önleyebilir.	,230	,612
2	İş yerindeki uygunsuz durum ve davranışın bildirilmesi yozlaşmanın kontrol edilmesine yardımcı olur.	,325	,720
3	Uygunsuz durum ve davranışı su yüzüne çıkarmak kamu menfaatine katkıda bulunur.	,151	,864
4	Uygunsuz durum ve davranışı su yüzüne çıkarmak çalışanın işinin bir parçasıdır.	,218	,715
5	Uygunsuz durum ve davranışı su yüzüne çıkarmak yapılması gereken ahlaki bir davranıştır.	,250	,763
	<i>Uygunsuz durum ve davranışı bildirdiğinizde aşağıdaki olası sonuçların sizin için önemi nedir?</i>		
6	İş yerinin zarar görmesinin önlenmesi	,733	,092
7	Yozlaşmanın kontrol edilmesi	,777	,356
8	Kamu menfaatinin artırılması	,793	,335
9	Tıpkı bir kamu çalışanı gibi görevin yerine getirilmesi	,808	,282
10	Bir bakıma ahlaki doyum sağlaması	,719	,239
	Özdeğerler	1,31	5,03
	Varyans Yüzdeleri	% 13,12	% 50,34
	Cronbach Alfa Katsayıları	,85	,83

b.Madde Analizi

Madde analizi için madde-toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde– toplam korelasyonlarının “kamu çıkarı için kontrol” alt ölçeği için .57 ile .82 ve “zararı önleme ve ahlaki tatmin” alt ölçeği için ise .55 ile .76 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buna göre her bir faktördeki maddeler, o faktörün tümüyle tutarlıdır ve her ilgili madde faktörün ölçtüğü yapıyı ölçmektedir.

Ölçeğin iç geçerliğini belirlemek üzere yine “uç grup” (extreme group) yöntemi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 5’de özetlenmiştir.

Tablo 5: Ölçeğin Genel Olarak Geçerlik Analiz Sonuç Tablosu

Madde Numarası	Düzeltilmiş Madde Top. Kor.	Alt 0,27 Ortalaması	Üst 0,27 Ortalaması	t Değeri
Kamu Çıkarı için Kontrol Faktörü için Alfa= .78				
1	,719	1,310	3,034	-6,282*
2	,606	1,172	2,276	-4,744*
3	,473	1,586	3,151	-5,192*
4	,585	1,207	2,787	-5,550*
5				
Zararı Önleme ve Ahlaki Tatmin Dışa İhbar Faktörü için Alfa= 0.85				
6	,707	1,897	4,456	-10,837*
7	,691	1,734	4,597	-11,920*
8	,824	1,759	4,739	-13,820*
9	,574	2,069	4,414	-8,425*
10				

*p<.05

Bu testin sonuçlarına göre alt ölçeklerin madde ortalamaları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Bu durumda maddelerin özerk karar verme eğilimini belirleyen bireysel farkındalık ve seçim hakkı bakımından ayırt edici olduğu kararına varılmıştır. Bilindiği gibi %27’lik gruplar arasında istendik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Büyükköztürk, 2017:183).

Örgütsel İhbar Ölçeği’nin boyutları arasında hesaplanan .58 korelasyon değeri de ölçeğin geçerliğini destekler nitelikte bulunmuştur.

İhbara İlişkin Öznel Norm Ölçeği (İÖNÖ)

a.Faktör Analizi:

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının (.75) istenir düzeyde çıkması ve faktör analizinin geçerliğini sınavan Bartlett testi sonucunun da anlamlı (548,526, p<.000) olması nedeniyle faktör analizinin yapılabileceği görülmüştür.

10 maddelik “İhbara İlişkin Öznel Normlar Ölçeği”nin yapı geçerliğinin incelenmesi için yapılan açımlayıcı faktör analizi işleminde faktörleştirme tekniği olarak temel bileşenler analizi yöntemi ve “varimax” tekniği kullanılmıştır. Ölçeğin kaç faktör içerdiği belirlenirken özdeğeri 1 ve 1’den büyük faktörler ele alınmış ve faktörlere ilişkin çizgi grafiğine de bakılmıştır. Analiz sonucunda maddelerin ortak varyansı açıklama oranlarının 0.49 ile 0.82 arasında değiştiği görülmektedir. Açıklanan toplam varyansa bakıldığında, özdeğeri 1’den büyük olan 3 faktör ortaya çıkmaktadır. Ancak maddelerin varyansı açıklama değerleri birbirine son derece yakın olduğundan özgün ölçek yapısını koruyarak, iki faktörlü çözümün daha uygun olduğu görülmüştür. İki faktörlü çözüme göre tekrarlanan

faktör analizi sonuçları, birinci faktörün varyansın % 43,07'sini, ikinci faktörün ise % 19,46'sını açıkladığını (toplam % 62,53) göstermiştir. Döndürme sonrası Bileşenler Matrisi incelendiğinde, birinci faktörde 6, 7, 8, 9 ve 10'uncu maddelerin yer aldığı; ikinci faktörde 1, 2, 3, 4 ve 5'inci maddelerin bulunduğu gözlenmiştir. Madde içerikleri incelendiğinde, birinci faktör için en uygun faktör adının “referans kişilere uyma motivasyonu”; ikinci faktör için ise “referans kişilerin düşünceleri” olduğuna karar verilmiştir. Bu durum orijinal ölçeğin faktör yapısıyla tamamen tutarlıdır. On maddelik ölçeğin döndürülmüş “temel bileşenler analizi” sonuçları Tablo 6'de sunulmuştur.

Tablo 6. On Maddelik Ölçeğin Son Formunun Varimax Döndürme Yöntemine göre Analiz Sonuçları

Madde No	Maddeler	Döndürme Sonrası Yük Değerleri	
	<i>İş yerindeki uygunsuz durum ve davranışı su yüzüne çıkarmış olsaydınız aşağıdaki kişiler sizinle ne kadar gurur duyardı?</i>	Referans kişilere uyma motivasyonu	Referans kişilerin düşünceleri
1	Aile Bireyleri	,102	,747
2	İş Arkadaşları	,174	,824
3	Amir(ler)	,053	,671
4	Arkadaşlar	,102	,860
5	Komşular	,392	,684
	<i>İş yerindeki uygunsuz durum ve davranışı su yüzüne çıkarmış olsaydınız aşağıdaki kişilerin sizi onaylayıp onaylamamasını ne kadar umursardınız?</i>		
6	Aile Bireyleri	,619	,310
7	İş Arkadaşları	,884	,120
8	Amir(ler)	,819	,086
9	Arkadaşlar	,814	,214
10	Komşular	,699	,035
	Özdeğerler	,619	,310
	Varyans Yüzdeleri	% 19,46	% 43,07
	Cronbach Alfa Katsayıları	,83	,84

b. Madde Analizi

Madde analizi için madde-toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde-toplam korelasyonlarının “referans kişilerin düşünceleri” alt ölçeği için .52 ile .74 ve “referans kişilere uyma motivasyonu” alt ölçeği için ise .52 ile .79 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buna göre her bir faktördeki maddeler, o faktörün tümüyle tutarlıdır ve her ilgili madde faktörün ölçtüğü yapıyı ölçmektedir.

Ölçeğin iç geçerliğini belirlemek üzere yine “uç grup” (extreme group) yöntemi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 7’de özetlenmiştir.

Tablo 7: Ölçeğin Genel Olarak Geçerlik Analiz Sonuç Tablosu

Madde Numarası	Düzeltilmiş Madde Top. Kor.	Alt 0,27 Ortalaması	Üst 0,27 Ortalaması	t Değeri
Referans kişilerin düşünceleri				
Faktörü için Alfa= .83				
1	,552	2,711	4,621	-8,227*
2	,737	1,993	4,310	-9,547*
3	,528	1,886	3,724	-5,349*
4	,731	2,498	4,552	-10,503*
5	,638	1,819	4,203	-8,867*
Referans kişilere uyma motivasyonu Faktörü				
için Alfa= 0.84				
6	,541	2,276	4,517	-8,175*
7	,792	1,862	4,207	-9,830*
8	,680	1,793	4,069	-7,945*
9	,733	2,172	4,207	-7,825*
10	,516	1,586	2,768	-3,512*

*p<.05

Sonuçlar alt ölçeklerin madde ortalamaları arasında anlamlı farklar olduğuna işaret etmektedir. Bu alt ölçeğin boyutları arasında hesaplanan .39 korelasyon değeri de ölçeğin geçerliğini destekler nitelikte bulunmuştur.

Davranışsal Kontrol Ölçeği (DKÖ)

a.Faktör Analizi:

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının (.79) istenir düzeyde çıkması ve faktör analizinin geçerliğini sınavan Bartlett testi sonucunun da anlamlı (478,777, p<.000) olması nedeniyle faktör analizinin yapılabileceği görülmüştür.

8 maddelik “Davranışsal Kontrol Ölçeği”nin yapı geçerliğinin incelenmesi için yapılan açımlayıcı faktör analizi işleminde faktörleştirme tekniği olarak temel bileşenler analizi yöntemi ve “varimax” tekniği kullanılmıştır. Ölçeğin kaç faktör içerdiği belirlenirken özdeğeri 1 ve 1’den büyük faktörler ele alınmış ve faktörlere ilişkin çizgi grafiğine de bakılmıştır. Analiz sonucunda maddelerin ortak varyansı açıklama oranlarının 0.63 ile 0.82 arasında değiştiği görülmektedir. Açıklanan toplam varyansa bakıldığında, özdeğeri 1’den büyük olan 2 faktör ortaya çıkmaktadır ve birinci faktör varyansın % 43,13’sini, ikinci faktörün ise % 31,58’sini açıklamaktadır (toplam % 74,70). Döndürme sonrası Bileşenler Matrisi incelendiğinde, birinci faktörde 1, 2, 3, 4 ve 5’inci maddelerin yer aldığı; ikinci faktörde 6, 7, 8, 9 ve 10’uncu maddelerin bulunduğu gözlenmiştir. Madde içerikleri incelendiğinde, birinci faktör için en uygun faktör adının “olası olumsuz sonuçlar algısı”; ikinci faktör için ise “olumsuz sonuçları değerlendirme” olduğuna karar verilmiştir. Bu durum orijinal ölçeğin faktör yapısıyla tamamen tutarlıdır. Sekiz maddelik ölçeğin döndürülmüş “temel bileşenler analizi” sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Sekiz Maddelik Ölçeğin Son Formunun Varimax Döndürme Yöntemine göre Analiz Sonuçları

Madde No	Maddeler	Döndürme Sonrası Yük Değerleri	
	<i>İş yerindeki uygunsuz durum/davranışı su yüzüne çıkarmış olsaydınız sizce aşağıdakilerden hangisi olurdu?</i>	Olası olumsuz sonuçlar algısı	Olumsuz sonuçları değerlendirme
1	Örgüt/Kurum, sürecin her aşamasında söylediklerimi/bildirdiklerimi görmezden gelecek ya da bunları açıklamamı engelleyecektir.	,885	-,003
2	Bildiklerimi anlatma sürecinde karşılaşacağım zorluklar dayanabileceğimden fazla olacaktır.	,840	,168
3	Bildiklerimi anlatmam hiçbir işe yaramayacaktır.	,904	-,010
4	Çalıştığım yerden gelecek misillemelere maruz kalacağım.	,849	,128
<i>İş yerindeki uygunsuz durum ve davranışı su yüzüne çıkarsaydınız aşağıdaki hususlar sizin için ne denli önemli olacaktır?</i>			
5	Aile Bireyleri	-,045	,894
6	İş Arkadaşları	,117	,852
7	Amir(ler)	,081	,791
8	Arkadaşlar	,113	,849
	Özdeğerler	3,45	2,53
	Varyans Yüzdeleri	% 43.13	% 31,58
	Cronbach Alfa Katsayıları	,89	,87

b. Madde Analizi

Madde analizi için madde-toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde-toplam korelasyonlarının “Olası olumsuz sonuçlar algısı” alt ölçeği için .74 ile .81 ve “olumsuz sonuçları değerlendirme” alt ölçeği için ise .65 ile .78 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buna göre her bir faktördeki maddeler, o faktörün tümüyle tutarlıdır ve her ilgili madde faktörün ölçtüğü yapıyı ölçmektedir.

Ölçeğin iç geçerliğini belirlemek üzere yine “uç grup” (extreme group) yöntemi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 9’da özetlenmiştir.

Tablo 9. Ölçeğin Genel Olarak Geçerlik Analiz Sonuç Tablosu

Madde Numarası	Düzeltilmiş Madde Top. Kor.	Alt Ortalaması	Üst Ortalaması	t Değeri
Olası olumsuz sonuçlar algısı				
Faktörü için Alfa= .89				
1	,780	2,000	4,034	-7,306*
2	,737	2,321	4,310	-8,651*
3	,806	1,897	4,034	-8,825*
4	,751	2,517	4,759	-8,983*
Olumsuz sonuçları değerlendirme Faktörü				
için Alfa= 0.87				
5	,777	2,250	4,077	-6,263*
6	,744	2,207	4,216	-8,351*
7	,653	2,655	4,433	-7,445*
8	,734	2,000	4,355	-9,503*

*p<.05

Sonuçlar alt ölçeklerin madde ortalamaları arasında anlamlı farklar olduğuna işaret etmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Daha önce de belirttiğimiz gibi örgüt içinde olan biten ahlak dışı ya da zararlı olaylar çalışma davranışının bir boyutu olarak değerlendirilmeli ve örgütsel ihbar davranışı da bu bağlamda ele alınmalıdır. Kanımızca örgütsel ihbar davranışı; bireylerin toplumsal davranışlarının bazı etmenlerin kontrolü altında olduğunu, bu davranışların belirli nedenlerden kaynaklandığını ve planlanmış bir şekilde ortaya çıktığını öne süren Planlanmış Davranış Kuramı bağlamında ele alınabilir. Zira örgütsel ihbar çalışanların niyeti, mevcut normlar ve davranışsal kontrol algısına bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu kuramda davranışı oluşturan şartlar ne kadar iyi bilinirse, beklenen davranışın ortaya çıkma olasılığı da o kadar güçlü olacaktır. Bu nedenle örgüt içindeki uygunsuz bir davranışın, bir ya da birkaç çalışan tarafından ilgili makamlara bildirilip bildirilmeyeceğini yordamak için Planlanmış Davranış Kuramının öğretilenlerinden yararlanmak mümkündür.

Ponnu, Naidu ve Zamri (2008), iş örgütünde ahlak dışı ya da üretime aykırı kimi olay ya da davranışları uygun kişi ya da kurumlara bildirme eğilimini ölçmek amacıyla Ajzen'in Planlanmış Davranış Ölçeği çatısına dayanan ve üç bölümden oluşan bir ölçek bataryası geliştirmişlerdir. Bu bataryada, ihbara ilişkin tutumlar ölçeği (İTÖ), ihbara ilişkin öznel norm ölçeği (İÖNÖ) ve davranışsal kontrol ölçeği (DKÖ) yer almaktadır. İTÖ alt ölçeği bir çalışanın iş yerindeki uygunsuz durum/davranışı başkalarıyla paylaşmasının ne denli doğru bulunduğunu değerlendirmektedir. İÖNÖ alt ölçeği ise iş yerindeki uygunsuz durumu ya da davranışı su yüzüne çıkarma halinde birey için önemli olması beklenen referans kişilerinin onayına dair algılar ile bunun önemini ele almaktadır. DKÖ alt ölçeği ise örgütsel ihbar davranışlarının olası sonuçları ve bunların önemine ilişkin

yüklemeleri değerlendirmektedir. Bu ölçek bataryası; örgüt çalışanlarının işyerinde karşı karşıya kaldıkları uygunsuz durum ya da davranışı ilgili ve bilhassa yetkili kişilere aktarma eğilimlerini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Kuramsal olarak önem taşıyan bir diğer husus da kural dışı, uygunsuz ve hatta bozucu davranışlar ile vakaların bildirilmesinin ahlaki anlamda bireysel açıdan tatmin sağlama düzeyidir. Kamusal (örgütün bütününe ilişkin) menfaatleri koruma amacının ne ölçüde gerçekleştirildiği de önemlidir. Öte yandan ihbarın nereye yapıldığı ya da yapılması gerektiğine ilişkin algılar da içe ihbar ya da dışa ihbar tercihini de bu test bataryası ölçebilmektedir.

Çalışmamızda Ponnu, Naidu ve Zamri'nin (2008) oluşturduğu ölçek bataryası Türkçe'ye uyarlanmış ve bunun geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesi hedeflenmiştir. Yaptığımız çalışmada bu ölçek bataryasında yer alan İhbara İlişkin Tutumlar Ölçeği, İhbara İlişkin Öznel Norm Ölçeği ve Davranışsal Kontrol Ölçeği'nin ayrı ayrı iç güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiş ve ayrıca ölçeklerin kendi içlerinde boyutları arasında hesaplanan korelasyon değeri de ölçeğin geçerliliğini destekler nitelikte bulunmuştur. Kullanılan ölçeklerin tamamına bakıldığında; örgütsel ihbar bataryasında bulunan 36 maddenin toplanmasıyla elde edilen toplam puan ile bütün alt ölçeklerin toplam puanları arasında hesaplanan korelasyonlar da anlamlıdır. Bu sonuç, bataryanın tek bir ölçek olarak kullanılabileceğine işaret etmektedir. Bulgular, 36 maddelik bataryanın örgüt içinde olumsuz davranışları bildirme eğilimi ve bunun olası sonuçlarına ilişkin değerlendirmeleri belirlemek için kapsamlı bilgi elde edilmesini sağlayacak güvenilir ve yapısal geçerliği yeterli düzeyde bulunan bir ölçme aracı olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Sonuç olarak, bu çalışmada elde edilen bulgulara dayanılarak Örgütsel İhbar Ölçeği (Whistleblowing Scale) ve Planlanmış Davranış Ölçeği: Örgütsel İhbar Formu'nun (İhbar Ölçekleri Bataryasının) Türkçe geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu düşünülmektedir. Ancak, bu çalışmanın akademisyen ve lise öğretmenlerinden oluşan bir grupta yürütüldüğü göz önüne alındığında, gelecekte yapılacak çalışmalar için; bu ölçek bataryasına ilişkin tanımlanmış bir evrenden seçilmiş, daha geniş bir örneklemle doğrulayıcı faktör analizlerinin gerçekleştirilmesi yönünde araştırmaların yapılması önerilebilir. Bu tür çalışmaların örgütsel ihbar konusunda alanyazına önemli bilimsel katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere; örgütsel ihbar davranışının neden ve sonuçlarını etkileyen kişisel, durumsal, organizasyonel, toplumsal pek çok etmen bulunmaktadır. Bu etmenlerin bir ya da birden fazlası ile örgütsel ihbar ilişkilerine yoğunlaşan araştırmalara yabancı alanyazında rastlanabilmektedir. Ancak örgütsel ihbar konusunda ülkemizde yapılmış ampirik çalışmalar bulunmamaktadır. Örgütsel ihbar konusunda Türkçe güvenilirliği sağlanmış bir ölçek bataryasının varlığı, kanımızca bu araştırmalara ilişkin bulguların ülkemizde yapılacak başka araştırmalarla karşılaştırılması olanağını sağlayabilecek, bu konuda alanyazına önemli katkılar yapabilecek başka araştırmalara ön ayak olabilecektir.

Örgütsel ihbar konusu örgütler, bireyler ve toplumlar için önemli etkiler yaratabilecek olasılıkları içermektedir. Bu nedenle örgütsel ihbarın neden ve sonuçlarına ilişkin araştırmalardan elde edilen sonuçlar bu konunun yıkıcı etkilerini hafifletebilecek, olumlu etkilerini artırabilecek değerlendirmeleri

sunabilecektir. Nitekim içe ihbar, başarılı bir kurumsal iletişim politikasıyla etkin bir biçimde yönetilirse, bu tür sorunların kurum içinde başarıyla çözümlenmesi sağlanabilir ve kurum böylelikle dışa ihbarın yıkıcı etkilerinden korunabilir. Bunun için de kurum içinde etkili bir kurum içi iletişim sisteminin oluşturulması ve etkin bir kurumsal iletişim politikasının olması kaçınılmaz bir zorunluluktur (Yılmaz, 2009: 3). Dışsal kanalların kullanılmasına gerek kalmadan organizasyonun etik dışı davranışlar konusunda tavır alması hem organizasyon hem de kamu yararı için anlamlı sonuçlar doğuracaktır. Organizasyonlar ve toplumlar örgütsel ihbara yol açan uygunsuz durum ve davranışların ne kadar farkında olurlarsa bu tür problemleri çözmeleri o kadar kolay olacaktır. Bunun için farklı toplumlarda örgütsel ihbar konusuna ilişkin araştırmalar yapılması önem taşımaktadır. Örgütsel ihbar konusunda yapılacak araştırmalar bu davranışın örgüt içerisinde nasıl teşvik edilebileceğine ilişkin ipuçları sunabilecektir. Bu çalışmada Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirliği ortaya konulan Örgütsel İhbar Ölçeği (Whistleblowing Scale) ve Planlanmış Davranış Ölçeği: Örgütsel İhbar Formunun, Türkiye’de bu konularda yapılacak araştırmalarda kullanılabilecek anlamlı bir araç olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları değerlendirilirken, göz önünde bulundurulması gereken önemli bir nokta da araştırmanın örneklemini oluşturan Türk Eğitim Sistemi çalışanlarının kültürel özellikleridir. Araştırmanın sonuçları, örgüt kültürünün de bu davranış üzerinde olası etkilerini akla getirmektedir. O nedenle gelecekteki çalışmalarda incelenen örnekleme özgü örgüt kültürünü yansıtan değişkenlerin de araştırmaya dâhil edilmesi, uygun olacaktır. Örgüt kültürünün yanı sıra bireysel faktör değişkenleri de hesaba katılmalıdır.

Örgütsel İhbarcılık kavramı, İngilizce’den Türkçe akademik alanyazına ıslık çalma yalın anlamıyla değil “haber uçurma”, “ihbarda bulunma” şeklinde aktarılmaktadır (Jubb’dan aktaran Özdemir, 2010:64). Daha önce de ifade edildiği gibi örgütsel ihbarcılık, bir örgütteki yanlış davranışların, örgütteki daha güçlü başka birilerine bildirilmesidir (Miceli ve Near, aktaran Grene ve Latting, 2004:220). Öte yandan bu davranış eğilimi diğer kişileri etkiyecek gereksiz bir zararı önleme isteği vasıtasıyla tetiklenmektedir (Dandekar’dan aktaran Grene ve Latting, 2004: 220). Bilgiye erişim önceliği olan örgüt çalışanları ya da daha önce örgütte çalışmış kişilerce gerçekleştirilmekte olduğuna dair bulgular (Dandekar; Jhonson ve Kraft’dan aktaran Grene ve Latting, 2004: 220) haber uçurma niteliği taşıyan bu ispiyonculuğun aslında masum bir sadakat tezahürü olarak algılanmasını kolaylaştırıcıdır. İhbarcıların kısmen daha güçlü, görece daha deneyimli ve yüksek maaşlı oldukları, yüksek performans sergiledikleri ve ahlaki değerleri güçlü kişiler olduklarını işaret eden araştırma bulguları bu kişilerin sorunları tespit etmekte ve çözmekte daha ileriye dönük davranma eğilimi sergilediklerini de açığa çıkarmıştır (Crant’dan aktaran Miceli, 2004: 365). Bu noktada örgütsel ihbar davranışının öncül ve sonuçlarının gerçekten büyük bir titizlikle incelenmeye hala muhtaç olduğu açıktır. Sunulan bu çalışma kapsamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının akademik çalışmalara faydalı olması en büyük beklentimiz olarak ifade edilmelidir.

Kaynakça

- Ahmad, S. A., Smith, M., & Ismail, Z. (2010). Internal Whistle- Blowing Intentions in Malaysia: Factors That Influence Internal Auditors' Decision-Making Process. In *International Conference on Business and Economic Research*. 1-16.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50 (2). 179-211.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 7(2). 19-36.
- Bochner, S. (1994). Cross-Cultural Differences in the Self-Concept: A Test of Hofstede's Individualism/Collectivism Distinction. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 25. 2. 273-83.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2017). The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 787-803.
- Erten, S. (2002). Planlanmış Davranış Teorisi ile Uygulamalı Öğretim Metodu. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi*. 19. 217-233.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Greene, A.D. & Latting, J.K. (2004). Whistle-Blowing as a Form of Advocacy: Guidelines for the Practitioner and Organization. *Social Work*. 49(2). 219-230.
- King, G. (2000). The Implications of Differences in Cultural Attitudes and Styles of Communication on Peer Reporting Behaviour. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 7(2). 11-17.
- Miceli, M. P. (2004). Whistle-Blowing Research and the Insider: Lessons Learned and yet to be Learned. *Journal of Management Inquiry*. 13(4). 364-366.
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at Work: Tough Choices in Exposing Fraud, Waste and Abuse on the job*. Boulder. Co: Westview Press.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). *Whistle-blowers in Organizations: Dissidents or Reformers?*. Columbus. Ohio: College of Administrative Science. Ohio State University.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K., Ömürgönülse, 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.
- Park, H., Reh, M.T, Lee, D. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees, *Journal of Business Ethics*, 58.(4). 387-403.
- Ponnu, C., H., Naidu, K., Zamri, W. (2008). Determinants of Whistleblowing. *International Review of Business Research Papers* 4.1. 276-298.
- Rothwell, G., R., Baldwin, J., N. (2006). Ethical Climates and Contextual Predictors of Whistle-Blowing. *Review of Public Personnel Administration*. 26. 216-244.

- Starkey, P., J., (1998). *Whistleblowing Behaviour: The Impact of Situational and Personality Variables*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) The University of Mississippi. Mississippi.
- Şekerli, E., B., (2016). Mesleki Bağlılığın Çalışanların İhbarcılık Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Görgül Bir Çalışma. *International Journal of Eurasia Social Sciences*. 7. 25. 1-21.
- Tezbaşaran, A. A. (1997). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Klavuzu. Türk Psikologlar Derneği.
- Wilde, J. H. (2017). The deterrent effect of employee whistleblowing on firms' financial misreporting and tax aggressiveness. *The Accounting Review*, 92(5), 247-280.
- Yılmaz, E. G. (2009). Kurumsal İletişim Ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing. *Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 1455-1477.

* Bu çalışmanın veri toplama sürecinde yer alan ve konuya ilgi duyarak fikir ve düşüncelerini paylaşan Ankara Üniversitesi SBF ÇEEİ ABD Doktora öğrencilerinden Aylin Güler-Ünlü, Mehmet Akalın, Selin Anapa ve Sultan Erdoğan'a teşekkür ederiz.