

# Kırık Camlar Teorisinin Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Davranışına Etkisi: Yükseköğretim Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama

Mustafa ALTINTAŞ<sup>1</sup>

## Öz

Bu çalışmanın amacı kırık camlar teorisinin erdemli raporlama (whistleblowing) davranışına etkisini araştırmaktır. Alan yazında iki kavramın birbiriyle ilişkisinin araştırıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın bu açıdan alan yazına katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışma, Yozgat Bozok Üniversitesi'nde görev yapan idari ve akademik personel üzerinde 2021 yılında gerçekteştirilmiştir. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiş olup, çalışmaya katılmayı kabul eden 405 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak Örgütsel Kırık Camlar Ölçėđi ve Erdemli Raporlama Ölçėđi kullanılmıştır. Bektaş ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen ve örgütlerdeki bu davranışı belirlemeye çalışan ölçekte bireysel ve yönetsel olmak üzere iki boyut ve 13 soru bulunmaktadır. Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen Erdemli Raporlama Ölçėđi ise içsel, dışsal, destekçi ve gizli olmak üzere 4 boyuttan ve 16 sorudan oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 22.00 paket programıyla yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel kırık camlar teorisinin erdemli raporlama (whistleblowing) davranışı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sosyo-demografik değişkenler ile ölçek puanları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

*Anahtar Kelimeler:* Kırık Camlar Teorisi, Erdemli Raporlama, Yükseköğretim Çalışanları

## The Effect of Broken Windows Theory on Whistleblowing Behavior: An Practice on Higher Education Staff

### Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of broken windows theory on whistleblowing behavior. No study has been found in the literature investigating the relationship between the two concepts. It is thought that the research will contribute to the literature in this respect. This descriptive study was carried out on the administrative and academic staff of Yozgat Bozok University in 2021. Simple random sampling method was chosen in the study, and a questionnaire was applied to 405 people who agreed to participate in the study. Organizational Broken Windows Scale and Whistleblowing Scale were used as data collection tools. The scale, which was developed by Bektaş et al. (2019) and tries to determine this behavior in organizations, has two dimensions, individual and managerial, and 13 questions. The Whistleblowing Scale, developed by Celep and Konaklı (2012), consists of 4 dimensions, including internal, external, supportive and confidential, and 16 questions. The analysis of the data obtained from the research was made with the SPSS 22.00 package program. According to the findings obtained from the research, it was concluded that the organizational broken windows theory had an effect on the whistleblowing behavior. In addition, it was determined that there were significant relationships between socio-demographic variables and scale scores.

*Key Words:* Broken Windows Theory, Whistleblowing, Higher Education Staff

### Atıf İçin / Please Cite As:

Altıntaş, M. (2023). Kırık camlar teorisinin erdemli raporlama (whistleblowing) davranışına etkisi: yükseköğretim çalışanları üzerinde bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 240-257. doi:10.33206/mjss.1002630

**Geliş Tarihi / Received Date:** 30.09.2021

**Kabul Tarihi / Accepted Date:** 15.04.2022

<sup>1</sup> Öğr. Gör. – Yozgat Bozok Üniversitesi Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, mustafaltintas40@gmail.com

## Giriş

Günümüzün psikoloji olgusu geçmişe göre insan davranışlarını daha derinden etkileyen, bireylerin yaşadığı çevredeki dış etkenlerin yoğunluğu sebebiyle daha fazla tepki göstermesine neden olan bir durum haline gelmiştir. Geçmişten günümüze gelen sürece baktığımızda bireylerin yaşam koşulları, aldıkları eğitimler, teknolojinin gelişme hızı, toplumsal ve kamusal şartlar vb. nedenler bireyleri psikolojik olarak daha fazla etkilemekte ve doğru ile yanlış ayırt etmekte güçlük yaşamalarına neden olmaktadır.

Bireylerin psikolojisi ile benzer şekilde organizasyonların çalışma şartları günümüzde çok fazla değişkenlik gösterdiği için iş görenlerin psikolojisi de bu durumlardan etkilenmekte ve söz konusu etki organizasyonun geneline yayılmaktadır. Ayrıca organizasyon çalışanlarının, görev yaptıkları kurum veya kuruluşların dışında farklı bir statü ve rollerinin de bulunduğunu unutmamak gerekir. Bireyler çevrelerinde fazla vakit geçirdikleri insanların göstermiş oldukları davranışları taklit etmeye meyillidirler. Dolayısıyla organizasyon çalışanlarının kişisel çevresinde yaşanan aksaklıklar, etik dışı olaylar vb. durumlara gösterdikleri davranış şekilleri organizasyonda gösterecekleri çalışma şekillerini belirlemektedir.

Kırık camlar teorisine göre bir yerde bulunan düzensizlikler hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulmadığı takdirde o düzensizlikler kartopu şeklinde büyümeye eğilim gösterecektir. Bir metafor olan kırık camlar teorisi, terkedilmiş bir binanın bir camının kırılıp tamir edilmediğinde binanın diğer camlarının da aynı kadere mahkum olacağını ileri sürmektedir. Buradan hareketle bir organizasyonda çok küçük veya basit bir düzensizliğin düzeltilmemesi daha büyük sorunlara yol açacaktır.

Organizasyonlarda meydana gelen düzensizliklerin ve aksaklıkların önüne geçmek için sorunların açığa çıkarılması gerekmektedir. Fakat bu durumlar açığa çıkartılırken kişisel çıkarlar değil organizasyonun ve toplumun çıkarları ön planda tutulmalıdır. Çalışanların, ispiyonlama, gammazlama, ifşalama gibi yolları seçmeden erdemli bir bireyin yapması gereken şekilde davranması erdemli raporlama (whistleblowing) davranışını yerine getirmesi anlamına gelmektedir. Erdemli raporlama, bir kurum veya kuruluşta meydana gelen yanlış, etik dışı, yasadışı, ahlâk dışı vb. gibi olayların ilgili mercilere bildirilmesi anlamını taşımaktadır.

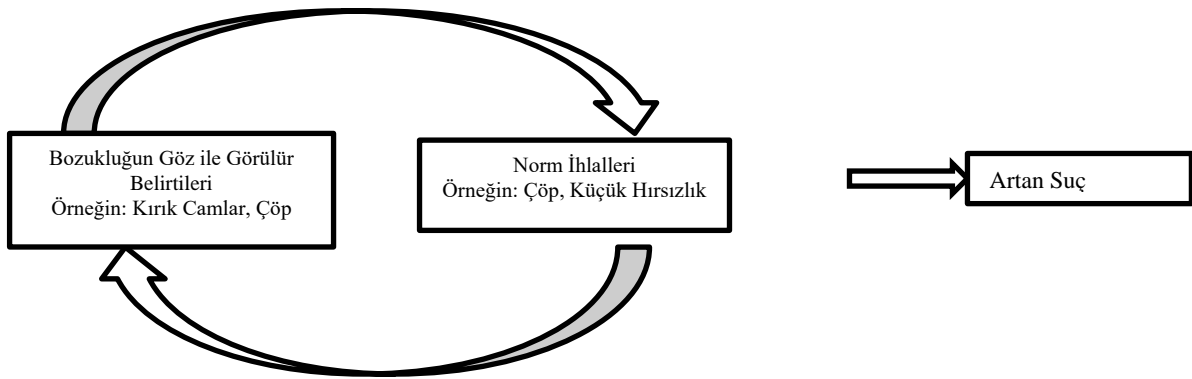
Bu çalışma ile kırık camlar teorisinin erdemli raporlama davranışına etkisini araştırmak amaçlanmıştır. İlgili alan yazında iki kavram arasındaki ilişki ve birbirine etkisi ile ilgili herhangi bir çalışmanın olmaması, çalışmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre elde edilen bulguların alan yazına, araştırma yapılan örgütün çalışanlarına ve diğer araştırmacılara katkı sağlaması öngörülmektedir.

Kırık camlar teorisi toplumsal olayların etrafında ortaya çıkmış bir kavramdır. Wilson ve Kelling tarafından geliştirilen bu teoriye göre tecavüz, hırsızlık, cinayet gibi toplumda yankı uyandıran ciddi suçları ve insanları rahatsız eden, onların huzurunu bozan durumları açıklamaya yöneliktir (Bektaş vd., 2019, s. 599). Kırık camlar bilimsel anlamda bir metafor olup, toplumda küçük ve basit görülebilecek; kırık metruk binalar, duvar yazıları, dağılmış çöp kutuları gibi fiziksel öğelerle sembolleştirilmiştir. Teori, bu basit düzensizliklerin meydana geldiği yerde insanlar üzerinde denetimsizlik hissi yaratacağı ve zincirleme bir etki uyandıracığı için daha büyük suçlara yol açacaklarını ileri sürmektedir (Austrup, 2011, s. 3). Wilson ve Kelling'e (1982) göre, düzensiz davranışlar kontrolsüz kaldığı zaman ciddi suçlar ortaya çıkmaktadır. Kırık camlar teorisinin sonuçlarına göre düzensizlik azaltılacak ve ciddi suçların meydana gelmesinin önüne geçilecektir.

Kırık camlar teorisine göre "kırık pencere" ilk adımdır. Kırık camlar teorisi, çevredeki küçük unsurların çözüme kavuşturulmadıkça artacağı hipotezinden yola çıkmaktadır (Lang vd., 2010). Günlük yaşamdaki birçok olgu bununla açıklanabilir. Örneğin bulunduğumuz çevrede bir sigara izmariti varsa ve bu temizlenmemiş ise orada sigara izmaritleri gitgide çoğalacaktır. Aynı şekilde çöp atılmaması gereken bir caddedeki ağacın kenarına birkaç çöp bırakıldığında oranın çöp yığına dönüşmesi kuvvetle muhtemeldir.

Kırık camlar teorisi, küçük suçları ve düzensizliği kontrol etmeyi amaçladığından saldırgan savunma taktiklerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Weisburd ve Braga, 2006). Bu saldırgan uygulamalara "sıfır toleranslı polislik", "emir koruma polisliği" ve "yaşam kalitesi polisliği" gibi çeşitli metaforlarla atıfta bulunulmuştur. Kırık camlar teorisine dayanan bu saldırgan stratejilerin dayandığı temel amaç, küçük suçlara karşı saldırgan bir şekilde tepki göstermenin büyük suçları önleyeceği inancından kaynaklanmaktadır (Kelling ve Sousa, 2001). Bennett (1991) bu stratejilerin korkuyla suçu azaltmanın yanı sıra yaşam kalitesini de iyileştirmeyi amaçladığını ifade etmektedir. Kırık camlar teorisi, 1990'larda Amerika'da suçların azalmasına katkı sağladığı için dikkate alınan bir yaklaşım olmuştur (Bratton ve Knobler, 1998).

Toplumsal olarak çöküşün sosyal ve psikolojik bir teorisi olan kırık camlar teorisi; kriminoloji, sosyoloji, halk sağlığı, davranış bilimi gibi alanlarda bilgi sahibi olmanın yanı sıra (Hill vd., 2005) suçları önlemek için kullanıldığından tartışmalı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Dixon, 1998). Kırık camlar teorisi gibi bir etkiyi açıklamanın etkili yolları bulunmaktadır. Bunlardan birisi de insanların ihlallere karşı aldıkları tutumlardır (Keuschnigg ve Wolbring, 2015, s. 98). İhlaller, bireylerin kasıtlı olarak kuralları aşmaları, ihmal etmeleri veya prosedürlere uymamaları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bireyler ihlalin faydalarına karşı psikolojik bir kâr-zarar hesabı yapmaktadırlar. Kırık camlar teorisine göre ihlâl yaklaşımı, toplumdaki bozukluğun yayıldığına öne sürerken bireylerin kuralları ihlâl ettiklerinde karşılaşılabilecek zararın, elde ettikleri faydadan daha az olduğu için bu yolu tercih ettiklerini belirtmektedir (Churruca vd., 2018, s. 2). Şekil 1’de Kırık Camlar Teorisi’nin önerdiği üzere kırık camlar veya çöpler, gözle görülür düzensizlik belirtileri, toplum üyelerinin sosyal kontrol eksikliğine işaret etmektedir.



Şekil 1. Kırık Camlar Teorisinin Toplum Önerisi Kaynak: (Churruca vd., 2018, s. 2)

Toplum üyelerinin eksiklikleri, normları, kuralları ve yasaları ihlâl etmelerine yol açmaktadır. Bu faktörlere uygun davranmayan bireylerin, daha büyük suçlara yönelerek düzensizliği devam ettirebileceği düşünülmektedir. Bu ihlallere devam eden bireylerin algısına göre bu küçük olumsuzluklara tepki gösterilmemesi diğer büyük ve ciddi konulara da tepki gösterilmeyeceği anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla zaman içerisinde suçlar önlem alınmadığı için artma eğilimi gösterecektir.

Kırık camlar teorisine göre bir yapıdaki kırık bir cam tamir edilmezse, binanın sahibinin olmadığı düşüncesi algılanmakta ve geriye kalan camlar da suça meyilli bireyler tarafından kırılmak istenmektedir. Dolayısıyla kırık camlar metaforu düzensizliklere toleransı ifade eder (Beşe, 2006, s. 1). Bektaş ve arkadaşlarının (2019, s. 601) aktardığına göre Gladwell, örgütlerin küçük düzensizliklere karşı katı kuralları uygulamadan ürün veya hizmet standartlarını geliştirmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir. Bir örgütte küçük düzensizlikler düzeltilmediği zaman ortaya yavaş yavaş büyüyen düzensizlikler çıkacaktır. Toleranslar birbirini doğuracak ve kırık cama (yani çalışana) müdahale edilmediği takdirde diğer camlar da (diğer çalışanlar) kırılacak ve yapı tehlike içerisinde girecektir.

Temir (2020)’in aktardığına göre kırık camlar metaforu psikoloji ve sosyoloji gibi alanlar ile birlikte davranışsal alanlara da yakındır. Örgütler bu metaforu müşteri ilişkileri konusunda ele almaktadır. Araştırmacı Levine, metaforun örgütlerde kullanılabileceğini savunanlar arasındadır. Kırık camlar teorisinin sadece suçlular veya kentlerle ilgili değil aynı zamanda örgütler için de geçerli olduğunu ileri sürmektedir. Kırık camların somut veya soyut olabileceğini ileri süren araştırmacı, ufak detaylara dikkat etmenin önemine vurgu yapmaktadır.

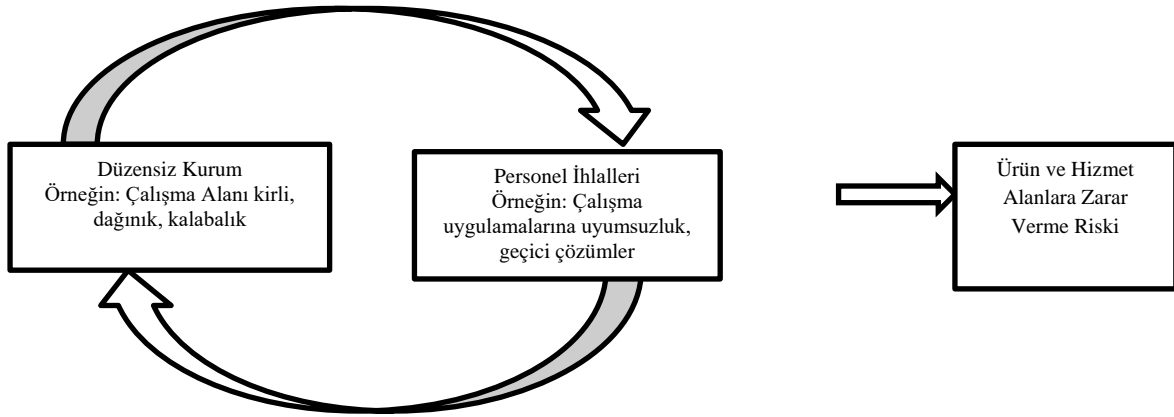
Örgütlerde meydana gelen küçük düzen bozuklukları, çözüme kavuşturulmadığı takdirde Kırık Camlar Teorisine göre büyük düzen bozukluklarına yol açacağı yukarıda da belirtilmiştir. Bunun yanı sıra küçük sorunlara müdahale edilmemesi (bir kereden bir şey olmaz yaklaşımı) büyük sorunlara yol açma ihtimalini güçlendirmektedir. Küçük sorunları algılayan örgüt çalışanları, sorunların çözüme kavuşmaması sebebiyle sorunlu uygulamaların sayısını artırabilecektir. Bunların sonucunda algılanan düzensizlik sebebiyle sorunlara katılmak istemeyen çalışanların işten ayrılma niyetleri artacak ve kariyer planları değişime uğrayacaktır (Yazıcı, 2018, s. 848).

Alford (2012), araştırmasında kırık camlar yaklaşımının küçük bile olsa rüşvetle mücadelenin önüne geçebilecek bir yaklaşım olduğunu belirtmektedir. Buradan hareketle hem özel hem de kamu örgütlerinde büyük ihalelerin veya halledilmesi mümkün olmayan işlerin rüşvetle çözüme kavuşturulmasının tehlikeli ve

yasadışı bir işlem olduğu bilinmektedir. Benzer Şekilde basit ve kk bir işlemin ufak bir ücret karşılığında yapılması suçun kklğn ifade ederken önüne geçilmemesi durumunda büyüyerek örgütün geneline yayılma ihtimalini artıracaktır. Ayrıca Alford (2012), ulusal ve uluslararası düzeyde yolsuzlukların ortadan kaldırılmasının merkezi otoritelerin ykmlğnde olduğuna vurgu yapmaktadır. Örgüt düzeyinde bu durumun liderin sorumluluğunda olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca oluşturulabilecek pozitif bir örgüt kültürü ile bunun sağlanması mümkündür.

Kırık camlar teorisinin son zamanlarda suç alanından çıkarak birçok alana uygulanması, teorisinin genişliği ve uyumuna işaret etmektedir. Örneğin Ramos ve Torgler (2012), akademisyenlerin ortak çalışma alanları fiziksel olarak bozulduğunda bu durumun kk bir uygulama olduğu bilinmesine rağmen yüksek yaptırımlarla karşılaşıldığını bildirmektedir. Burada kırık camın tamir edilmesine atıf yapılmaktadır. Lim ve arkadaşları (2005) ise kırık camlar teorisinin sadece mahalle bağlamında değil örgütlerde potansiyel faydanın ortaya çıkarılması için kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Kk ama uygun olmayan davranışlarının önüne bu teori sayesinde geçilebileceği ifade edilmektedir (rneğin ofisteki çay kaşıklarının kötüye kullanılması gibi).

Churruca ve arkadaşları (2018), Şekil 1’de Kırık Camlar Teorisinin Toplumsal nerisi hakkında bilgi vermişlerdir. Şekil 2’de ise Kırık Camlar Teorisinin bir sağlık rgt bağlamında uyarlanmasını sunmuşlardır.



**Şekil 2.** Kırık Camlar Teorisinin rgt Bağlamında Uyarlanması Kaynak: (Churruca vd., 2018, s. 4’den uyarlanmıştır)

Şekil 2’de bir örgütteki gözle görülür bozukluk belirtileri, eksiklikler ve endişeler gösterilmektedir. Bu durum, personelin çalışma alanını kirletmesi, dağnıklık, uyumsuz çalışma gibi kk kuralları ihlâl etmesine sebep olabilir. Bu davranışlar daha sonra belirgin düzensizlikleri beraberinde getirecektir. Zamanla düzensizlik ve ihlller arasındaki güçlendirici ilişki artarak örgütten ürün veya hizmet alan kişilere yansiyacaktır.

Erdemli davranış, bireylerin yerine getirmesi gereken evrensel bir olgudur. Örgütlerin topluma yarar sağlama ilkesi göz önünde bulundurulduğunda örgütsel erdem, örgütlerin yerine getirmesi gereken bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüzyıllardır iyilik, ahlâk, doğruluk, dürüstlük, erdem kavramları anlatılmakta ve açıklanmaktadır. Günümüzde ve gelecekte de bu kavramlar anlatılmaya, konuşulmaya ve tartışılmaya devam edecektir. Bunların arasındaki ayrımı yapma hakkı bireyin kendi tasarrufundadır. Kişiler hem bireysel yaşamda hem de örgütsel yaşamda iyi mi kötü m?, doğru mu yanlış m?, erdemli mi erdemsiz mi? sorusunun cevabını vererek ona göre bir davranış gösterecektir (Altıntaş ve zata, 2020, s. 17). Erdemli bireyin ve erdemli örgütün temel noktası erdeme bütüncül bir yaklaşımla, kavramı davranış haline getirmesi ile olacaktır.

Erdemli raporlama kavramı, yabancı alan yazında whistleblowing kavramı olarak bilinen, yerli araştırmacıların üzerinde fikir birliği sağlayamaması sonucu Türkçede karşılığı bulunamayan bir kavramdır. Kavramı araştırmasında ilk defa kullanan Altıntaş (2019), whistleblowing kavramının Türkçeye çevrilmesinde en uygun kavramın erdemli raporlama olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü whistleblowing kavramı, bir kurumda meydana gelen yanlış, etik olmayan, yasadışı, ahlâk dışı olayların açığa çıkarılması olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla ‘‘Erdemli Raporlama’’ kavramı, kurumun ve toplumun çıkarları göz önünde bulundurulurken seçilmiştir.



Kavramın kökenleri incelendiğinde “to blow the whistle on” olarak bilinen ve ıslık çalma olarak ifade edilen bir kavramdır (Çetinel, 2018, s. 52). İngilizce kökenli bir kavram olan erdemli raporlama (whistleblowing), İngiliz hukukunda yer alan "hue and cry" yönteminde suçlunun durdurulması için etrafta bağrışmalara benzetilmiştir. Kavramın ilk defa 1963'te Otto Otepeka'ca Senato İç Güvenlik Komisyonu'nda sunulan bir metinde referans olarak verildiği ifade edilmektedir (Nalcı Arıbaş, 2017, s. 14).

Altıntaş (2019)'ın çalışmasında kavramın “Erdemli Raporlama” olarak kullanılmasının amacı, whistleblowing kavramının Türkçe'de tam bir karşılığının olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu alanda çalışma yapan araştırmacılar kavrama birçok farklı anlamlar yüklemiştir. Sorun bildirme (Erdost ve Çolak, 2004), giziletilmek (Gerçek, 2005), ihbarcılık (Alparslan Danışman, 2006; Candan ve Kaya, 2015), vicdani red davranışı (Aktan, 2006), ifşa etme (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014), bilgi uçurma (Toker Gökçe ve Oğuz, 2015), bilgi ifşası (Uyar ve Yelgen, 2015), açığa çıkarma (Özaslan ve Ünal, 2015), etiksel ifşa (Zeybek Yılmaz ve Bayram, 2018), sosyal bildirme davranışı (Kavkalı ve Yeşiltaş, 2018), uyarıcılık (Sarioğlu Uğur ve Özdemir, 2019), açık etme (Ayar, 2020) kavramları bunlardan bazılarıdır. Whistleblowing kavramı yerine kullanılan Türkçe sözcüklerden bazıları da ispiyonculuk, gammazlık, muhbirlik, dedikoduculuk, jurnalcılık gibi olumsuz anlamlar taşımaktadır. Dolayısıyla davranışı olumsuz gösteren ifadeler pek uygun bulunmamaktadır. Bu yüzden bu çalışmada ve gelecekte yapılacak whistleblowing çalışmalarında “Erdemli Raporlama” ve davranışı gerçekleştiren kişi için “Erdemli Raporlayıcı” kavramlarını kullanmak kavramın amacını uygun bir şekilde ifade edebilmek adına yararlı olacaktır.

Erdemli raporlama kavramı son yıllarda toplum açısından gündeme gelebilen, araştırmacıların üzerinde daha çok çalışma yaptığı bir kavram haline gelmiştir. Jubb (1999, s. 78)'a göre erdemli raporlama; “örgütü içeren ve kontrolü altında olan bir fiilin ya da şüphelenilen/öngörülen önemli boyuttaki illegallik ya da başka türdeki haksızlığın, kamu kaydına geçen ve örgütle ilgili verilere özel (ayrıcalıklı) erişimi bulunan/bulunmuş olan bir birey tarafından, bu haksızlığı/illegallığı düzeltme gücü bulunan dış bir birime, planlı olarak ve zorunlu olmadan ifşa etme hareketi” olarak ifade edilmektedir. Erdemli raporlama bir kurum veya kuruluşta meydana gelen olayların açığa çıkarılması, bu olayların ilgili mercilere bildirilmesi, kurum amirlerine, basına, ilgili kurum veya kuruluşun bağlı olduğu birimlere raporlanması olarak ifade edilebilir.

Örgütlerde meydana gelen yasadışı, etik dışı, ahlaki olmayan davranışlar, örgütlerin zaman içerisinde yıpranmasına ve ciddi zararlar görmesine sebep olmaktadır. Örneğin dolandırıcılık vakalarının çoğu örgütlerde meydana gelmekte fakat bunun açığa çıkarılmaması sebebiyle kuruluşlar zarara uğramaktadır. Finansal dolandırıcılık, yolsuzluk, maddi ve maddi olmayan varlıkların kötüye kullanılması bunlara örnektir (Cheng vd., 2017; Latan vd., 2017). 2020'de çıkarılan Sarbanes-Oxley Yasası, erdemli raporlama için bir fırsat doğurmuştur. İlgili yasaya göre örgütlerin muhasebe departmanları finansal raporlamada güven sağlamaktadır. İlgili muhasebeciler ise erdemli raporlama davranışını yerine getirmek için çok uygun bir konumdadırlar (Brown vd., 2016). Şu ayrımı da yapmak gerekir ki; örgüt çalışanları çalıştıkları bölüm fark etmeksizin erdemli raporlama davranışını uygun olarak gerçekleştirme düşüncesini benimserken karşılığın, baskı, maddi rüşvet, yıpratma gibi davranışlar çıkabilir (Schwartz, 2016).

Erdemli raporlama davranışının, “erdemli” olmasının gerekliliği şartı bulunmaktadır. Çünkü kavramın amacı, bağlı bulunulan kurumun, bunun yanı sıra toplumun menfaatini gözetmektir. Bunu gözetirken, uygulamaların herkes için eşitlik ve adalet ilkesinden ayrılmadan yapılması gerekmektedir. Erdemli raporlayıcılar, davranışı yerine getirirken ahlaki olmasına özen göstermelidir.

Davranışın ahlaki olmasının yanı sıra çeşitli riskleri de bulunmaktadır. Erdemli raporlayıcılar karşılaştıkları riskleri göz önünde bulundurarak bu davranışı eyleme dökmektedirler. Bazı araştırmacılar ise bu davranışı yerine getirirken başkalarının iyiliği için raporlayıcının ahlaki kaygıları bir kenara bıraktığını ileri sürmektedir (Cailleba ve Petit, 2018; Watts ve Buckley, 2017). Fakat ahlaki kaygılar bir kenara bırakıldığında davranış “erdemli” olmaktan çıkarak olumsuz bir havaya sebep olmaktadır. Erdemli raporlama davranışına karşı gelenler, erdemli raporlayıcıların “davranışı kötüye kullanma” adına suiistimal içerisinde bulunabileceğini ifade etmektedirler. Ahlaki bir adalet duygusuyla değil kişisel kazanç ve intikam duygusuyla hareket edebileceklerini belirtmişlerdir (Dungan vd., 2019, s. 2). Erdemli raporlamaya karşı gelenlerin görüşleri göz önünde bulundurulduğunda, bu davranışın hangi amaçla yapıldığının ayrımı net bir şekilde yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde davranış erdemliliğini kaybedecektir.

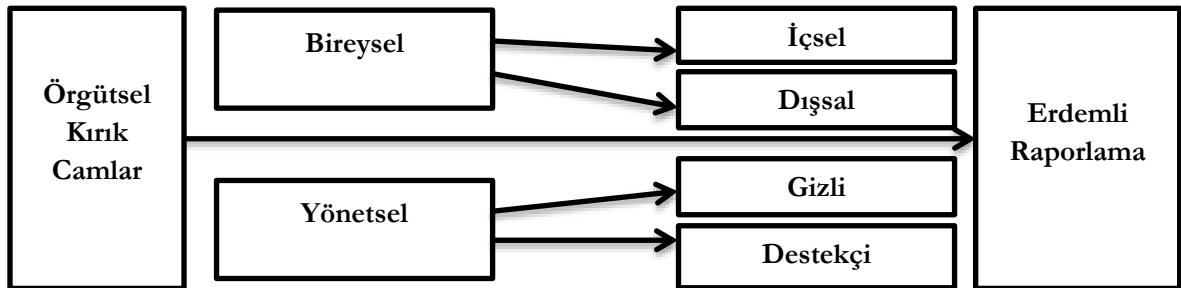
Kırık camlar teorisi, alan yazında kriminolojik teorilerden psikolojiye, sosyolojiden davranış bilimlerine ilerleyen süreçte suç politikalarına karşı uygulanan bir teori olarak karşımıza çıkmaktadır. Kırık

camlar, suçlar ve sosyal düzensizlikler gibi makro düzeydeki uygulamaları mikro düzeye indirmeyi hedefleyen bir teori olup, görünüşte çözülemeyen sorunların çözümünün aslında çok basit olduğunu savunmaktadır (Gau vd., 2014, s. 579). Erdemli raporlama ise “bir organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözüme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Aktan, 2006:1).

Kırık camlar teorisi ve erdemli raporlama davranışı birlikte araştırılmayan konular olsa da birbiri ile ilişkili olan kavramlardır. Erdemli raporlama davranışı, bazı durumlarda bireysel, örgütsel ve toplumsal çıkar çatışmalarına neden olmaktadır. Başkalarının yararına olarak algılanan ve yönetimin gizli bilgilerini paylaşan ve sadakatsiz olarak atfedilen erdemli raporlayıcılar, çatışmaların ana kaynağı olarak görülmektedir. New York’un eski belediye başkanı Rudolf Giuliani de kırık camlar teorisini savunanlar arasında olup, toplumun kırık camları rapor etmesini ve onarmasını ileri sürmüştür (Siong, 2020, s. 66). Benzer şekilde bir kurumda, bir toplumda meydana gelen kırık camlar düzeltildiği takdirde uygulamalar çözüme kavuşmuş olacaktır. Özellikler örgütlerde erdemli raporlamanın desteklenmesi, hem bir sorumluluk kültürü geliştirmeye faydalı olurken hem de kırık camlar olarak metaforlaştırılan teorisinin davranışa dönüştürülmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca kırık camlar teorisinin erdemli raporlama davranışını uygulanması, örgüt yönetimlerinin hesap verebilirlik kültürünü ve öz denetimlerini artıracaktır.

### Yöntem

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, kullanılan ölçüm araçları, araştırmanın hipotezleri ve araştırmanın veri toplama tekniği ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Bu araştırmanın amacı kırık camlar teorisinin erdemli raporlama davranışına etkisini araştırmaktır. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada nicel araştırma deseni kullanılmış olup, bir kamu üniversitesinde çalışanların kırık camlar teorisi algısı ve erdemli raporlama davranış durumları ölçülerek alan yazına katkı sağlanmak istenmiştir. Araştırmanın verileri 1 Şubat 2021-1 Haziran 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Buradan yola çıkılarak örgütsel kırık camların ve alt boyutlarının erdemli raporlama üzerine etkisine bakılarak araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 3. Araştırma Modeli

### Evren - Örnekleme

Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmada araştırmanın evrenini Yozgat Bozok Üniversitesinde 2021 yılında görev yapmakta olan yaklaşık 900 akademik personel ve 400 idari personel oluşturmaktadır. Basit rastgele örnekleme seçimi kullanılan çalışmada çalışmaya katılmayı kabul eden 405 akademik ve idari personele online platformlardan anketler dağıtılarak geri dönüş yapmaları istenmiştir. 1300 kişilik bir evrende 405 kişilik bir örnekleme sayısı birçok araştırma yöntemleri araştırmacısına göre kabul edilebilir bir sayıdır (Bartlett vd., 2020; Altunışık vd., 2012). Katılımcıların ankete içten ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacıların oluşturduğu sosyo-demografik bilgiler formu, “Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği” ve “Erdemli Raporlama” ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği Bektaş ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilmiştir. İki boyuttan ve 13 sorudan oluşan ölçeğin güvenilirlik analizi bu çalışmada 0,92 bulunurken alt boyutları olan bireysel boyutun Cronbach’s Alpha değeri 0,92 ve yönetimsel alt boyutun Cronbach’s Alpha değeri ise 0,93 olarak belirlenmiştir. Erdemli Raporlama ölçeği ise Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilmiştir. 4 boyuttan ve 16 sorudan oluşan

ölçme aracının tamamının Cronbach's Alpha değeri bu çalışmada 0,89 olarak belirlenmiştir. Erdemli Raporlama ölçeğinin içsel alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,91, dışsal alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,96, destekçi alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,95 ve gizli alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur. İki ölçekte de 1-Kesinlikle Katılmıyorum/5-Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri yer almakta olup, katılımcıların bu şekilde cevaplandırmaları istenilmiştir.

### Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

**H1:** Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H2:** Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışının içsel alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H2a:** Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışının dışsal alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H2b:** Örgütsel kırık camların erdemli raporlama) davranışının gizli alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H2c:** Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışının destekçi alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### Verilerin Analizi

Toplanan veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar arası t testi, tek yönlü varyans analizi (One Way Anova), korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

### Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen sosyo demografik bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri**

Değişken	Düzye	n	%
Yaş	22-29 Yaş Arası	82	20,2
	30-39 Yaş Arası	189	46,7
	40 Yaş ve Üzeri	134	33,1
Cinsiyet	Kadın	178	44,0
	Erkek	227	56,0
Medeni Durum	Evli	274	67,7
	Bekâr	131	32,3
Evli İseniz Çocuğunuz var mı?	Evet	173	42,7
	Hayır	232	57,3
Öğrenim Durumu	Lisans	25	6,2
	Yüksek Lisans	138	34,1
	Doktora	242	59,8
Çalışılan Birim	Fakülte	234	57,8
	Yüksekokul	124	30,6
	Diğer Birimler	47	11,6
Personel Türü	Akademik	386	95,3
	İdari	19	4,7
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 Yıl Arası	191	47,2
	6-11 Yıl Arası	105	25,9
	12 Yıl ve Üzeri	109	26,9
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 Yıl Arası	156	38,5
	6-11 Yıl Arası	97	24,0
	12 Yıl ve Üzeri	152	37,5
Erdemli Raporlama Kavramını Hiç Duydunuz mu?	Evet	79	19,5
	Hayır	326	80,5
Etik davranışlar ile ilgili herhangi bir eğitim aldınız mı?	Evet	112	27,7
	Hayır	293	72,3
Kırık Camlar Teorisini Daha Önce Duydunuz mu?	Evet	152	37,5
	Hayır	253	62,5
Toplam		405	100

Tablo 1'de araştırma kapsamında incelenen üniversite çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların %46,7'sinin 30-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %56,0'ının erkek ve %67,7'sinin medeni durumunun evli olduğu belirtilmektedir. Araştırmaya %59,8 ile doktora mezunları katılım gösterirken, katılımcıların % 57,8'i fakültelerde görev

yapmaktadır. Araştırmaya %95,3 ile akademik personel katılım göstermiştir. Kurumda çalışma sürelerine bakıldığında araştırmaya %47,2'sinin 0-5 yıl aralığında hizmet verdikleri görülmektedir. Meslekte çalışma süresi incelendiğinde ise %38,5 ile 0-5 yıl arası çalışanların en yüksek orana sahip olduğu görülürken %37,5 ile 12 yıl ve üzerinde çalışanların olduğu görülmüştür. Erdemli Raporlama kavramını duyma oranı %80,5 ile "Hayır" olarak belirlenmiştir. Etik davranışlar ile ilgili herhangi bir eğitim alma durumu %72,3 ile "Hayır" cevabı alırken, kırık camlar teorisini daha önce duyma durumu yine %62,5 ile "Hayır" olarak belirlenmiştir. Katılımcıların vermiş olduğu diğer cevaplar Tablo 1'de ayrıntılı olarak verilmiştir.

### Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için SPSS programında açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel kırık camlar ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla KMO ve Bartlett Küresellik testleri uygulanmıştır. İlgili testte KMO değerinin 0,916 çıkması ve Bartlett testinin anlamlı olması, faktör analizi yapılmasına uygunluğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Örgütsel kırık camlar ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2. Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi**

Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği Maddeleri	Bireysel	Yönelimsel
Örgüt çalışanları, geri bildirimde bulunmadıkları için ben de geribildirimde bulunma gereği duymam.	0,713	
Örgüt çalışanları, işle ilgili sorumluluk ve inisiyatif almaktan kaçındıkları için ben de inisiyatif almaktan kaçınırım.	0,604	
Örgüt çalışanları, işi yaparken kasıtlı olarak yavaş, özensiz ya da kötü iş yaptıkları için ben de bu şekilde çalışırım.	0,612	
Örgüt çalışanları, işyerindeki fiziksel eşyaları özensiz kullandıkları için ben de özen göstermem.	0,829	
Örgüt çalışanları, müşterilerle ilişkilerinde nazık ve saygılı davranmadıkları için ben de bu şekilde davranırım.	0,748	
Örgüt çalışanları, durumu kurtarmak adına (müşterilere veya hizmet alanlara) bazen yalan söyledikleri için gerektiğinde ben de yalan söylerim.	0,680	
Örgüt çalışanları, çok sık izin kullandıkları için ben de izin kullanırken çekinmem.		0,681
Örgüt çalışanları, iş etiğine uygun davranmadıkları için, ben de iş etiğine uygun davranmam.		0,752
Örgüt çalışanları, iş yeri giyim kurallarına uygun giyinmedikleri için, ben de bu kurallara göre giyinmem.		0,630
Örgüt çalışanları, toplantılarda ya da özel günlerde uyulması gereken kurallara uymadıkları için ben de bu kurallara uymam.		0,882
Örgüt çalışanları, mesaiye geç geldiklerinde herhangi bir yaptırımla karşılaşmadıkları için ben de mesai saatlerine çok dikkat etmem.		0,717
Örgüt çalışanları, yönetim tarafından bazı çalışanların kural ihlalleri görmezden gelindiği için, ben de kuralları ihlal ederim.		0,743
Örgüt çalışanları, ortak kullanım alanlarında (örneğin temizlik kuralları... vb. gibi) kurallara uymadıkları için ben de bu tür kurallara uymam.		0,821
<b>KMO=0,916; Bartlett Test= 7629,625; p&lt;0,000</b>		
<b>Açıklanan Toplam Varyans= %76,470</b>		

Örgütsel kırık camlar ölçeği üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Bektaş ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında olduğu gibi iki faktöre ayrıldığı görülmektedir. Açıklanan toplam varyansın %76,470 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erdemli raporlama ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla KMO ve Bartlett Küresellik testleri uygulanmıştır. İlgili testte KMO değerinin 0,857 çıkması ve Bartlett testinin anlamlı olması, faktör analizi yapılmasına uygunluğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Araştırmada kullanılan erdemli raporlama ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizi Tablo 3'te verilmektedir.



**Tablo 3.** Erdemli Raporlama Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Erdemli Raporlama Ölçeği Maddeleri	İçsel	Dışsal	Gizli	Destekçi
Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	0,645			
Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.	0,708			
Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.	0,710			
Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildirdim.	0,755			
Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan ilettirdim.	0,806			
Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.		0,845		
Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.		0,864		
Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.		0,866		
Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.		0,816		
Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.			0,619	
İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum grubu/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm.			0,843	
Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.			0,827	
Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.				0,789
Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.				0,787
Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.				0,779
Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.				0,801
<b>KMO=0,857; Bartlett Test= 1237,900; p&lt;0,000</b>				
<b>Açıklanan Toplam Varyans= %89,365</b>				

Erdemli raporlama ölçeği üzerinde yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre içsel alt boyut 5 soru, dışsal alt boyut 4 soru, gizli alt boyut 3 soru ve destekçi alt boyut 4 soru olmak üzere toplam 16 sorunun Celep ve Konaklı (2012)'nin çalışmasındaki sonuçlarla uyduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Örgütsel Kırık Camlar Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ortalama	Standart Sapma
Örgüt çalışanları, müşterilerle ilişkilerinde nazik ve saygılı davranmadıkları için ben de bu şekilde davranırım.	1,126	,4940
Örgüt çalışanları, ortak kullanım alanlarında (örneğin temizlik kuralları... vb. gibi) kurallara uymadıkları için bende bu tür kurallara uymam.	1,141	,5288
Örgüt çalışanları, işyerindeki fiziksel eşyaları özensiz kullandıkları için ben de özen göstermem.	1,146	,5504
Örgüt çalışanları, iş etiğine uygun davranmadıkları için, ben de iş etiğine uygun davranmam.	1,156	,5567
Örgüt çalışanları, toplantılarda ya da özel günlerde uyulması gereken kurallara uymadıkları için bende bu kurallara uymam.	1,163	,5568
Örgüt çalışanları, işi yaparken kasıtlı olarak yavaş, özensiz ya da kötü iş yaptıkları için ben de bu şekilde çalışırım.	1,168	,5418
Örgüt çalışanları, iş yeri giyim kurallarına uygun giyinmedikleri için, ben de bu kurallara göre giyinmem.	1,183	,6143
Örgüt çalışanları, durumu kurtarmak adına (müşterilere veya hizmet alanlara) bazen yalan söyledikleri için gerektiğinde ben de yalan söylerim.	1,188	,6520
Örgüt çalışanları, yönetim tarafından bazı çalışanların kural ihlalleri görmezden gelindiği için, ben de kuralları ihlal ederim.	1,195	,6206
Örgüt çalışanları, mesaiye geç geldiklerinde herhangi bir yaptırımla karşılaşmadıkları için ben de mesai saatlerine çok dikkat etmem.	1,207	,6574
Örgüt çalışanları, işle ilgili sorumluluk ve inisiyatif almaktan kaçındıkları için ben de inisiyatif almaktan kaçınırım.	1,220	,6702
Örgüt çalışanları, çok sık izin kullandıkları için ben de izin kullanırken çekinmem.	1,230	,7030
Örgüt çalışanları, geri bildirimde bulunmadıkları için ben de geribildirimde bulunma gereği duymam	1,314	,7298
<b>Toplam Ortalama</b>	<b>1,1873</b>	<b>,5265</b>

Tablo 4'te Örgütsel Kırık Camlar ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre "Örgüt çalışanları, müşterilerle ilişkilerinde nazik ve saygılı davranmadıkları için ben de bu şekilde davranırım." İfadesi 1,12 ortalama ve "Örgüt çalışanları, ortak kullanım alanlarında (örneğin temizlik kuralları... vb.) kurallara uymadıkları için bende bu tür kurallara uymam." İfadesi 1,14 ortalama ile

en düşük ortalamalara sahip sorular olarak belirlenmiştir. “Örgüt çalışanları, çok sık izin kullandıkları için ben de izin kullanırken çekinmem.” İfadesi 1,31 ortalama ve “Örgüt çalışanları, işle ilgili sorumluluk ve inisiyatif almaktan kaçındıkları için ben de inisiyatif almaktan kaçınırım.” İfadesi 1,23 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip ifadeler olarak görülmüştür. Katılımcıların örgütsel kırık camlar ölçeğine ilişkin vermiş olduğu diğer cevaplar Tablo 4’te ayrıntılı olarak verilmiştir.

**Tablo 5.** *Erdemli Raporlama Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

Sorular	Ortalama	Standart Sapma
Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.	1,338	,7814
Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.	1,410	1,0220
Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.	1,454	1,0005
Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.	1,506	1,0498
Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.	1,538	1,1065
Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.	1,538	1,0953
İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum grubu/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm.	1,681	1,3570
Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.	2,568	1,7809
Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.	2,602	1,8435
Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.	2,719	1,8048
Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.	2,731	1,8087
Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	2,770	1,8128
Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.	2,773	1,8152
Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb. ) göre hareket ederek bildirirdim.	3,237	1,5664
Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	3,743	1,6808
Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan iletirdim.	3,768	1,7336
<b>Toplam Ortalama</b>	<b>2,3361</b>	<b>,9210</b>

Tablo 5’te Erdemli Raporlama ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre “Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.” İfadesi 1,33 ortalama, “Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.” İfadesi 1,41 ortalama ve “Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.” İfadesi 1,45 ortalama ile en düşük ortalamaya sahip olan ifadelerdendir. “Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan iletirdim.” İfadesi 3,76 ortalama, “Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.” İfadesi 3,74 ortalama ve “Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildirirdim.” İfadesi 3,23 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olan ifadelerdendir. Katılımcıların Erdemli Raporlama ölçeğine ilişkin vermiş olduğu diğer cevaplar Tablo 5’te ayrıntılı olarak verilmiştir.

**Tablo 6.** Ölçek Puanlarının Cinsiyet, Medeni Durum, Katılımcıların Çocuk Durumu, Etik Davranışlar Eğitimi Alma Durumu, Erdemli Raporlama Kavramını Duyma Durumu, Kırık Camlar Teorisini Duyma Durumu Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçek	Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Kırık Camlar	Kadın	178	1,16	,434	-,884	0,37
	Erkek	227	1,20	,589		
Erdemli Raporlama	Kadın	178	2,27	,888	-1,159	0,24
	Erkek	227	2,38	,062		
Ölçek	Medeni Durum	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Kırık Camlar	Evli	274	1,11	,448	-3,85	<b>0,00*</b>
	Bekar	131	1,33	,639		
Erdemli Raporlama	Evli	274	2,32	,934	-0,28	0,77
	Bekar	131	2,35	,895		
Ölçek	Evli İseniz Çocuğunuz var mı?	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Kırık Camlar	Evet	173	1,10	,341	-2,60	<b>0,01*</b>
	Hayır	232	1,24	,624		
Erdemli Raporlama	Evet	173	2,24	,974	-1,71	0,08
	Hayır	232	2,40	,875		
Ölçek	Etik Davranışlar Eğitimi Alma	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Kırık Camlar	Evet	112	1,30	,580	2,90	<b>0,00*</b>
	Hayır	293	1,14	,497		
Erdemli Raporlama	Evet	112	2,48	,930	2,04	<b>0,04*</b>
	Hayır	293	2,27	,912		
Ölçek	Erdemli Raporlama Kavramını Duyma	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Kırık Camlar	Evet	79	1,16	,433	0,50	0,56
	Hayır	326	1,19	,547		
Erdemli Raporlama	Evet	79	2,51	,825	1,88	0,06
	Hayır	326	2,29	,939		
Ölçek	Kırık Camlar Teorisini Duyma	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Kırık Camlar	Evet	152	1,13	,419	-1,68	0,09
	Hayır	253	1,22	,579		
Erdemli Raporlama	Evet	152	2,12	,866	-3,64	<b>0,00*</b>
	Hayır	253	2,43	,930		

\*=*anlamli değerler*

Tablo 6'da görüldüğü üzere cinsiyet, medeni durum, katılımcıların çocuk sayısı, etik davranışlar eğitimi alma, erdemli raporlama kavramını ve kırık camlar teorisi hakkında bilgileri olma durumu ortalamalarının örgütsel kırık camlar ve Erdemli Raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Bağımsız Gruplar Arası t Testi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel kırık camlar ortalamaları ile cinsiyet ve erdemli raporlama kavramını duyma ortalamaları arasında farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Medeni durum, çocuk sayısı, etik davranışlar eğitimi alma ve kırık camlar teorisini duyma ortalamaları ile örgütsel kırık camlar ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Diğer yandan erdemli raporlama ortalamaları ile cinsiyet ve medeni durum ortalamaları arasında farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Çocuk sayısı, etik davranışlar eğitimi alma, erdemli raporlama kavramını ve kırık camlar teorisini duyma ortalamaları ile Erdemli Raporlama ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 7. Ölçek Puanlarının Yaş, Öğrenim Durumu, Çalışılan Birim, Kurumda Çalışma Süresi, Meslekte Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

Ölçek	Yaş	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
	20-29 Yaş Arası	82	1,42	,726		
Kırk Camlar	30-39 Yaş Arası	189	1,14	,533	10,802	<b>0,00*</b>
	40 Yaş ve Üzeri	134	1,10	,275		
	20-29 Yaş Arası	82	2,35	,880		
Erdemli Raporlama	30-39 Yaş Arası	189	2,24	,891	1,954	0,14
	40 Yaş ve Üzeri	134	2,33	,978		
Ölçek	Öğrenim Durumu	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
	Lisans	28	1,25	,787		
Kırk Camlar	Yüksek Lisans	138	1,25	,695	2,52	0,08
	Doktora	242	1,13	,350		
	Lisans	28	2,10	,757		
Erdemli Raporlama	Yüksek Lisans	138	2,21	,852	3,16	<b>0,04*</b>
	Doktora	242	2,33	,964		
Ölçek	Çalışılan Birim	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
	Fakülte	234	1,14	,468		
Kırk Camlar	Yüksekokul	124	1,19	,509	3,93	<b>0,02*</b>
	Diğer Birimler	47	1,37	,762		
	Fakülte	234	2,26	,871		
Erdemli Raporlama	Yüksekokul	124	2,35	,975	3,40	<b>0,03*</b>
	Diğer Birimler	47	2,64	,964		
Ölçek	Kurumda Çalışma Süresi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
	0-5 Yıl Arası	191	1,25	,602		
Kırk Camlar	6-11 Yıl Arası	105	1,19	,579	4,64	<b>0,01*</b>
	12 Yıl ve Üzeri	109	1,06	,227		
	0-5 Yıl Arası	191	2,44	,935		
Erdemli Raporlama	6-11 Yıl Arası	105	2,09	,834	5,08	<b>0,00*</b>
	12 Yıl ve Üzeri	109	2,37	,940		
Ölçek	Meslekte Çalışma Süresi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
	0-5 Yıl Arası	156	1,28	,645		
Kırk Camlar	6-11 Yıl Arası	97	1,13	,567	4,71	<b>0,01*</b>
	12 Yıl ve Üzeri	152	1,11	,304		
	0-5 Yıl Arası	156	2,47	,917		
Erdemli Raporlama	6-11 Yıl Arası	97	2,06	,849	6,39	<b>0,00*</b>
	12 Yıl ve Üzeri	152	2,36	,936		

\*=*anlamli değerler*

Tablo 7’de görüldüğü üzere yaş, öğrenim durumu, çalışılan birim, kurumda çalışma süresi, meslek çalışma süresi ortalamalarının örgütsel kırk camlar ve Erdemli Raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel kırk camlar ortalamaları ile yaş, öğrenim durumu, çalışılan birim, kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi ortalamaları arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Erdemli raporlama ortalamaları ile öğrenim durumu, çalışılan birim, kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi arasında farkın anlamlı olduğu görülürken yaş değişkeni ile anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

**Tablo 8.** Ölçek Puanlarının Yaş, Öğrenim Durumu, Çalışılan Birim, Kurumda Çalışma Süresi, Meslekte Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (Scheffe/Games-Howell)

Bağımlı Değişken	Yaş	Yaş	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Kırık Camlar	20-29 Yaş Arası	30-39 Yaş Arası	,27956*	,06800	<b>0,00*</b>
	20-29 Yaş Arası	40 Yaş ve Üzeri	,31270*	,07210	<b>0,00*</b>
Bağımlı Değişken	Çalışılan Birim	Çalışılan Birim	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Kırık Camlar	Fakülte	Diğer birimler	-,23408*	,08356	<b>0,02*</b>
	Erdemli Raporlama	Fakülte	Diğer birimler	-,37920*	,15182
Bağımlı Değişken	Kurumda Çalışma Süresi	Kurumda Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Kırık Camlar	0-5 Yıl Arası	12 Yıl ve Üzeri	,19071*	,06265	<b>0,01*</b>
	Erdemli Raporlama	0-5 Yıl Arası	6-11 Yıl Arası	,34898*	,10588
Bağımlı Değişken	Meslekte Çalışma Süresi	Meslekte Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Kırık Camlar	0-5 Yıl Arası	12 Yıl ve Üzeri	,16956*	,05947	<b>0,01*</b>
	Erdemli Raporlama	0-5 Yıl Arası	6-11 Yıl Arası	,41555*	,11328
Erdemli Raporlama	6-11 Yıl Arası	12 Yıl ve Üzeri	-,30598*	,11491	<b>0,02*</b>

\*=*anlamli değerler*

Tablo 8’de görüldüğü üzere değişkenler üzerinde yapılan tek yönlü varyans analizleri için varyansların homojen dağılıp dağılmamasına göre Scheffe ve Games-Howell Tek Yönlü Varyans analizleri yapılmıştır. Farklılığın kaynağını belirlemeye yarayan bu analizlere göre örgütsel kırık camlar bağımlı değişkeni açısından 20-29 Yaş aralığı ile 30-39 Yaş aralığında ve 20-29 yaş aralığı 40 yaş üzerinde farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Bu analiz sonucuna göre örgütsel kırık camlar ve Erdemli Raporlama bağımlı değişkeni açısından fakülte ve diğer birimler arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Kurumda çalışma süresi açısından örgütsel kırık camlar değişkeni açısından 0-5 yıl aralığı ve 12 yıl ve üzeri sürede çalışanlar açısından farkın anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Erdemli Raporlama bağımlı değişkeni açısından ise 0-5 yıl aralığı ve 6-11 yıl aralığında çalışanlar açısından farkın anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Meslekte çalışma süresi açısından örgütsel kırık camlar değişkeni açısından 0-5 yıl aralığı ve 12 yıl ve üzeri sürede çalışanlar açısından farkın anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Erdemli Raporlama bağımlı değişkeni açısından ise 0-5 yıl aralığı ve 6-11 yıl aralığında ve 6-11 yıl aralığı ve 12 yıl ve üzeri sürede çalışanlar açısından farkın anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 9.** Örgütsel Kırık Camlar ve Erdemli Raporlama Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Analizi)

	Kırık Camlar	Erdemli Raporlama
	Pearson	1
Kırık Camlar	p	
	Sayı	405
	Pearson	0,277**
Erdemli Raporlama	p	0,00
	Sayı	405
		405

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9’da görüldüğü üzere örgütsel kırık camlar ve Erdemli Raporlama arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel kırık camlar ile Erdemli Raporlama arasında pozitif yönlü zayıf ( $r=0,277$ ) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ( $p < 0,01$ ).



**Tablo 10.** Örgütsel Kırık Camlar ve Erdemli Raporlama Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Analizi)

		Kırık Camlar	İçsel Erdemli Raporlama	Dışsal Erdemli Raporlama	Destekçi Erdemli Raporlama	Gizli Erdemli Raporlama
Kırık Camlar	Korelasyon	1				
	p Sayı	405				
İçsel	Korelasyon	0,001	1			
	p Sayı	0,979 405	405			
Dışsal	Korelasyon	0,410**	0,281**	1		
	p Sayı	0,000 405	0,000 405	405		
Destekçi	Korelasyon	0,410**	0,281**	1,000**	1	
	p Sayı	0,000 405	0,000 405	0,000 405	405	
Gizli	Korelasyon	0,543**	0,252**	0,866**	0,866**	1
	p Sayı	0,000 405	0,000 405	0,000 405	0,000 405	405

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. \* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10'da görüldüğü üzere örgütsel kırık camlar ve Erdemli Raporlama ölçeği alt boyutları olan içsel Erdemli Raporlama, dışsal Erdemli Raporlama, destekçi Erdemli Raporlama ve gizli Erdemli Raporlama boyutları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel kırık camlar ile içsel Erdemli Raporlama arasında negatif yönlü zayıf ( $r=-0,001$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Örgütsel kırık camlar ile dışsal Erdemli Raporlama arasında pozitif yönlü orta ( $r=0,410$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p<0,01$ ). Örgütsel kırık camlar ile destekçi Erdemli Raporlama arasında pozitif yönlü orta ( $r=0,410$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p<0,01$ ). Örgütsel kırık camlar ile gizli Erdemli Raporlama arasında pozitif yönlü orta ( $r=0,543$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p<0,01$ ).

**Tablo 11.** Örgütsel Kırık Camlar Teorisinin Erdemli Raporlama Davranışına Etkisine Ait Regresyon Analizi

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Standart Hata	F	Sig.
0,277	0,077	0,074	0,50655	33,520	0,000
Model 1	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar			
	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit Değişken	0,817	0,069		11,896	0,000
Erdemli Raporlama	0,158	0,027	0,277	5,790	0,000

Tablo 11'de örgütsel kırık camlar teorisinin erdemli raporlama davranışını ne derecede etkilediğini belirlemek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre R2 değeri 0,07 olduğundan örgütsel kırık camlar değişkeninin Erdemli Raporlama değişkeni üzerinde düşük düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ( $R^2=0,077$ ). Kurulan regresyon modeli anlamlı olup, örgütsel kırık camlar teorisinin erdemli raporlama üzerinde pozitif etkisi vardır ( $Beta= 0,817$ ).

**Tablo 11.** Örgütsel Kırık Camlar Teorisinin Erdemli Raporlama Davranışının Alt Boyutlarına Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Standart Hata	F	Sig.
0,571	0,326	0,321	0,43383	64,710	0,000
Model 1	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar			
	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit Değişken	,900	,056			0,00
İçsel Erdemli Raporlama	-,047	,015	,133	3,125	0,00
Destekçi Erdemli Raporlama	-,117	,046	,210	2,538	0,00
Gizli Erdemli Raporlama	,394	,043	-,759	-9,243	0,00
Dışsal Erdemli Raporlama	,228	,025	-,410	-9,019	0,00

Tablo 12’de örgütsel kırık camların erdemli raporlamaya etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F=64,710$ ;  $p=0,000$ ). Analiz sonuçlarına göre örgütsel kırık camlar teorisinin içsel erdemli raporlama üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu ( $Beta=-0,133$ ;  $p=0,002$ ); örgütsel kırık camlar teorisinin destekçi erdemli raporlama üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu ( $Beta=-0,210$ ;  $p=0,012$ ); örgütsel kırık camlar teorisinin gizli erdemli raporlama üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu ( $Beta=-0,759$ ;  $p=0,000$ ) ve örgütsel kırık camlar teorisinin dışsal erdemli raporlama üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu ( $Beta=-0,410$ ;  $p=0,000$ ) görülmüştür.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, kırık camlar teorisinin erdemli raporlama davranışına etkisi belirlemeyi hedeflemektedir. Erdemli raporlama davranışını etkileyen birçok faktör bulunmakla birlikte alan yazına yeni kazandırılan örgütsel kırık camlar teorisinin Erdemli Raporlama davranışı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Günümüzde örgütsel yaşamda kurumların işleyişi, etkililiği ve verimliliği göz önünde bulundurulduğunda kurumlarda çalışanların benzer davranışlar sergilemesi ve Erdemli Raporlama davranışı kültürünün geliştirilmesi örgütlere katkı sağlamaktadır. Örgütlerde meydana gelen yanlış, etik dışı, yasadışı, ahlaki olmayan durumların açığa çıkartılması, örgütün performansını olumlu yönde etkilemekle beraber örgütün içerisinde bulunduğu topluma da katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra doğru veya yanlış davranışların kartopu misali birbirini takip etmesi olası bir durumdur. Kırık camlar teorisi bu davranışların kontrol altına alındığı zaman olumlu veya olumsuz olarak yansıdığını ifade etmektedir. Eğer bir örgütte yanlışlıklar, hatalar, suistimaller hemen düzeltildiği takdirde olumsuzlukların yaşanmaması beklenmektedir.

Araştırmadan elde edilen veriler incelendiğinde ve ölçek sorularına verilen cevaplara bakıldığında örgütsel kırık camlar ölçeğinin genel ortalaması 1,18 olarak belirlenmiştir. Bu ortalamaya göre örgüt çalışanlarının kimseden etkilenmeden bağımsız olarak hareket ettikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Örneğin “Örgüt çalışanları, iş etiğine uygun davranmadıkları için, ben de iş etiğine uygun davranmam.” sorusuna katılımcıların geneli katılmadığını ifade ederek diğer çalışanlar ile aynı davranışı göstermediği anlaşılmıştır. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin birbirlerinin davranışlarını taklit etme özellikleri kamu otoritesi kültüründe yerleşmiş bir durumdur. Dolayısıyla Türk kültüründeki kamu çalışanlarının kaytarma davranışları herkes tarafından bilinen bir durum olmakla birlikte yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir (Özdem ve Demir, 2015; Ünal ve Tekdemir, 2015).

Bir diğer yandan erdemli raporlama ölçeğine verilen cevapların ortalaması incelendiğinde 2,33 olduğu görülmektedir. Üniversite çalışanların “Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemizi isteniyorsa sözel olarak doğrudan ilettirdim.”, “Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.” sorularına verdikleri cevaplar, katılımcıların içsel erdemli raporlamayı tercih edebileceklerinin göstergesidir. Ayrıca “Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.”, “Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.” gibi davranışları pek tercih etmeyecekleri, yöneltilen sorulara verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır. Erdemli raporlama ve kültür kavramları özellikle doğu toplumlarında korku, endişe, garanti altında hissetme gibi kavramlar ile yakından ilgili olduğundan bireyler, şahit oldukları yanlış, yasa dışı, etik dışı veya ahlâk dışı olayları bildirme konusunda tereddüt yaşayabilirler.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin kabul veya reddedilmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda “Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumun örgüt kültürü ile bağlantısı olduğu ve kişilerin motivasyon yaklaşımlarından olan davranışsal şartlandırma yaklaşımına göre hareket ettikleri sonucu ortaya çıkabilir. Şöyle ki; davranış şartlandırma yaklaşımı bireylerin davranışlarının şekillenmesinde çevresel unsurların etkili olduğunu ileri sürmektedir. Dolayısıyla örgütsel kırık camlar teorisinin getirdiği ilkelere göre hareket eden çalışanlar erdemli raporlama eylemini açığa çıkartırken davranışın sonucundan çok kazanacakları veya kaybedecekleri unsurlara odaklanmaktadırlar. Eğer davranışı yerine getiren çalışan ödüllendirilirse bu davranışı yerine getirmeye devam edecektir (Eren, 2010, s. 545).

Bir diğer yandan örgütsel kırık camlar teorisinin erdemli raporlamaya etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizlerine göre; “Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışının içsel alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”, “Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışının dışsal alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”, “Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışının gizli alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” ve “Örgütsel kırık camların erdemli raporlama davranışının destekçi alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir. Oluşturulan genel hipotezle benzer şekilde bir örgütün kültürü eğer çalışanlarına rahat edebilecekleri bir çalışma ortamı

sunuyorsa, meydana gelen yanlışların, hataların, yasa dışılıkların açığa çıkartılması mümkündür. Ayrıca erdemli raporlama alt boyutlarına bakıldığında içsel ve destekçi erdemli raporlama boyutlarının pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olması ve dışsal ile gizli erdemli raporlamanın negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olması kırık camlar teorisine göre çalışanların örgüt ortamından etkilenerek raporlama kararını aldıklarını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın amacı örgütsel kırık camlar teorisinin erdemli raporlama davranışına etkisini araştırmaktır. Bu amaçla yapılan çalışma iki kavramın birbiri ile karşılaştırılması açısından özgünlük taşımaktadır. Örgütsel davranış alanında çalışan davranışlarının ve tutumlarının anlaşılması, yorumlanması gibi durumlar davranışsal yaklaşımdan itibaren günümüze gelmektedir. Örgütlerin etkin ve verimli olması, rekabet avantajı sağlaması ve bunun yanı sıra misyonundan birisi olan topluma hizmetin gerçekleştirilebilmesi için meydana gelen olumsuz olayların açığa çıkartılarak çözüme kavuşturulması gerekir. Bunun yanında örgütsel kırık camlar teorisi, kırık camlar teorisine örgüt açısından bir bakış açısı getirmiştir. Yapılan en küçük bir yanlış kartopuna dönüşerek büyümesi amacını taşıyan teoride örgütlerde meydana gelen yanlışları devam ettirmek, örgütün sağlığı, rekabet yeteneği ve sürdürülebilirliği açısından tehdit yaratmaktadır. Sadece bahsi geçen kavramlar tek başına büyük etki yaratmamakla birlikte diğer tüm faktörleri etkilemektedir. Örneğin adaletsiz davranışlarının var olması, bu davranışların bilinerek çalışma yaşamına devam edilmesi ve örgütsel kırık camlar teorisine göre adaletsiz davranışlara diğer çalışanların adapte olması, örgütsel adaletin yoksunluğunu ortaya koymakta ve örgütü dolaylı yoldan etkilemektedir.

Üniversite çalışanlarında örgütsel kırık camla teorisinin erdemli raporlamaya etkisini belirlemek üzere yapılan çalışmada sadece Yozgat Bozok Üniversitesinde gerçekleştirilmiş olup, farklı üniversite, kurum, bölge hatta ülkede ve daha kapsamlı örnekleme yapılması ile farklı sonuçlar elde edilebilir. Araştırmada örgütsel kırık camlar teorisinden yola çıkılarak bunun erdemli raporlama davranışını nasıl etkilediği açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütsel kırık camlar teorisinin başka değişkenler ile nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir. Başka değişkenler ile yapılacak çalışmaların örgütlerin başarı faktörlerine yönelik etkilerinin bulunmasında önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada örneklem olarak alınan Yozgat Bozok Üniversitesi çalışanlarının örgüt kültürü bağlamında birbirleri arasında uyum içerisinde çalıştıkları söylenebilir. Fakat kırık camlar teorisinin örgütsel düzeyde incelenmesi için kişilik özellikleri, örgüt kültürü, liderlik, pozitif ve negatif duygular gibi değişkenlerle ilişkilendirilmesi, bu araştırma sonuçlarının da genelleştirilebilmesi adına önemlidir. Bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı umut edilmektedir.

## Etik Beyan

“Kırık Camlar Teorisinin Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Davranışına Etkisi: Yükseköğretim Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Ayrıca bu çalışma için gerekli olan izinler, Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu’nun 20.01.2021 tarihli 18/09 sayılı toplantısında alınmıştır.

## Kaynakça

- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlâki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: *Whistleblowing*. *Mercek Dergisi*, Ekim, 1-13.
- Alford, R.P. (2012). The FCPA at thirty-five and its impact on global business: a broken windows theory of international corruption. *Ohio State Law Journal*. 731253.
- Alpaslan Danışman, S. (2006). Sosyal Bir Sorumluluk Olarak İhbarcılık. *İş Ahlâki Dergisi*. 227-238.
- Altıntaş, M. (2019). *Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Eğitim ve Sağlık Kuruluşları Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020). *Erdemli Raporlama ve Örgütsel Sağlık İlişkisi (Eğitim ve Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma)*. Efe Akademi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Austrup, S. (2011). The Person Behind the “Broken Window”: *The Influence of the Environment and Personality on Undesired Behavior*.
- Ayar, M. (2020). *Sağlık Sektöründe Açık Etme (Whistleblowing)*. Astana Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Bektaş, M., Erkal, P. ve Çetin, E. (2019). Kırık Camlar Teorisinin İşletmelere Uyarlanması: Ölçek Geliştirme Çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (3), 596-617.
- Bennett, T. (1991). The effectiveness of a police-initiated fear-reducing strategy. *British Journal of Criminology*, 31(1), 1-14.
- Beşe, E. (2006). Kırık Pencereler Teorisi Bağlamında Kentsel Yaşamda Suç ve Güvenlik. *Polis Bilim Dergisi*, 8 (1), 1-24.
- Bratton, W. ve Knobler, P. (1998). *The turnaround: How America’s top cop reversed the crime epidemic*. New York: Random House.

- Brown, J. O., Hays, J., ve Stuebs, M. T. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28-56.
- Cailleba, P., ve Petit, S. C. (2018). The whistleblower as the personification of a moral and managerial paradox. *M@n@gement*, 21(1), 675-690.
- Cheng, J., Bai, H., ve Yang, X. (2017). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, 155, 115-130. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3517-3>.
- Churruca, K., Ellis, A.L. ve Braithwaite, J. (2018). "Broken hospital Windows": debating the theory of spreading disorder and its application to healthcare organizations. *BMC Health Services Research* (2018) 18:201.
- Çetinel, M.H. (2018). *Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarlık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü*. (Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Dixon, D. (1998). Broken windows, zero tolerance, and the New York miracle. *Current Issues in Criminal Justice*, 10, 69-106.
- Dungan, J.A., Young, L. ve Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 1-12.
- Erdost, H.E. ve Çolak, M. (2004). Örgüt İçi "Sorun Bildirme" Konusuna Kültürlerarası Bakış: Türkiye - Abd Örneği. *Verimlilik Dergisi*, 2004, 69-83.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Demir, S. (2014). Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 45, 27-56.
- Gau, J.M., Corsaro, N. ve Brunson R.K. (2014). Revisiting broken windows theory: A test of the mediation impact of social mechanisms on the disorder-fear relationship. *Journal of Criminal Justice*, 42 (2014), 579-588.
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi. *Madencilik Dergisi*, 44 (4), 29-38.
- Hill, T.D., Ross, C.E., Angel, R.J. (2005). Neighborhood disorder, psychophysiological distress, and health. *J Health Soc Behav*, 46(2), 170-86.
- Kavkalı, Z. ve Yeşiltaş, M. (2018). Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama, *Turizm Akademik Dergisi*, 5 (2), 85-96.
- Kelling, G.L. ve Sousa, W.H. (2001). Do police matter? An analysis of New York city's police reforms. *New York: Manhattan Institute for Policy Research*.
- Keuschnigg, M. Ve Wolbring, T. (2015). Disorder, social capital, and norm violation: three field experiments on the broken windows thesis. *Ration Soc*, 27(1), 96-126.
- Lang, D. L., Salazar, L. F., Crosby, R. A., Diclemante, R. J., Brown, L. K., ve Donenberg, G. R. (2010). Neighbourhood environment, sexual risk behaviours and acquisition of sexually transmitted infections among adolescents diagnosed with psychological disorders. *American Journal of Community Psychology*, 46(3-4), 303-311.
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., ve de Sousa Jabbour, A. B. L. (2017). Ethical awareness, ethical judgment and whistleblowing: A moderated mediation analysis. *Journal of Business Ethics*, 155(1),289-304, <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3534-2>.
- Lim, M.S.C., Hellard, M.E. ve Aitken, C.K. (2005). The case of the disappearing teaspoons: longitudinal cohort study of the displacement of teaspoons in an Australian research institute. *BMJ*, 331 (7531), 1498-1500.
- Nalcı Arıbaş, N. (2017), *Kamu Yönetiminde Yasa/Etik Dışı Davranışların Önlenmesinde "İfşa" Mekanizması: Bir Model Önerisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Özaslan, G. ve Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(3), 321-350.
- Özdem, G. ve Demir, A. (2015). Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 1029-1042.
- Ramos, J. ve Torgler, B. (2012). Are academics messy? Testing the broken Windows theory with a field experiment in the work environment. *Rev Law Econ*, 8(3), 563-577.
- Sarıoğlu Uğur, S. ve Özdemir, L. (2019). Onlarda "Whistleblowing" Peki Ya Bizde? Kavramsal Bir Araştırma Ve Bir Öneri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (89), 71-79.
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755-776, <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2886-8>.
- Temir, E. (2020). Kırık Camlar Teorisinin Kurum Kültürüne Uyarlanabilirliği. *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi*, 4, 133-144.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Ünal, Ö.F. ve Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Watts, L. L. ve Buckley, M. R. (2017). A dual-processing model of moral whistleblowing in organizations. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 669-683.
- Weisburd, D. ve Braga, A.A. (Eds.). (2006). *Police innovation: Contrasting perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wilson, J.Q. ve Kelling, G. L. (1982). Broken windows. *Atlantic Monthly*, 249 (3), 29-38.



- Yazıcı, N. (2018). Hile Üçgeni: Fırsatların Önlenmesinde Kırık Camlar Teorisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53 (3), 843-851.
- Zeybek Yılmaz, E. ve Bayram, A. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Etiksel İfşa Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 246-267.

### EXTENDED ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effect of broken windows theory on whistleblowing behavior. Broken windows are a scientific metaphor, which can be seen as small and simple in society; It is symbolized by physical elements such as broken derelict buildings, graffiti, scattered trash cans. The theory suggests that where these simple irregularities occur, they will create a sense of control over people and cause a chain effect, leading to larger crimes (Austrup, 2011, p. 3). Whistleblowing: “An act involving the organization and under its control, or suspected significant illegality or other wrongdoing, has been entered into the public record and has had exclusive (privileged) access to data relating to the organization, to an external unit with the power to rectify that wrongdoing, It is expressed as a deliberate and uncompulsory act of disclosure” (Jubb, 1999, p. 78). There is no study in the literature investigating the relationship between the two concepts. This aspect of the study is thought to contribute to the literature. This descriptive study was carried out on the administrative and academic staff of Yozgat Bozok University in 2021.

Simple random sampling method was chosen in the study. A questionnaire was applied to 405 people who agreed to participate in the questionnaire applied to the administrative and academic staff of Yozgat Bozok University. Organizational Broken Windows Scale and Reporting Scale were used as data collection tools. The Organizational Broken Windows Scale consists of 2 dimensions and 13 questions. The Disclosure Scale consists of 4 dimensions and 16 questions.

According to the findings obtained from the research, it was concluded that the organizational theory of broken windows has an effect on whistleblowing behavior. In addition, it has been determined that there are positive and significant relations between internal whistleblowing and supportive whistleblowing, which are the sub-dimensions of whistleblowing behavior of the organizational broken windows theory. While organizational broken windows significantly affected the behavior of confidential whistleblowing and external whistleblowing, the effect was negative. In addition, it was determined that there were significant relationships between socio-demographic variables and scale scores. Personality traits and socio-demographic variables influence the theory of broken windows.

This study is a research aiming to create an overview of organizational broken windows theory and whistleblowing dimensions. As a result of the research, it has been determined that the organizational broken windows theory has a positive effect on whistleblowing behavior. According to the results of this research, the theory of broken windows has been adapted to the organizations, and if small mistakes and mistakes are corrected in a timely manner, the efficiency and productivity of the organizations will increase. In addition, snowballing of events will be prevented, and illegal and unethical situations will be revealed with a comfortable working environment. It can be said that the application of the theory in organizations will have a positive effect on many factors. It even comes to mind that the theory can prevent some misapplications. Therefore, it is important to adapt a theory born from social events to organizations. In organizations that are a part of society, revealing the theory can be beneficial for both the employees, the organization and the society.