

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Analysis of The Studies to Determine The Whistleblowing Tendencies of Healthcare Professionals By Systematic Review Method

Sağlık Çalışanların İhbarcılık Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Yapılan Çalışmaların Sistemik Derleme Yöntemi ile Analizi

Öğr. Gör. Mustafa FİLİZ

Artvin Çoruh Üniversitesi, İşletme Fakültesi, mustafa2108@artvin.edu.tr

ORCID: 0000-0002-7445-5361

Abstract

The aim of this study is to make a general inference by evaluating the studies on whistleblowing for healthcare professionals. In the study, articles made in the last five years were taken into account. With the keywords representing the study subject, a search was made with the help of Google Scholar, EBSCO, ULAKBİM, Science Direct and Scopus databases. PRISMA method was used in the preparation of the systematic review study using secondary data. It has been seen that there are 10 studies in accordance with the criteria determined in the research. It has been seen that the studies stand out as the tendency of whistleblowing, the level of whistleblowing according to demographic variables, and different organizational characteristics that are effective on whistleblowing. It has been observed that health workers are generally willing to whistleblowing and have values above the average. It has been determined that whistleblowing is affected by factors such as organizational justice and ethical values and there are significant relationships.

Extended Abstract

Introduction: Organizations should take care to create an ideal working environment away from wrong, ethical or illegal attitudes and behaviors that will put the organization in trouble, and should provide the necessary care and infrastructure in order to prevent injustice and misconduct (Bjorkelo, Ryberg, Matthiesen & Einarsen, 2008). The concept of Whistleblowing, which has recently come to the fore in many areas and is being studied more and more in the literature, is defined as the reporting of legal or unethical events experienced in organizational environments to internal or external authorities by employees (Near & Miceli, 1985). While the concept of whistleblowing is expressed as "whistleblowing" in English, it has been seen that it has many meanings in Turkish and is expressed with various concepts in the literature. In Turkish literature, the concept of whistleblowing is defined as whistleblowing (Aydm, 2003), civic virtue, moral reaction and conscientious objection (Aktan, 2006), announcing unethical behaviors (Esen & Kaplan, 2012; Saygan & Beduk, 2013), disclosure and denunciation (Alp, 2014) It has been seen that concepts such as, disclosure (Taş, 2015), disclosure (Başol & Karatuna, 2015; Karadal, Akyazı, Sunman, & Güvenç, 2016) are used and meaning is attributed accordingly. The whistleblowing action can be used as a tool in order to provide health services more carefully and to use resources more efficiently due to reasons such as today's society's perception of high quality health service expectation, governments' desire to provide quality service, and the rapid development of health technology. On the other hand, since health services are a simultaneous service, whistleblowing is an important factor in reporting the mistakes made and in referencing the actions of the employees. It is predicted that health professionals will provide important practical data to health managers in terms of determining which factors are effective in the literature and which factors constitute an obstacle in order to use whistleblowing action more accurately in practice. The study is important in terms of seeing the whistleblowing researches conducted on health workers in the last five years as a whole and combining the data of many studies.

Method: Secondary data obtained from the studies evaluated in the study were used. Systematic review method was used as data collection tool. Findings related to the subject investigated in systematic reviews are selected and synthesized according to certain criteria (Victor, 2008). Inclusion of a identified research problem after meeting certain selection criteria and clearly requires a holistic analysis of the evidence. For an unbiased evaluation, some

systematic ways are followed (Higgins & Green, 2011). In systematic reviews, it consists of stages such as determining the purpose, determining the scope, using some inclusion criteria, determining data screening methods and collecting data (Lunny, Brennan, McDonald & McKenzie., 2016). Within the scope of the purpose, between 09.02.2022 and 11.02.2022, using keywords such as Whistleblowing, problem reporting, disclosure, health workers, health services over the Artvin Coruh University internet access network, in Turkish and English, various combinations were made and a search was made on Google Scholar, EBSCO, ULAKBİM, Science Direct and Scopus databases. The study was conducted as a retrospective review of publications on the subject. Studies published between January 2017 and February 2022 were evaluated.

Findings: In this study, the studies conducted to determine the whistleblowing tendency of health workers in the last 5 years were evaluated by systematic review method. In general, it is important to know in which direction this trend is and at what level. In the research, 10 articles were analyzed and important results were obtained. Studies were generally evaluated in three main categories. These are categorized as demographic variables, determination of whistleblowing tendency and determination of variables that affect whistleblowing tendency. In the studies, it has been observed that studies are carried out to determine the average tendency and to determine the level of whistleblowing tendency according to demographic variables. It was seen that groups such as general health workers, 112 health workers, nurses, physicians and medical secretaries were preferred as samples in the studies.

Conclusion and recommendations: In some studies, there were differences in variables such as age, education level, working time, for which no parallel results were obtained in studies of whistleblowing tendency according to demographic variables, whereas in some studies no difference was found. In the category of whistleblowing tendency, it was seen that health workers generally have values above the average and they are prone to whistleblowing. In addition, it has been observed that healthcare professionals prefer internal whistleblowing more, do not volunteer for external whistleblowing, and generally do not have the intention to remain silent in the face of events. In the category of factors affecting the whistleblowing tendency, it was observed that the effects of factors such as organizational trust, ethical attitude, ethical climate, moral values, organizational justice, personality traits, organizational health and organizational citizenship were questioned and generally meaningful relationships were obtained. The study is important in terms of determining the general trend of the studies on whistleblowing for health workers in the last 5 years. Knowing the factors that will encourage or hinder health workers to whistleblowing is of great importance in establishing health policies and increasing quality.

Keywords: Reporting, Whistleblowing, Healthcare Professionals, Systematic Review.

JEL Classification: M10, M190, H75.

Özet

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarına yönelik ihbarcılık konusunda son beş yıl içerisinde yapılan çalışmalarını değerlendirmektir. Çalışmada son beş yıl içerisinde yapılmış makaleler dikkate alınmıştır. Çalışma konusunu temsil eden anahtar kelimelerle Google Akademik, EBSCO, ULAKBİM, Science Direct ve Scopus veri tabanlarının yardımıyla tarama yapılmıştır. İkincil verilerin kullanıldığı sistematik derleme çalışmasının hazırlanmasında, PRISMA yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada belirlenen kriterlere uygun 10 çalışma olduğu görülmüştür. Çalışmaların ihbarcılık eğilimi, demografik değişkenlere göre ihbarcılık düzeyi ve ihbarcılık üzerinde etkili olan farklı örgütsel özellikler olarak öne çıktığı görülmüştür. Sağlık çalışanlarının genel itibarıyla ihbarcılığa gönüllü oldukları ve ortalamanın üstünde değerlere sahip oldukları görülmüştür. İhbarcılığın örgütsel adalet, etik değerler gibi faktörlerden etkilendiği ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İhbar, İhbarcılık, Sağlık Çalışanları, Sistematik Derleme.

JEL Sınıflandırması: M10, M190, H75.

GİRİŞ

Örgütler yanlış, etik veya yasal olmayan, örgütü zora sokacak tutum ve davranışlardan uzak, ideal bir çalışma ortamı oluşturmaya özen göstermek ve bununla beraber adaletsizliği, görev suiistimallerini önlemek için gerekli özeni ve alt yapıyı sağlamalıdır (Bjorkelo et al., 2008). Son dönemlerde birçok alanda gündeme gelen ve literatürde gün geçtikçe daha çok çalışma yapılan ihbarcılık kavramı, örgüt

ortamlarında yaşanan yasal veya etik dışı yaşanan olayların çalışanlar tarafından örgüt içi mercilere veya örgüt dışı mercilere ihbar edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Near & Miceli, 1985). Dilimizde de bu eylemi ve eylemi yapan kişiyi tanımlayan terimler olumsuzluk çağrışımı yapmaktadır. İhbarcılık eylemi için ispiyonculuk, jurnal etmek, ajanlık, gammazlamak, ele vermek gibi ifadeler kullanılırken, ihbar eden kişi için ise ispiyoncu, sinsi, casus, jurnalci, ajan, gammaz, ihbarcı, ele veren, ele verici ve muhbir gibi sıfatlar kullanılmaktadır (Gerçek, 2005).

İhbarcılık kavramı, İngilizcede “whistleblowing” olarak ifade edilirken Türkçede birçok karşılığı olduğu ve literatürde çeşitli kavramlarla ifade edildiği görülmüştür. Türkçe literatürde ihbarcılık kavramının bilgi uçurma (Aydın, 2003), sivil erdem, ahlâki tepki ve vicdani ret (Aktan, 2006), ahlâki olmayan davranışların duyurulması (Esen & Kaplan, 2012; Sayğan & Bedük, 2013), İfşa (Başol & Karatuna, 2015; Karadal vd., 2016; Alp, 2014), izharcılık (Taş, 2015), ihbar (Alp, 2014), izharcılık (Taş, 2015), ifşa (Başol & Karatuna, 2015; Karadal vd., 2016) gibi kavramların kullanıldığı ve buna göre anlam yüklendiği görülmüştür. Bu çalışmada ise whistleblowing kavramına karşılık olarak ihbarcılık kavramı kullanılacaktır.

İhbarcılık kavramı dinamik bir süreci ifade etmektedir. Örgütlerde ihbarcılık sisteminin aktif olarak işleyebilmesi için üç faktör gerekmektedir. Birincisi; söz konusu etik veya yasa dışı olayı işleyen failler, ikincisi; bu duruma şahit olan ihbar eden ihbarcı, üçüncüsü; ihbarcın yapıldığı ilgili merci ve kişilerdir (Near & Miceli, 1996: 508).

Elliston et al., (1985) göre ihbarcılık dört önemli özelliği içerisinde barındırmaktadır (Johnson, 2003):

- İhbarcı, şahit olduğu etik veya yasa dışı durumu halka duyurulması niyetiyle hareket eder.
- İhbara konu olan durum, örgüt dışındaki mercilere halka duyurulması için iletilir.
- İhbara konu olan durum, bir örgütteki mevcut veya muhtemel önemli etik dışı durumlarla ilgilidir.
- İhbarcı olan kişi, bir gazeteci veya sıradan vatandaş değildir, örgütün üyesi veya eski bir üyesidir.

İhbarcılık türleri, içsel ve dışsal ihbarcılık, açık ve gizli ihbarcılık, formal ve informal ihbarcılık olmak üzere sınıflandırılmıştır (Üler & Erdoğan, 2021). İçsel ihbarcılık; çalışanın şahit olduğu olumsuz durumu kendi yöneticisine veya örgütün üst yönetimine bildirmesidir. Dışsal ihbarcılık ise çalışanın şahit olduğu olumsuz durumu örgüt üzerinde etkiye sahip örgüt dışındaki mercilere medya, kamuoyu veya diğer kamu kurumları gibi kurumlara bildirilmesidir. Açık ve gizli ihbarcılıkta ise ihbarcının kişisel bilgilerini açıkça belirtmesi veya tam aksi durumun yaşanması ile ilgilidir. Formal ve informal ihbarcılıkta ise ihbarın resmi yollarla veya gayri resmi yollarla yapılması ile ilgili olmaktadır (Near & Miceli, 1996: 509).

İhbarcılık, sağlık reform ihtiyacını karşılamada, güvenli sağlık hizmetlerinin sağlanmasında, kaliteli sağlık hizmetlerinin sunumunda ve hataların engellenmesinde önemli bir faktördür. Bu yüzden sağlık kurumlarında ihbarcılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve teşvik edilmesi büyük önem arz etmektedir (Aydan & Kaya, 2018b). ABD Çalışma Bakanlığı'nın bir alt bölümü olan Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi'ne göre, ihbarcı şikayetlerin sayısı COVID-19 sürecinde ciddi bir şekilde artmıştır. Nisan 2020'de günlük 700 şikâyet yapılırken, Şubat 2021'den itibaren günlük 4.600'den fazla şikâyet yapılmıştır (US Department of Labor, 2021).

İhbar etmenin hasta güvenliği, kaliteli hizmetin sağlanması, yolsuzlukların önlenmesi vb. birçok konuda önemli yararı bulunmasına rağmen sağlık çalışanlarının misilleme, mobing, dışlanma ve işten kovulma gibi nedenlerden dolayı olaylar karşısında sessiz kaldıkları görülmüştür (Fletcher vd., 1998; Lawton & Parker, 2002; Evans & Revelle, 2008; Sorra vd., 2008). Türkiye'de de yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür (Şerifoğlu & Sungur, 2007; Dursun vd., 2010; Tak, 2010).

Literatürde demografik değişkenlerle ihbarcılık eylemi arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre bakıldığı zaman; Sims ve Keenan (1998) kadınların erkeklere göre daha fazla dışsal ihbarcılık eyleminde bulunduğunu bulgulamıştır. Bu bulguların aksine olarak Rehğ vd., (2008) kadınların misilleme korkusunu erkeklere göre daha fazla yaşadıklarını ve bu yüzden daha az ihbarcılığa meyilli olduklarını ifade etmiştir. Sims ve Keenan (1998) genel itibariyle erkeklerin kadınlara göre daha fazla ihbarda bulunduğunu bulgulamıştır. İhbarcılığın cinsiyet açısından ilişkisi literatürde farklılık arz etmekte olup net bir sonuca gitmek mümkün görünmemektedir.

Yaş değişkeni ve ihbarcılık eğilimi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığı zaman; Mesmer-Magnus ve Visweswaran (2005) yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre ihbarcılığa daha fazla eğilimli olduğunu bulgulamıştır. Yaşlı çalışanların örgütün değerlerine daha fazla bağlı olmalarından dolayı böyle bu durumun ortaya çıktığını savunmuştur.

Günümüz toplumun, kaliteli sağlık hizmet beklenti algısının yükselmesi, hükümetlerin kaliteli hizmet sunmak istemeleri, sağlık teknolojisinin hızla gelişmesi gibi nedenlerden dolayı sağlık hizmetlerinin daha dikkatli sunulması ve kaynak kullanımının daha verimli olarak işleyebilmesi için ihbarcılık eylemi bir aracı olarak kullanılabilir. Diğer yandan sağlık hizmetleri eş zamanlı bir hizmet olmasından dolayı, yapılan hataların bildirilmesinde ve çalışanların eylemlerini dikkate sevk etmesinde ihbarcılık önemli bir faktör olmaktadır. Bu açıdan sağlık çalışanların uygulamada ihbarcılık eylemini daha doğru kullanılması için literatürde hangi faktörlerin etkili olduğu ve hangi faktörlerin engel teşkil ettiğinin belirlenmesi açısından sağlık yöneticilerine uygulamaya yönelik önemli veriler sağlayacağı öngörülmektedir. Çalışmanın son beş yılda sağlık çalışanları üzerinde yapılan ihbarcılık araştırmalarının bir bütün olarak görülmesi ve son beş yılın genel eğilimini belirlemek adına literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

1. GEREÇ ve YÖNTEM

1.1. Veri Toplama Aracı ve Metodu

Araştırmada değerlendirmeye alınan makalelerde elde edilen ikincil verilerden faydalanılmıştır. Sistematik derleme yöntemi veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Sistematik değerlendirmede araştırılan konuya yönelik bulgular, belirlenen kriterlere göre seçilmekte ve sentezlenmektedir (Victor, 2008). Belirlenen bir araştırma sorununun belli seçim kriterleri sağladıktan sonra dâhil edilmesi ve açık bir şekilde kanıtların bütüncül olarak analiz edilmesini gerektirmektedir. Tarafsız bir değerlendirme için bir kısım sistematik yollar izlenir (Higgins & Green, 2011). Sistematik değerlendirmede amacın ortaya konulması, kapsamın belirlenmesi, bazı dâhil edilme kriterlerinin kullanılması, veri tarama yöntemlerinin belirlenmesi ve verilerin toplanması gibi aşamalardan oluşmaktadır (Lunny et al., 2016). Sistematik değerlendirme sırasıyla araştırma stratejisi, dâhil edilme kriterleri, tarama, verilerin toplanması ve tanımlanması, çalışmada kullanılan makalelerin kalitelerinin ortaya konulması, bulguların sentezi bölümlerinden oluşmaktadır (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, 2009). Sistematik değerlendirme çalışmasının oluşturulmasında PRISMA metodu takip edilmiştir. PRISMA metodunun amacı, meta-analiz ve sistematik derleme araştırmalarının sunumunu geliştirmede yazılı bir rehber ortaya koymaktır (Karaçam, 2013).

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için öncelikle ihbarcılık kavramına eş anlamlı olarak kullanılan terimler belirlenmiştir. Makalelere erişimde ve taramalarda büyük kolaylık sağladığı için konunun amacına uygun anahtar kelimeler tercih edilmiştir. Veri tabanlarında anahtar kelimelerle tarama yapılmasının önemli düzeyde zaman tasarrufu sağladığı bilinmektedir.

Amaç kapsamında 09.02.2022-11.02.2022 tarihleri arasında Artvin Çoruh Üniversitesi internet erişim ağı üzerinden Whistleblowing, bilgi uçurma, sorun bildirme, ifşa etme, ihbarcılık, haber uçurma, sağlık

çalışanları, sağlık hizmetleri, health worker, health service gibi anahtar kelimelerle Türkçe ve İngilizce çeşitli kombinasyonlar yapılarak Google Akademik, EBSCO, ULAKBİM, Science Direct ve Scopus veri tabanları üzerinden tarama yapılmıştır. Ocak 2017-Şubat 2022 yılları arasında yayınlanan çalışmalar değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 1’de tarama kriterleri ve anahtar kelimeleri verilmiştir.

Tablo 1. Tarama kriterleri, veri tabanları, Dahil etme, Dışlama kriterleri ve anahtar kelimeler

| Veri tabanları/Dizinler | Google Akademik | EBSCO | ULAKBİM | Science Direct | -Scopus |
|----------------------------------|--|---|---|---|---------|
| Anahtar kelimeler | - Whistleblowing - Sorun Bildirme - İhbarcılık - Health Service | | - Bilgi Uçurma - İfşa Etme - Haber Uçurma | - Sağlık Çalışanları - Sağlık Hizmetleri - Health workers | |
| Dahil etme ve Dışlama kriterleri | | - Araştırmanın Ocak 2017-Şubat 2022 tarihleri arasında yapılmış olması - Araştırmanın orijinal, kantitatif nitelikte ve nicel analiz yöntemiyle yapılmış olması - Araştırmanın makale şeklinde yayınlanmış olması - Çalışma yayın dilinin Türkçe veya İngilizce olması - Araştırmalara tam metin olarak ulaşılabilir olması - Araştırmanın örnekleminin sağlık çalışanlarından oluşması - Araştırmanın sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimini belirlemeye yönelik olması - Araştırmada ihbarcılık ölçeğinin kullanılmış olması - Araştırmada güvenilirlik düzeyinin 0,70 üstünde olması | | | |

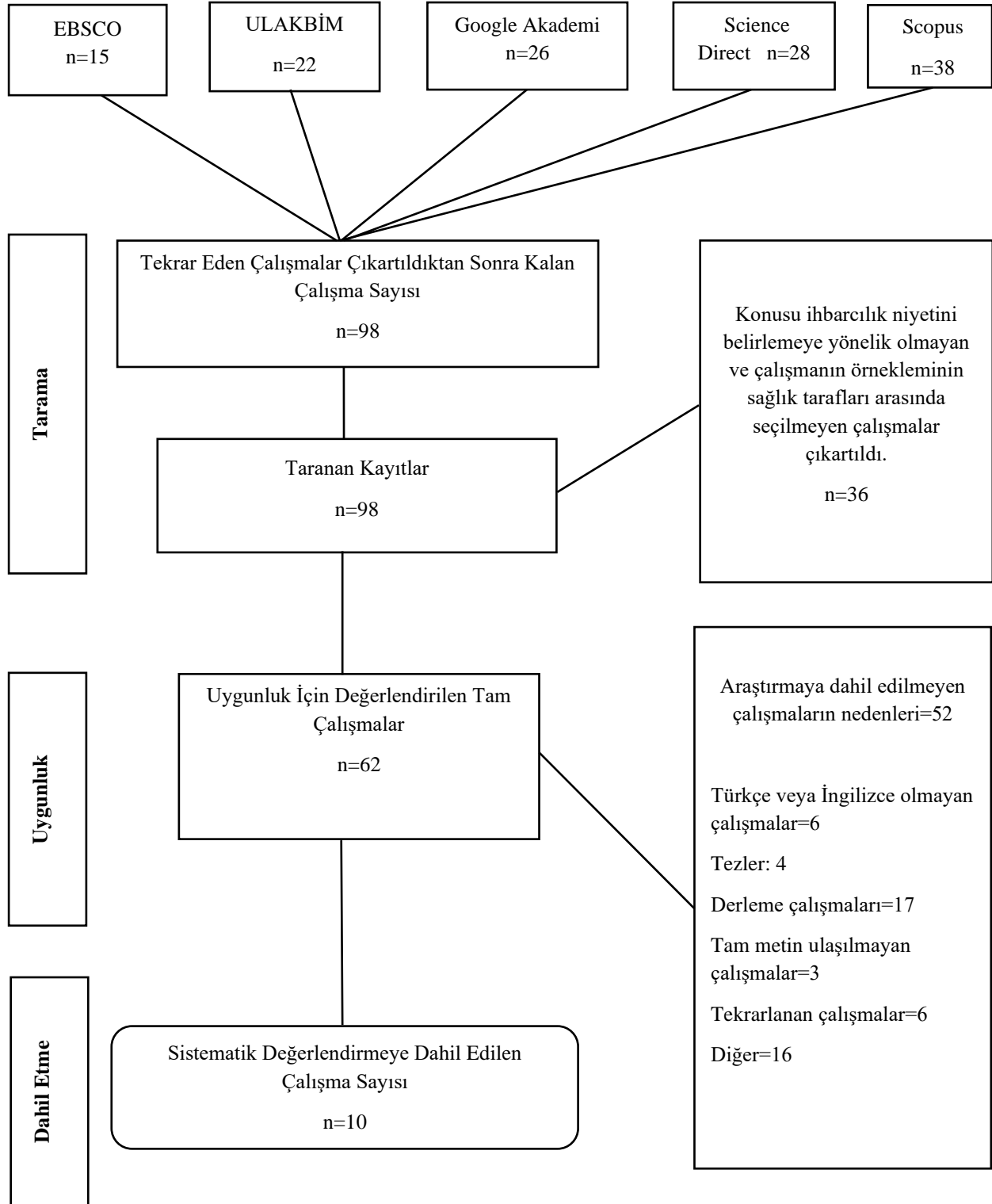
1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma önceden belirlenen anahtar kelimelerle ve belirli tarihler arasında yapılan çalışmalarını dâhil ederek gerçekleştirilmiştir. Bu kriterlerle çalışma sınırlandırmaya gidilmiştir. Dışlama kriteri olarak, güvenilirlik düzeyi 0,700 altında olan makaleler, Türkçe ve İngilizce dışında başka bir dilde yayınlanan makaleler, derleme makaleler, tezler ve kongrelerde sunulan sözel ya da poster bildiriler, araştırmaya dahil edilmemiştir. Literatürde sağlık çalışanların ihbarcılık niyetlerine yönelik son yıllarda daha fazla çalışmanın yapıldığı gözlemlenmiştir. Bundan dolayı süre sınırı olarak Ocak 2017-Şubat 2022 tarihleri arasında yayınlanan makaleler araştırmada değerlendirmeye alınmıştır.

2. BULGULAR

PRISMA metonunun izlenerek yapıldığı tarama işlemlerinde tanımlama, tarama, uygunluk ve dâhil etme aşamaları Şekil 1’de belirtilmiştir. İfade edilen anahtar kelimelerle veri tabanlarında yapılan taramada toplamda 129 çalışma olduğu görülmüştür. Tekrarlayan 31 yayın çıkartılmıştır. Tarama aşaması 98 çalışma ile gerçekleştirilmiştir. Tarama aşamasında çalışmaların özet bölümleri ve anahtar kelimeleri incelendikten sonra, 36 çalışma araştırma kriterlerini sağlamadığından çıkartılmıştır. Uygunluğu kabul edilen 62 çalışma tam metin olarak değerlendirilmeye alınmıştır. Tam metinler değerlendirildikten sonra

dışlama kriterlerine uygun olan 52 yayın araştırmadan çıkarılmıştır. Sonuç olarak bu araştırmaya 10 çalışma tam uygunluk göstermiştir.



Şekil 1. PRISMA yöntemine göre araştırmanın akışı (Liberati et al., 2009; Filiz, 2020).

Belirlenen kriterlere göre sistematiik değerlendirilmeye dâhil edilen 10 makalenin incelenmesi ile ilgili veriler tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar

| Yazar/ Yıl/Dil | Amaç | Örneklem grubu | Güvenirlilik (α) | Sonuç |
|--|--|---|--|--|
| Kördeve (2017) / Türkçe | Özel sektör sağlık çalışanlarında etik tutum ile ihbarcılık arasındaki ilişkiyi belirlemek | İstanbul'da hizmet sunan 3 özel hastanede görev alan 124 sağlık çalışanı | 0,876 | Etik tutum alt faktörleri olan idealizm, relativizm ve toplumsal alt faktörlerle ihbarcılık alt faktörü olan içsel boyut arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. |
| Alper Ay (2018) / Türkçe | Örgütsel adalet algısının ihbarcılık davranışları üzerindeki etkisini belirlemek | Sivas il sağlık müdürlüğüne bağlı 112 acil sağlık hizmeti sunan 250 çalışan | 0,800 | Örgütsel adalet algılamasının ihbarcılık davranışını pozitif etkilediği saptanmıştır. Örgütsel adaletin sağlanması ihbarcılık niyetinin artırılmasında ve örgütte etik olmayan uygulamaların azaltılmasında yardımcı olmaktadır. |
| Aydan ve Kaya (2018a) / Türkçe | Hemşire ve sekreterlerin ihbarcılık niyetleri ve nedenlerini belirlemek | Ankara da bir üniversite hastanesinde hizmet sunan hemşire ve sekreter oluşan 369 çalışan | 0,921 | İhbarcılık niyeti boyutları arasında içsel ihbarcılık, ihbarcılık nedenleri boyutları arasında ise ahlâki ve mesleki değerlerin ortanca olarak en yüksek puana sahip olduğu görülmüştür. |
| Yılmaz & Bayram (2019) /Türkçe | Sağlık personelinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile etiksel ifşa algısı arasındaki ilişki ortaya koymak | İstanbul'da bir hastanede çalışan 115 hekim | 0,780 | Örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşanın alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılık arz ettiği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. |
| Turan & İpçioğlu (2018) / Türkçe | Sağlık sektöründe çalışanların ihbarcılığa yönelik niyetlerini Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi ile açıklanıp açıklanamayacağını incelemek | Bilecik ilinde görev yapan 122 sağlık çalışanı | 0,833 0,910 | Araştırma sonucunda, Planlı Davranış Teorisi'nin davranışa yönelik niyeti açıklamaya yetkin bir model olduğu ve çalışanların dışsal yollardan ziyade içsel yolları tercih ettikleri bulunmuştur. |
| Işık vd., (2020) / Türkçe | Hemşirelerin örgütsel güven algılarının ihbarcılığa etkisinde ihbarcılık davranışları ve örgütsel güven algılarının sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek | Ankara'da faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 276 hemşire | 0,782 0,712 0,774, 0,724 0,878 0,692 | Örgütsel güven genel ve içsel ihbarcılık arasında, yöneticiye güven ve içsel ihbarcılık ve çalışanlar arası güven ve içsel ihbarcılık arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. |
| Triastuti et al., (2019) / İngilizce | Java Eyalet Hastanesi'ndeki ulusal sağlık sigortasında dolandırıcılık programlarında tutumsal faktörlerin, öznel normların ve davranışsal kontrol algılarının çalışanın ihbarcılık davranışının niyeti | Java Eyalet Hastanesi'nde çalışan 85 sağlık personeli | 0,950 | Çalışan tutumları, öznel normları ve davranışsal kontrol algılarının birlikte çalışanın ihbarcılık niyetini etkilediğini kanıtlamaktadır. |

| | | | | |
|------------------------------------|--|---|----------------|---|
| | üzerindeki etkisini belirlemek ve analiz etmektir. | | | |
| Altıntaş & Özata (2020) /İngilizce | Örgütsel sağlık algısı ile ihbar davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. | Kırşehir’de 212 eğitim çalışanı ve 158 sağlık çalışanı olmak üzere toplam 370 kişi oluşturmuştur. | 0,960 | Örgütsel sağlık algısı ile ihbar davranışı arasında istatistiki olarak anlamlı ancak düşük bir ilişki bulunmuştur. |
| Ülkü & Döven, (2021) /İngilizce | Organizasyonlarda meydana gelen ihbarcılık eyleminin öncüllerini belirlemektir. İfşa etme eylemini etkilediği düşünülen makyavelist kişilik özelliği ve etik iklim değişkenleriyle bir model oluşturmak. | Eskişehir ilinde görev yapmakta olan kamu sağlık personeli 590 kişi | 0,782 0,830 | Makyavelist kişilik özelliğini ifşa etme niyetini anlamlı derecede etkilediği ve bu ilişkiyi, etik iklimin ‘başkalarının iyiliğini isteme’, ‘kanun ve kodlar’ ve ‘bağımsızlık’ alt boyutları tarafından düzenlendiği tespit edilmiştir. |
| Aydan & Kaya (2018b) /İngilizce | Hemşire ve sekreterlerin etik iklim algısı ve örgütsel güven düzeylerinin ihbarcılık niyetlerine etkisini ortaya çıkarmak. | Ankara’da bir üniversite hastanesinde çalışan 369 hemşire ve sekreter | 0,930 | Örgütlerde ihbarcılığı yaygınlaştırmak için çalışanların etik iklim algısının ve örgütsel güven düzeylerinin yüksek düzeyde tutulması gerekmektedir. |

Tablo 2’de çalışmaların genel itibariyle ihbarcılık eğilimini artıran, azaltan, engel teşkil eden, ortalama eğilimi belirlemeye ve demografik değişkenlere göre ne düzeyde olduğu yönünde çalışmaların yürütüldüğü saptanmıştır. Bu yüzden değerlendirme yapılırken tablo 3’te gösterildiği gibi kategorilere ayrılarak değerlendirilecektir.

Tablo 3. Çalışmaların sınıflandırılması

| Demografik Değişkenlere Göre | İhbarcılık Eğilimine Göre | İhbarcılığı Etkileyen Faktörlere Göre | |
|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| Işık vd., (2020) | Işık vd., (2020) | Aydan ve Kaya (2018b) | Alper Ay (2018) |
| Yılmaz ve Bayram (2019) | Yılmaz ve Bayram (2019) | Ülkü ve Döven (2021) | Aydan ve Kaya (2018a) |
| Aydan ve Kaya (2018a) | Turan ve İpçioğlu (2018) | Triastuti et al., (2019) | Altıntaş ve Özata (2020) |
| Altıntaş ve Özata (2020) | Kördeve (2017) | Işık vd., (2020) | Kördeve (2017) |
| | Alper Ay (2018) | Yılmaz ve Bayram (2019) | |
| | Aydan ve Kaya (2018a) | | |

2.1. Demografik Değişkenlere Göre Elde Edilen Bulgular

Sağlık çalışanların demografik değişkenlerinin ihbarcılığı nasıl etkilediğinin belirlenmesi, ihbarcılık politikasının oluşturulmasında ve insan kaynaklarının istihdamında büyük önem arz etmektedir. Araştırmaya dahil edilen çalışmalardan 4 tanesinin ihbarcılığın demografik değişkenlere göre değişimi üzerinde durduğu saptanmıştır (Işık vd., 2020; Yılmaz ve Bayram, 2019; Aydan ve Kaya, 2018a; Altıntaş ve Özata, 2020).

Yaş değişkenine göre Yılmaz ve Bayram (2019) 41-45 yaş arasındaki çalışanların diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek iç ihbarcılık eğilimine sahip oldukları saptanmıştır. Altıntaş ve Özata (2020) ise yaş değişkenine göre ihbarcılık eğiliminin değişmediğini saptamıştır. Meslekte görev süresi açısından bakıldığında bir çalışmada görev süresi az olanların daha düşük düzeyde ihbarcılık eğiliminde oldukları (Aydan ve Kaya, 2018a), bir çalışmada ise herhangi bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Altıntaş ve Özata, 2020). Eğitim düzeyi açısından ise diğer bir çalışmada eğitim düzeyi az olanların daha düşük düzeyde ihbarcılık eğiliminde oldukları (Aydan ve Kaya 2018a), bir çalışmada ise herhangi bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Altıntaş ve Özata, 2020).

Diğer yandan çalışanların çalışma şekillerine göre (Işık vd., 2020) ve medeni durum, kurumda çalışma süresi (Altıntaş ve Özata, 2020) ile ihbarcılık eğilimi arasında herhangi bir fark bulunmamıştır. Altıntaş ve Özata (2020) gelir artıkça ihbarcılığında arttığını saptamıştır. Aydan ve Kaya (2018a) tıbbi sekreterlerin hemşirelere göre daha düşük düzeyde ihbarcılık eğiliminde oldukları saptanmıştır. Yılmaz ve Bayram (2019) uzman doktorların asistan doktorlara göre daha fazla içsel ve dışsal ihbarcılık eğiliminde oldukları ve asistan doktorların daha fazla sessiz kalmaya niyetli olduklarını bulgulamıştır. Işık vd., (2020) yönetim kademesinde çalışan hemşirelerin klinik birimlerde çalışan hemşirelere nispeten, klinik birimlerde çalışan hemşirelerin ise klinik destek birimlerinde çalışan hemşirelere nispeten daha fazla ihbarcılık eğiliminde olduklarını belirlemiştir.

2.2. İhbarcılık Eğilimine Yönelik Bulgular

Sağlık çalışanlarının ihbarcılığa gönüllü olmaları ve bu konuda niyetlerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamına dahil edilen 6 çalışmada sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimlerine yönelik bulgular elde edilmiştir (Işık vd., 2020; Yılmaz ve Bayram, 2019; Turan ve İpçioğlu, 2018; Kördeve, 2017; Alper Ay, 2018; Aydan ve Kaya, 2018a).

Genel itibariyle sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimlerinin ortalamanın üstünde olduğu saptanmıştır (Işık vd., 2020; Yılmaz ve Bayram, 2019; Kördeve, 2017; Alper Ay, 2018; Aydan ve Kaya, 2018a). Çalışanların genel itibariyle içsel ihbarcılığı tercih ettikleri (Yılmaz ve Bayram, 2019; Turan ve İpçioğlu, 2018; Kördeve, 2017), olaylara karşı sessiz kalma niyetlerinin ise düşük olduğu (Yılmaz ve Bayram, 2019; Aydan ve Kaya, 2018a) ve dışsal ihbarcılığa istekli olmadıkları (Işık vd., 2020; Yılmaz ve Bayram, 2019; Turan ve İpçioğlu, 2018; Alper Ay, 2018) saptanmıştır.

Işık vd., (2020) çalışmasında resmi ihbarcılığın nispeten yüksek ortalamaya sahip olduğu, Turan ve İpçioğlu (2018) çalışanların %60'ı ihbarcı çalışanları kahraman olarak gördükleri ve kurum içi yollar tükenmeden kurum dışı mercilere başvuru yapılmaması şeklinde bir eğilimin olduğu saptanmıştır. Alper Ay (2018) tarafından yapılan çalışmada genel bulgulardan farklı olarak sağlık çalışanların genel itibariyle etik veya yasa dışı olaylara karşı sessiz kalmayı tercih ettikleri saptanmıştır.

2.3. İhbarcılığı Etkileyen Faktörlere Yönelik Bulgular

Sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimi demografik değişkenlere göre değiştiği gibi, örgütlerde hâkim olan çeşitli durumlardan da etkilenmektedir. Bu açıdan bu durumların hangi faktörler çerçevesinde gerçekleştiği büyük önem arz etmektedir. Araştırmaya dâhil edilen çalışmalardan 9 tanesinin ihbarcılık eğilimine etki eden faktörler üzerinde durduğu görülmüştür.

Aydan ve Kaya (2018b) örgütsel güvenin ihbarcılık eğilimini %27 oranında etkilediğini bulgulamıştır. Işık vd., (2020) çalışmasında, en yüksek ilişkinin örgütsel güven ile genel ve içsel ihbarcılık arasında olduğunu belirlemiştir.

Aydan ve Kaya (2018b) etik iklimin, ihbar etme niyeti üzerinde %69 oranında doğrudan etkisini bulgulamıştır. Kördeve (2017) çalışmasında etik tutum alt faktörleri olan idealizm, relativizm ve toplumsal etik ile içsel ve dışsal ihbarcılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiyi bulgulamıştır. Aydan ve Kaya (2018a) yaptıkları çalışmada çalışanların ihbarcılık nedenlerinde en yüksek puan ahlâki ve mesleki değerler boyutunda elde edilmiştir. İhbarcılık nedenlerinde ikinci sırada örgütsel yarar, son sırada ise misilleme kaygısı bulunmaktadır. Alper Ay (2018) çalışmasında örgütsel adalet algısının ihbarcılık eğilimini pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. Örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal ve işlemsel adalet alt boyutlarla içsel ihbarcılık arasında anlamlı bir pozitif ilişki saptanmıştır. İşlemsel adalet alt boyutu ile dışsal ihbarcılık arasında pozitif yönde ilişki belirlenmiştir (Alper Ay, 2018). Ülkü ve Döven (2021) Makyavelist kişilik özelliğinin ifşa etme niyeti üzerindeki etkisinin, etik iklimin ‘başkalarının iyiliğini isteme’, ‘kanun ve kodlar’ ve ‘bağımsızlık’ alt boyutları tarafından düzenlendiğini bulgulamıştır.

Altıntaş ve Özata (2020) yaptıkları çalışmada örgütsel sağlığın ihbarcılık kayıtsızlık boyutu dışındaki tüm boyutlarda anlamlı düzeyde etkili olduğu saptanmıştır. Diğer bulguya göre ihbarcılık eğilimi artıkça örgütsel sağlık düzeyinin de arttığı saptanmıştır. Ülkü ve Döven (2021) Makyavelist kişilik özelliğine sahip bireylerin ihbarcılık eğilimini önemli düzeyde etkilediği saptanmıştır. Triastuti et al., (2019) çalışmanın tutumları, öznel normları ve davranışsal kontrol algılarının diğer çalışanların ihbarcılık eğilimini önemli oranda etkilediğini bulgulamıştır. Yılmaz ve Bayram (2019) çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından nezaket ile içsel ihbarcılık değişkeni arasında pozitif yönlü ilişki, vicdanlılık ile dışsal ve içsel ihbarcılık değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu bulgulamıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütlerde yapılan yasa dışı veya etik olmayan olayların bildirilmesi adaletin sağlanması, kalitenin artırılması, müşteri memnuniyetinin sağlanması adına büyük önem arz etmektedir. Sağlık alanında sunulan hizmetlerde yapılan tıbbi hataların geri dönüşünün olmaması ve hayati önem taşıması gibi nedenlerden dolayı yapılan yasa dışı veya etik olmayan durumların gerekli mercilere bildirilmesi daha büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada son 5 yılda sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların sistematik derleme yöntemiyle değerlendirilmesi yapılmıştır. Genel olarak bu eğilimin hangi yönde olduğu ve ne düzeyde olduğunun bilinmesi önemlidir. Araştırmada 10 makale değerlendirilmeye alınmış ve önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmalar genel itibarıyla üç ana kategoride değerlendirilmiştir. Bunlar demografik değişkenler, ihbarcılık eğiliminin belirlenmesi ve ihbarcılık eğilimini etkileyen değişkenlerin saptanması şeklinde kategorilere ayrılmıştır. Demografik değişkenlere göre ihbarcılık eğiliminin, çalışmalarda paralel sonuçları elde edilmediği yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi gibi değişkenlerde bazı çalışmalarda farklılıklar bulunurken bazı çalışmalarda ise farklılık bulunmamıştır. Mesmer-Magnus ve Visweswaran (2005) yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre kuruma daha fazla bağlı oldukları ve daha fazla ihbarcı olmaya gönüllü olduklarını vurgulamıştır. Bu çalışmada ise incelenen çalışmaların özellikle genç katılımcı oranları fazla olduğu durumlarda daha herhangi bir farklılığın saptanmadığı görülmektedir. Bu açıdan yaş değişkeni ile ihbarcılık arasındaki ilişki incelenirken özellikle katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı dikkatle değerlendirilmesi gerekmektedir.

İhbarcılık eğilimi kategorisinde ise sağlık çalışanların genel itibarıyla ortalamanın üstünde değerlere sahip olduğu ve ihbarcılığa eğilimli oldukları görülmüştür. Ayrıca sağlık çalışanlarının içsel ihbarcılığı daha çok tercih ettikleri, dışsal ihbarcılığa gönüllü olmadıkları ve olaylar karşısında sessiz kalma niyetlerinin genellikle olmadığı görülmüştür. Sağlık hizmetlerinde yapılan hataların geri dönüşünün olmaması, tıbbi hataların bildiriminin zorun olması ve insan hayatına mal olması gibi nedenlerden dolayı sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimlerinin ortalamanın olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Sağlık

kurumlarına ve çalışanlarına dışsal ihbarcılıkla toplum güveninin azalması, toplumsal sorunlara ve daha büyük yaptırımlara yol açması gibi nedenlerden dolayı sağlık çalışanların içsel ihbarcılığı daha fazla desteklemesinde etkili olduğu düşünülmektedir.

İhbarcılık eğilimini etkileyen faktörlere yönelik kategoride ise genel itibariyle örgütsel güven, etik tutum, etik iklim, ahlâki değerler, örgütsel adalet, kişilik özellikleri, örgütsel sağlık ve örgütsel vatandaşlık gibi faktörlerin etkilerinin sorgulandığı ve genel itibariyle anlamlı ilişkilerin elde edildiği görülmüştür. Sayılan faktörler ihbarcılığın teşvik edilmesinde birer faktör olmaktadır. Ancak misilleme, işten atılma vb. engel teşkil eden faktörlerinde ihbarcılık eğilimini etkilediği bilinmektedir. Ancak çalışmanın son beş yılı kapsamı ve araştırmaya dahil edilen makalelerin ihbarcılığı engelleyen faktörler üzerinde durmaması gibi nedenlerden dolayı böyle bir sonuca varıldığı düşünülmektedir.

Çalışma son 5 yılda sağlık çalışanlarına yönelik ihbarcılık ile ilgili yapılan çalışmaların genel eğiliminin belirlenmesi adına önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarını ihbarcılığa teşvik edecek veya engel teşkil edecek faktörlerin bilinmesi sağlık politikalarının oluşturulmasında ve kalitenin artırılmasında büyük önem arz etmektedir.

Etik Kurul Onayı: *Bu araştırmada kullanılan yöntem ve veri toplama araçları literatür taraması şeklinde olduğu için etik bir izin gerekecek durum bulunmadığından etik kurul izni alınmamıştır.*

Çatışma Beyanı: *Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.*

KAYNAKLAR

- Aktan, C.C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlâki tepki ve vicdani red davranışı: whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 10, 1-13.
- Alp, M. (2014). Avrupa insan hakları mahkemesi'nin heinish/ Almanya kararı ışığında ihbarcılık (işçinin ifşa ve ihbart) ve iş ilişkisinde ifade özgürlüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 385-422.
- Alper Ay, F. (2018). Adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak, örgütsel adaletin ihbarcılık (ifşa etme) niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 246-266.
- Altıntaş, M. & Özata, M. (2020). Researching the relationship between organizational health and whistleblowing behavior: education and health organizations version. *Journal of International Health Sciences and Management*, 6(10), 12-34.
- Aydan, S. & Kaya, S. (2018a) Sağlık sektöründe ihbarcılık: bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve sekreterler üzerine bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 21(1), 41-63.
- Aydan, S. & Kaya, S. (2018b). Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistle-blowing among nurses and secretaries. *Pakistan journal of medical sciences*, 34(2), 1-6.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Başol, O. & Karatuna, I. (2015). Örgütlerde olumsuz durumların ifşa edilmesi ve örgütsel iletişim ilişkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 17(2),153-170.
- Bjorkelo, B., Ryberg, W., Matthiesen, SB. & Einarsen, S. (2008). When you talk and talk and nobody listens': A mixed method case study of ihbarcılıktan its consequences. *J. Organ. Behav*, 13(2), 18- 40.
- Dursun, S., Bayram, N. & Aytaç, S. (2010). Hasta güvenliği kültürü üzerine bir uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(1),1-14.
- Esen, E. & Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde ahlâki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33-52.

- Evans, A.M. & Revelle. W. (2008). Survey and behavioral measurements of interpersonal trust. *Journal of Research in Personality*, 42, 1585-1589.
- Filiz, M. (2020). Sağlık kurumlarında liderlik tarzı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sistematik derlemesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 276-296.
- Fletcher, J.J., Sorrell, J.M. & Silva, M.C. (1998). Whistleblowing as a failure of organizational ethics. *The Online Journal of Issues in Nursing*, 3(3).
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi. *Madencilik*, 44 (4), 29- 38.
- Higgins, J.P. & Green S. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. John Wiley and Sons.
- Işık, O., Karaman, S. & Balas, S. (2020). Örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) üzerine etkisi: hemşireler üzerinde bir çalışma. *STED*. 29(6), 381-395.
- Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing: When it Works and Why*. Lynne Rienner Publishers.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1):26-33.
- Karadal, H., Akyazı, T.E., Sunman, G. & Güvenç, K. (2016). *Personel Güçlendirmenin İhbarcılığa Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma*, 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı. 26-28 Mayıs 2016. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Kördeve, M.K. (2017). Özel sektör sağlık çalışanlarında etik tutum ile ihbarcılık arasındaki ilişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(2), 51-61.
- Lawton, R. & Parker, D. (2002). Barriers to incident reporting in a healthcare system. *Quality and Safety in Health Care*, 11(1), 15-18.
- Liberati, A., Altman, G.D., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gotzsche, P.C. & Loanidis, J. (2009). The prisma statement for reporting systematic reviews and meta analyses of studies that evaluate healthcare interventions: explanation and elaboration. *Ann Intern Med*, 15(4),5-94.
- Lunny. C., Brennan, S.E., McDonald, S. & McKenzie, J.E. (2016). Evidence map of studies evaluating methods for conducting, interpreting and reporting overviews of systematic reviews of interventions: rationale and design. *Systematic Reviews*, 5(1),1-8.
- Mesmer-Magnus, J.R. & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D. (2009). Reprint-preferred reporting items for systematic reviews and meta analyses: the prisma statement. *Physical Therapy*, 89(9), 873-80.
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: myth and reality. *Journal of management*, 22(3), 507-526.
- Near, J.P. & Miceli, M.P. (1985). Organizational dissidence: Tthe case of whistle-blowing. *J. Bus.Ethics*, 4(1), 1-16.
- Rehg, M.T., Miceli, M.P., Near, J.P. & Van Scotter, J.R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: gender differences and power relationships. *Organization Science*, 19 (2), 221-240.
- Sayğan, S. & Bedük, A. (2013). Ahlâki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Sims, R.L. & Keenan, J.P. (1998). Predictors of external whistleblowing: organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17 (4), 411-421.
- Sorra, J., Nieva, V., Fastman, B.R., Kaplan, H., Schreiber, G. & King, M. (2008). Staff attitudes about event reporting and patient safety culture in hospital transfusion services. *Transfusion*, 48, 1934- 1942.
- Şerifoğlu, K.U. & Sungur, E. (2007) İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; tepe yönetiminin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı. *Yönetim Dergisi*, 18(58), 41-50.

- Tak, B. (2010). Sağlık hizmetlerinde kalitenin ana unsuru olarak hasta güvenliği sistemlerinin oluşturulması: hastaneler için bir yol haritası önerisi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 1(1), 72-114.
- Taş, F. (2015). *Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İhbarcılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Triastuti, A., Jati, S.P. & Warsono, H. (2019). Factors affecting intensity ihbarcılık of employees on the potential fraud of the national health insurance program. *Unnes Journal of Public Health*, 8 (2), 104-111.
- Turan, B. & İpçioğlu, İ. (2018). Planlı davranış teorisi ile ihbarcılık niyetinin incelenmesi: sağlık sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *UIİD-IJEAS*, 17,147-166.
- US Department of Labor. (2021) COVID-19 response summary. 2021. <https://www.dol.gov/coronavirus>.
- Üler, E. & Erdoğan, B. (2021). Sağlık kurumlarında olumsuz örgütsel davranış boyutları. Iksad Publications.
- Ülkü, T. & Döven, M. S. (2021). The moderator role of ethical climate upon the effect between health personnel's machiavellian tendencies and ihbarcılık intention: the case of Eskişehir. *İş Ahlakı Dergisi*, 14 (1), 125-166.
- Victor, L. (2008). Systematic reviewing. *Social Research Update*, 54(1), 1-4.
- Yılmaz, E.Z. & Bayram, A. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı ile etiksel ifşa arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 246-267.