

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

KONUŞMA HÜRRİYETİNİN YANINDA SESSİZ KALMA SEÇENEĞİ: ÜNİVERSİTE AKADEMİK PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE WHISTLEBLOWING (İFŞA ETME) HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Ömer Okan FETTAHLIOĞLU¹, Sevda DEMİR²

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bahçe Meslek Yüksek Okulu

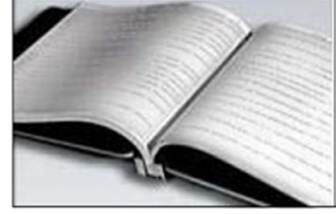
Özet: Örgütsel sessizlik ve whistleblowing (ifşa etme) arasındaki ilişki düzeyi daha önce bir arada incelenmemiş bir konudur. Bu çalışmanın amacı örgütsel sessizlik ile whistleblowing arasında ilişkinin var olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Bu nedenle üniversitede çalışan akademik personel üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasının ilk kısmında, örgütsel sessizlik konuları ve örgütsel sessizlik nedenlerine ilişkin sorular, ikinci kısımda, whistleblowing davranışına yönelik sorular; son kısmında ise demografik özelliklere yönelik sorulara yer verilmiştir. Çalışma kapsamında 192 akademik personele anket uygulanmış ve sonuçlar istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda Örgütsel sessizlik konuları ile whistleblowing arasında düşük şiddette ve pozitif ilişki bulunmuştur. Örgütsel sessizlik nedenleri ile whistleblowing arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sessizlik, Örgütsel Sessizlik, Whistleblowing, Akademik Personel

THE OPTION OF REMAIN SILENT NEXT TO THE FREEDOM OF SPEECH: UNIVERSITY ACADEMIC STAFF ORGANIZATIONAL SILENCE AND WHISTLEBLOWING (DISCLOSE) ABOUT FEEDBACK

Abstract: The level of relationship between organizational silence and whistle-blowing (disclose) is an issue that has not been investigated in a combination before. The purpose of this study is emphasizing whether there is a relationship between organizational silence and whistleblowing. For this reason carried out research on the academic staff at the University. In the first part of the survey, organizational silence topics and questions about the causes of organizational silence, the second part, the questions about whistleblowing behavior; the last part includes questions for the demographic characteristics. In the scope of research, a survey conducted with 192 academic staff and the results were statistically analyzed. As a result of the research, low intensity and a positive relationship has been found between Organizational silence issues and whistleblowing. It is not the result of a meaningful relationship has been reached between causes of Organizational silence and whistleblowing.

Key Words: Silence, Organizational Silence, Whistleblowing, Academic Staff



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

1. GİRİŞ

İşletme içerisinde ortaya çıkan sorunların tespiti ve çözümü için, çalışanların çözüm sürecine katılmaları önemli bir konudur. Çözüm sürecine katılmayı engelleyen en önemli unsurların başında da örgütsel sessizlik durumunun varlığı gelmektedir. Çalışanların şahit oldukları sorunlar karşısında sessiz kalmalarının nedenlerine ilişkin çok sayıda araştırma yapılmış ve bu nedenler örgüt yapısı, yönetim şekli, çalışanların kişisel özellikleri gibi birçok farklı unsurlara bağlanmıştır. Örgütsel sessizliğin var olduğu durumlarda, iletişim sorunları, verimsizlik, çatışma, stres, mobbing, örgütsel-bireysel performans düşüklüğü, kriz, sosyal tepkiler, sinizm, tükenmişlik, iş gücü devir oranında yükselmeler, tatminsizlik vs. sorunların ortaya çıktığı görülmüştür.

Çalışanların örgüt içinde sessiz kaldıkları konularda artışların olması ve bu durumdan dolayı rahatsızlık hissiyatlarının artması sonucunda, söz konusu sorunsallarla etik değerler ölçüsünde mücadele edebilmek için whistleblowing (ifşa etme) hareket tarzına yönelebilecekleri göz ardı edilmemelidir.

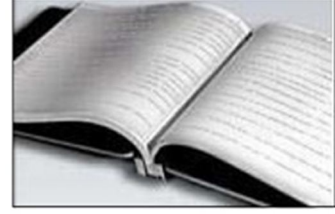
Literatür incelemesinde, örgütsel sessizlik ile ilgili yapılmış çalışmalarda, daha çok örgütsel sessizliğe neden olan konular ve örgütsel sessizlik nedenleri ile demografik özellikler arasında ilişki olup olmadığı üzerine yoğunlaşıldığı söylenebilir. Örgütsel sessizlik ile whistleblowing arasındaki ilişki olabileceği söz konusu iken, bu ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmamızın bu alanda yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Çalışmamızda öncelikle örgütsel sessizlik ve whistleblowing konusunda kavramsal bilgilere yer verilmiş ve bu konularda yapılmış olan çalışmalara değinilecek, devamında ise yapılan alan uygulamasının bulguları sunulacaktır.

1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KAVRAMI

Yönetim yazınında iş gören sessizliği, ilk kez bu terimi tanımlamaya çalışan Hirschman'a dayandırılabilir. Hirschman (1970) sessizliği, pasif ancak bağlılık ile eş anlamda yapıcı bir tepki olarak açıklamış ve daha sonra da yönetim bilimciler sessizlik ve bağlılığı ilişkilendirmeye devam etmişlerdir (Pinder ve Harlos, 2001: 332).

Örgütsel sessizlik kavramı, literatüre yeni girmiş bir kavram olmasına rağmen günümüze kadar birçok araştırmaya konu olmuştur. Yapılmış iki temel çalışma bu kavramın ortaya çıkmasında öncü rol oynamıştır. Bu çalışmalardan ilki, Morrison ve Milliken tarafından 2000 yılında yapılmış olup, örgütlerde sistematik biçimde gelişen sessizlik sürecini ve bu sürecin sürekliliğini ve güçlenmesini sağlayan örgütsel koşulları açıklamaktadır. Örgütsel sessizlik konusundaki bir diğer öncü çalışma ise Pinder ve Harlos tarafından 2001 yılında yapılmıştır. Söz konusu araştırmacılar özellikle algılanan adaletsizlik konusunun açıkça konuşup konuşmamaya dair işgörenlerin kararları üzerindeki etkisini incelemiştir. Pinder ve Harlos işgören sessizliği kavramını geliştirmiş ve bu sessizliği ortaya çıkaran ve güçlendiren örgütsel koşulları açıklayan bir model önermişlerdir. Çalışmada, işgören sessizliği "değişimi etkileyebilme ya da düzeltilebilme yeteneğinde olan insanların, örgütsel durumlara ilişkin konularda, davranışsal, bilişsel ya da duygusal değerlendirmelerini ve



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

düşüncelerini esirgemesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Çakıcı, 2008: 118).

Henriksen ve Dayton, örgütsel sessizliği, bir organizasyonda oluşan ciddi problemlere karşı gösterilen küçük tepkiler olarak ifade etmişlerdir (Henriksen ve Dayton, 2006: 1539).

Sessizliği kolektif bir fenomen olarak ele alan Morrison ve Milliken, iş görenlerin örgütsel sorunlar hakkında görüş ve kaygılarını esirgeme tercihine örgütsel sessizlik adını vermişlerdir(Morrison ve Milliken, 2000: 707).

Sessizleşmenin, iş görenlerin örgütlerine olan bağlılığının bir ifadesi olduğuna dikkat çeken araştırmalar bulunmakla birlikte (Bryant ve Cox, 2004:588; Eroğlu ve Diğerleri, 2011: 99) günümüzde bunun bir tepki ve geri çekilme (Bildik, 2009: 34) olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur.

Dyne vd. örgütsel sessizliği, iş ile ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin bildirilmesinden bilinçli olarak kaçınma, şeklinde tanımlamıştır(Dyne vd., 2003: 1361).

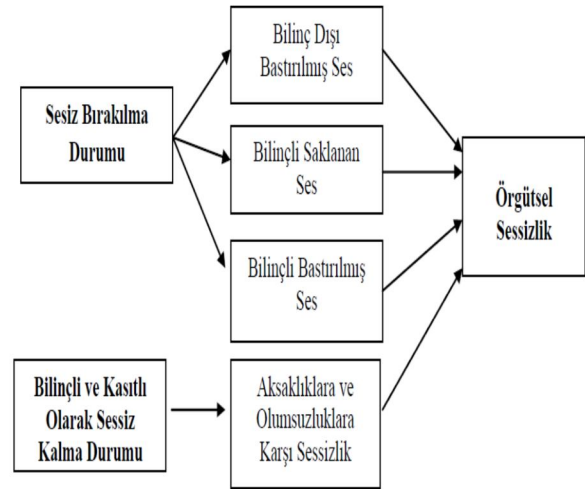
Bu tanımlamalardan hareketle, örgütlerde sessizlik, iş görenlerin iyileşme ve gelişme adına işi veya işyeriyle ilgili teknik ve/veya davranışsal konularla ilgili görüş ve düşüncelerini bilinçli olarak esirgemesi ve sessizleşmesi şeklinde tanımlanabilir (Çakıcı,2007:150).

Pinder ve Harlos’a göre, sessizliğin beş tane ikili fonksiyonu mevcuttur (Pinder ve Harlos, 2001: 338):

- Sessizlik, insanları bir araya getirebildiği gibi aynı zamanda da birbirinden uzaklaştırabilir.

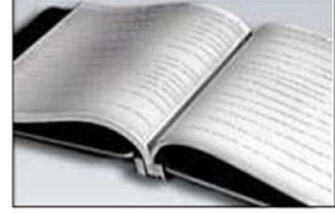
- Sessizlik, insan ilişkilerine hem zarar verebilir hem de insan ilişkilerini düzeltebilir.
- Sessizlik, hem bilgi sağlar hem de bilgiyi gizler.
- Sessizlik, derin düşünmenin ya da düşünce yoksunluğunun işareti olabilir.
- Sessizlik hem kabulün hem de muhalefetin bir göstergesi olabilir.

Örgütsel sessizlik tanımlamalarında ve analizlerinde genel olarak son üç fonksiyon üzerinde durulmakta ve sessizlik, aktif, bilinçli, kasıtlı ve amaçlı bir davranış olarak ele alınmaktadır.



Şekil 1.1. Örgütsel Sessizliğin Ortaya Çıkış Şekilleri

Örgütsel sessizlik iki farklı şekilde ortaya çıkabilir; birisi çalışanın bilinçli ve kasıtlı olarak kendisinden kaynaklanan sessiz kalma durumudur. Bu durumda kişiler konuşmaktan ve kendilerini ifade etmekten çekinirler. Sessiz kalmayı tercih eden işgörenler, örgüt içerisinde meydana gelen aksaklıkları, karşılaştıkları olumsuzlukları duymazlıktan veya



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

görmezlikten gelebilmekte ve böylece sessiz kalabilmektedirler(Alparslan, 2010: 40).

Diğer bir sessiz kalma şekli ise, sessiz bırakılma olarak belirtilmektedir. Çalışanlar kendi istekleri sonucunda kasıtlı olarak sessiz kalabildikleri gibi kendi istekleri dışında yöneticiler tarafından zorla sessiz bırakılabilmektedirler. Böyle bir ortamda bireyler bilinç dışı bastırılmış sesi, bilinçli saklanan sesi ve bilinçli bastırılmış sesi ortaya çıkaramayabilirler (Özcan, 2011: 89).

Örgütlerde sessizlik nedeni her ne olursa olsun endişe veren ve istenmeyen bir durum olarak nitelendirilmektedir. Öyle ki, yapılan bir araştırmada, yöneticilerin %85' i örgüt içinde en fazla endişe veren durumlardan birinin örgütsel sessizlik olduğunu belirtmişlerdir (Robbins ve Judge, 2012: 360).

2.1. Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler

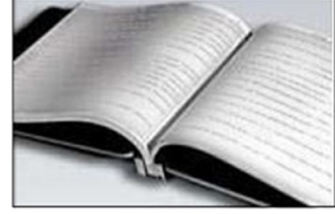
Örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasına neden olan çeşitli faktörler vardır. Kişilik özellikleri, kültürel farklılıklar ve demografik özellikler gibi etkenler dikkate alındığında örgütsel sessizlik nedenlerinin de çeşitlilik göstereceği anlaşılmaktadır.

İş görenlerin örgüt içindeki belirli konu ve sorunları bildiği halde üstleriyle gerçeği konuşmadıkları çelişkisi, sessizlik konusunu araştırmaya değer kılmaktadır. Son yıllarda gelişen formel ses çıkarma mekanizmaları (açık kapı politikaları, öneri ve şikayet sistemleri gibi), resmi ortamlarda ses çıkartma fırsatları (toplantılar gibi) ve kendiliğinden olan anlık, yüz yüze yakalanabilen informel ortamlar açıkça konuşma fırsatları olarak görülebilir (Çacık, 2008: 119).

Çalışanlar, örgüt içerisindeki sorunlar hakkında düşüncelerini ifade etmelerinin bir şey değiştirmeyeceğine, sorunlarını anlatmanın ise tehlikeli olabileceğine inanırlar. Çalışanlar, yöneticilerinden olumsuz bir feedback almaktan çekindiklerinden dolayı konuşmaktan çok sessiz kalmayı tercih ederler. Konuştuklarında sorun çıkarıcı, şikâyetçi ve geçimsiz biri olarak görünebileceklerini zannettikleri için duygu ve düşüncelerini paylaşmaktan kaçınırlar. Bu durum, örgüt için yeni fırsatların kaçırılmasına ve çalışanların bu ortamda yaşadıkları sıkıntının ve stresin çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerini olumsuz etkilemesine neden olabilir. Çalışanların başarılarının üst düzeyde olması için sorunlarını rahatlıkla dile getirebilmeleri ve yöneticilerinden olumsuz bir geri besleme almamaları gerekir(Özdemir ve Uğur, 2013:258-259).

Örgütsel sessizliğin nedenleri genellikle dört ana başlık altında toplanmaktadır(Özcan, 2011: 90; Bildik, 2009: 39; Kahveci, 2010: 14-15; Kahveci ve Demirtaş, 2013: 54):

İşgörenlerin Yöneticilerine Güvenmemesi: Bazı örgütlerde işgörenlerin teknik, idari ve politik konularda konuşmalarının engellendiği görülmektedir. Morrison ve Milliken, bazı yöneticilerin idari ve politik kararlara ilişkin işgörenlerin karşı çıkışlarını ve örgütteki problemleri açıkça dile getirmelerini hoş karşılamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu örgütlerde, işgörenler sorunları dile getirdikleri için yöneticilerinden olumsuz bir tepki ile karşılaşabilmekte ve konuşmanın hiçbir fayda getirmediğine inanmaktadırlar. Son yıllarda yapılan araştırmalarda özellikle karar alma süreci, idarenin yetersizliği, adaletsiz paylaşım, örgütsel verimsizlik ve örgüt performansının düşüklüğü tartışılmaz konular arasında yer almaktadır. Katılımcılar bu konularda



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

konuşmanın bir fark yaratmayacağına inanmakta ve olumsuz bir yanıt almaktan çekinmektedirler.

Konuşmanın Riskli Görülmesi: Ryan ve Oestreich'a göre, işgörenler kendilerine güvenmelerine rağmen örgütü ilgilendiren bazı konulardaki tartışmalara doğrudan ya da dolaylı bir biçimde katılmanın riskli olduğunu düşünmektedirler. Değişimin yaşandığı dünyada artan rekabet koşulları, yükselen müşteri beklentileri, kaliteye odaklanma nedeniyle örgütlerde işgörenlerin açıkça konuşma ve sorumluluk alma istekleri gittikçe artmaktadır. Fakat izolasyon korkusu, terfi edememe ve örgütte sevilme korkusundan dolayı çalışanlar fikirlerini açıkça ifade edememektedirler.

Dışlanma Korkusu: İşgörenlerin sessiz kalmasının sebebini psikologlar "Sessiz Etki" olarak adlandırmaktadırlar. Çalışanların olumsuz bir şekilde yorumlanabilecek bir bilgiyi paylaşmadaki isteksizlikleri ve bu paylaşımın örgüt hiyerarşisinde olumsuz bir durum olarak yorumladıkları ve çoğunlukla sorun çıkarıcı, dedikoducu ya da şikâyet edici olarak anılmaktan korktukları belirtilmektedir. Dışlanma korkusu içerisindeki çalışanlar örgüt içerisinde yüksek derecede performans gösterememektedirler. İşgörenlerin korkularını yenerek sorunları dile getirmeleri, kendilerini açıkça ifade etmeleri performanslarını olumlu yönde etkileyecektir. Örgütlerde işgörenlerin dışlanma korkusu yaşamaması için örgüt yöneticileri çalışanlarla açık ve iyi bir iletişim kurmalı, onların sorunlarını dinlemeli ve bunlar için çözüm önerileri aramalıdır. İşgörenler dışlanma korkusu ile terfi edememe ve problem çıkarıcı kişi olarak görünmekten korktuklarından düşüncelerini açıklayamazlar. Buna rağmen örgütlerin hayatta kalması ve değişen çevreye yanıt verebilmesi için takım

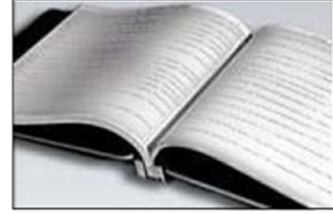
çalışması gerekli olup, bilgi ve haberleri paylaşmaktan korkmamalıdır.

İlişkilerin Bozulacağı Korkusu: Morrison ve Milliken, çalışanların iş arkadaşlarıyla ilgili olumsuz bir durumdan bahsettiklerinde ilişkilerinin bozulmasından korktuklarını ileri sürmektedirler. Bu çalışanlar sorunlarını dile getirirse dahi bir çözüm üretilmeyeceğine ve karşı tarafın zaten cevap vermeyeceğine inanmaktadırlar. Konuştuklarında işini kaybedebileceklerine, terfi edemeyeceklerine ya da engellerle karşılaşacaklarına inanmaktadırlar. Çalışanların yaşadıkları bu korkular iletişim eksikliğinin bir sonucu olarak gösterilebilmektedirler. Çalışanların birbirini iyi anlayamamaları, düşüncelerini tam olarak ifade edememeleri ilişkilerinin bozulması korkusunu da beraberinde getirmektedir.

Örgütsel sessizlik ayrıca işgörenler arasında hoşnutsuzluğa neden olur ki bu durum, işgören devir hızının artması, bireysel ve örgütsel iletişimin bozulması ve diğer arzu edilmeyen davranışlar ve sonuçta örgütün genel işleyişinin bozulması ile kendini gösterir. Bireyler bir konu hakkında tartışmadan kaçınıp sessizleştiklerinde, yaratıcı ve yenilikçi düşünceler ortaya çıkmaz ve birey ya da grup düşüncesi norm halini alır. Dolayısıyla örgütün hatalarını belirleme ve bunları düzeltme olasılığı azalır, performans da bundan olumsuz bir şekilde etkilenir. Öte yandan örgütsel sessizliğin, depresyon, sağlık problemleri, madde ve alkol bağımlılığı gibi olumsuz bireysel etkileri de söz konusudur (Bagheri, Zarei ve Aeen, 2012'den akt. Kılıç vd.,2013:20-21).

2.2. Örgütsel Sessizlikle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Türkiye'de de örgütsel sessizlik üzerine yapılan araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Son



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

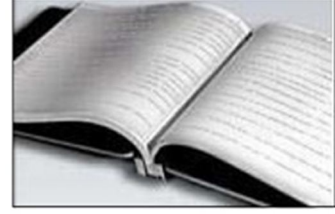
<http://www.akademikbakis.org>

yıllarda sessizliğin, bireylerin konuyla ilgili düşüncelerinin olmaması ya da söyleyecek bir şeylerin bulunmaması dışında içerisinde derin ve gizli anlamlar (sessizleştirilme) barındırabileceği düşüncesi yaygın olarak kabul görmeye başlamıştır. Çalışmamızın bu

kısımında yabancı ve Türkçe literatür taramasında incelenen araştırmalara göre, örgütsel sessizlik ile ilgili yapılmış olan çalışmalar tarafımızdan gruplandırılmış ve Tablo 2.1’de sunulmuştur.

Tablo 2.1. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yapılan Çalışmalar		
İlişkili Konu(lar)	Yazar/(lar)	Bulgular
Demografik Özellikler, Örgütsel Bağlılık	Morrison ve Milliken, (2000); (Pinder ve Harlos, 2001); Kahveci (2010); Erenler (2010); Özgan ve Küleçi (2012); Nikmaram vd. (2012)	Demografik niteliklerin çalışan sessizlik davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sessizlik iklimi, alt düzey çalışanlarda daha güçlü iken, üst düzey çalışanlara doğru örgütsel bağlılık kavramının öneminin artmaya başladığı belirlenmiştir.
Örgütsel Güven	Akgündüz (2014)	Örgütsel güven ve örgütsel sessizlik arasında ilişki incelenmiş ve yöneticiye duyulan güvenin, çalışanların örgüte karşı sessizlikleri üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.
Mobbing, Örgütsel Vatandaşlık	Özcan (2011); Gül ve Özcan(2011)	Mobbing davranışının; örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sessizlik davranışı üzerine etkileri ele alınmıştır. Mobbing ile örgütsel sessizliğin alt boyutları olan yönetsel ve örgütsel nedenler, işle ilgili konular, tecrübe eksikliği, izolasyon ve ilişkileri zedeleme korkusu arasında anlamlı, pozitif ve orta dereceli bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır.
Örgütsel Sessizlik İklimi Ve Örgütsel Sessizlik Davranışları	Alparslan(2010)	Üniversite öğretim elemanlarının, kurumlarında, birimlerinde veya bölümlerinde sessizlik iklimi algısı sorgulanmış, ayrıca, örgütsel sessizlik iklimi ile sessizlik davranışlarının arasında herhangi bir etkileşim olup olmadığı analiz edilmiştir.
Sessiz Kalman Konular ve Nedenleri	Milliken, Morrison (2000); Milliken, Morrison ve Hewlin (2003); Çakıcı ve Çakıcı(2007); Yalçın ve Baykal (2012); Arlı (2013); Çakıcı (2008)	En az sessiz kalman konular, etik konular ve sorumluluklar, yönetim sorunu, çalışanların performansı, kurumu iyileştirme çabaları ve çalışma olanaklarıdır. Sessiz kalmayı tercih etme nedenlerinin başında yönetsel ve örgütsel nedenler gelmektedir. Korku yine etken faktör olarak ortaya çıkmıştır.
Liderlik Davranışı Örgütsel Adalet	Karacaoğlu ve Cingöz (2009)	Örgütsel anlamda adaletli uygulamalar arttıkça ve açık liderlik davranışı yaygınlaştıkça



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

		çalışanların sessiz kalma olasılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.
Örgütsel Seslilik Performans	Özdemir ve Uğur (2013); Tayfun ve Çatır (2013);Beheshtifar, Borhani ve Moghadam (2012)	Sektöre (kamu ve özel) göre çalışanların örgütsel ses ve sessizlik algılamalarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.
Örgütsel Stres	Kılıç vd.(2013)	Örgütsel stres ile örgütsel sessizlik arasında orta kuvvette pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların sıklıkla sorunlar veya konular hakkında sessiz kalmaya zorlandıkları hissine kapıldıklarını belirten ampirik bulgular da bulunmaktadır. Örneğin; ABD’de 22 ayrı örgütten 260 çalışan ile yapılan görüşmelerde, işgörenlerin %70’den fazlası, işte karşılaştıkları konu veya sorunlar hakkında konuşmaktan korktuklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmada, karar alma süreci, yöneticilerin yetersizliği, ücret eşitsizliği, örgütsel etkinsizlik ve düşük başarı tartışılmazlar arasında yer alan konular olarak ortaya çıkmıştır (Morrison ve Milliken, 2000’ dan akt. Çakıcı ve Çakıcı, 2007:389).

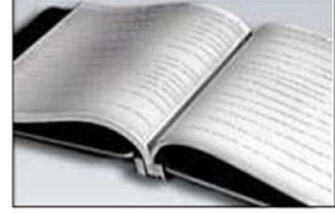
Araştırmalar gösteriyor ki, çoğu işgören örgüt içerisindeki belirli durumlarda ve konularda çıkan sorunları bildikleri halde bunları üstleriyle paylaşmamakta ve bu durum pek çok örgüt tarafından yaşanan çözümlenemeyen bir çelişki olarak görülmektedir. Bu konuda Enron skandalı çarpıcı bir örnek olarak gösterilmektedir. Edinilen bilgilerde, Enron çalışanlarının çoğunun, şirket faaliyetleri hakkında bazı endişeler taşıdıkları, ancak çalışanların bu endişelerini açıkça üstleriyle görüşmekten kaçındıkları vurgulanmıştır. Enron şirketinin başkan yardımcısı, Sherron Watkins’in açıklamasına göre, çalışanlar,

şirketin giderek zayıflayan finans durumunun farkındaydı ancak, Enron’da mevcut olan göz korkutma kültürü nedeniyle, bu konu hakkında kimse ses çıkarmak istememiştir. Çünkü çalışanlar kendilerini yeterince güvende hissetmemişlerdir. Bu durum, çalışanların sorun ve endişelerini açıkça dile getirme konusunda tedirginlik duyduklarının canlı bir göstergesidir(Milliken, Morrison ve Hewlin,2003:3).

Yapılan araştırmalar örgüt içerisinde en doğru verilerin ve bilgilerin en önemli kaynağını çalışanlar olarak göstermektedir. Örgütün faaliyetlerine en yakın ve stratejik noktalarında bulunan çalışanların örgütsel davranışa rehberlik edebilecek etkiyi yaratabilecekleri düşünülmektedir. İşgören sesi örgütün karar veya çıktıları üzerinde katkı sağlayıcı değişimlere yol açabilmektedir. Bu katkının işgören motivasyonunda da oldukça etkili olacağı düşünülmektedir (Mcfarlin ve Sweeney, 1996: 291; Alparslan, 2010:5).

3. WHISTLEBLOWING (BİLGİ İFŞASI) KAVRAMI

Whistleblowing (bilgi ifşası) kavramı, 1990’lı yıllardan itibaren akademik literatürde önem kazanmaya başlayan ve



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

araştırmalarda yer verilmeye başlanan bir kavramdır (Saygan, 2011: 3).

Whistleblowing için evrensel olarak kabul edilmiş bir tanım yoktur (Lewis vd., 2001: 215). Genel olarak whistleblowing kavramı; bir organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin çalışanlar tarafından, organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için açığa çıkartılması olarak tanımlanmaktadır (Brown, 2008: 8; Rehg vd., 2008: 222).

Başka bir ifade ile whistleblowing örgüt içerisinde, ahlaki olmayan davranışlar kapsamında şirketin mal veya parasını çalmak, rüşvet vermek veya almak, kişisel çıkarları için bulunduğu pozisyonu kullanmak vb. (Tavakoli vd., 2003: 58) gibi ahlaka aykırı bir takım davranışların, örgüt üyeleri tarafından açıklanmasıdır (King, 1999: 315; Eaton ve Akers, 2007: 67).

Whistleblowing kavramı, İngilizce literatürde çok yaygın olmakla beraber “organizational wrong doing”, “organizational misconduct”, “malpractice” gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Ancak Türkçe literatürde “bilgi ifşası”, “ıslık çalma”, “ispiyonlamak”, “muhabirlik etmek”, “gammazlamak” gibi kelimelerle açıklanmaya çalışılmaktadır (Aktan, 2006: 1’den akt.Saygan, 2011: 6; Aydın, 2003: 81).

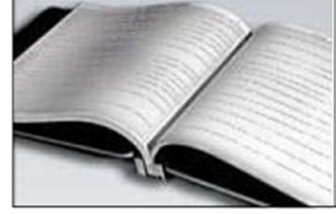
Türkçe literatürde whistleblowing kavramı, casusluk, çığırkanlık ve muhabirlik gibi terimlerle açıklanmaya çalışılsa da, herhangi bir vaka sonucunda “whistleblower”lar, yaptıkları fiiliyatın sonucunda, muhabirlere, ispiyonculara ve casuslara göre daha çok mağdur durumunda olmaktadır (Jubb, 1999: 77).

Bu kelime, ilk defa 1963 yılında güvenlik açısından ortaya çıkmış olan tehlikelerin ve risklerin yer aldığı hukuki bir belgede kullanılmıştır. Dolayısıyla etik değerlere ve yasalara aykırı davranışta bulunanların, bir düdük (ifşa) ile durdurulmaya çalışılması, bu kavramın özünü açıklamaktadır (NearandMiceli, 1995: 680).

Batılı toplumlarda, özellikle de Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde, etik sorunların ele verilmesiyle ilgili konular 1970’lerden bu yana ön plana çıkmıştır (Gerçek, 2005: 31).

Whistleblowing kapsamında olabilecek belli başlı yanlış davranışlar; maddi kazanç için suistimal (rüşvet, yolsuzluk ve hırsızlık), çıkar çatışmaları, uygunsuz ve profesyonel olmayan davranışlar, kusurlu idare, kaynak israfı ve kötü yönetim, adaleti saptırma, personel veya işyeri şikâyetleri, cinsel istismar, ayrımcılık, hukukun ihlali şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 59; Brown, 2008: 14).

Örgüt içerisinde bu tarz davranışların ortaya konması şüphesiz etik bir ortam yaratılması açısından faydalıdır. Ancak bu davranışların örgüt içinde açıklanıyor



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

olmasının, bu kavram içerisine sokulup sokulmayacağı konusunda tartışmalar vardır. Hem içte, hem de dışta ahlaki olmayan davranışların ihbar edilmesi benzer mücadeleler, problemler ve riskler ortaya koysa da, bilginin açıklanması eyleminin kurum dışında yapılıyor olmasının, whistleblowing kavramının temel anlamı olduğu hususunda birtakım görüşler vardır (Ray, 2006: 440). Çünkü, çalışanların kurum dışına ahlaki olmayan davranışları duyurmayı tercih etme sebebi, bu yanlış davranışı düzeltme konusunda, dış dünyanın itici güce sahip olmasıdır (Park vd., 2008: 930).

Whistleblowing eylemini gerçekleştiren kişiye whistleblower denilmektedir. Whistleblower, internal (iç) ve external (dış) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrım whistleblower'ın eylem şeklinin yönüne göre belirlenen bir ayrımdır. Açıklamalarını örgüt içersindeki üst yönetime bildiren kişilere Internal whistleblower, açıklamalarını örgüt dışındaki makamlara, medyaya ve kişilere bildirenlere ise External whistleblower adı verilir (Mercan vd., 2012: 171). İçsel bildirim başvurulmadan, dışsal bildirimde bulunmak doğru değildir. O halde içsel bildirim yeterli gelmediği durumlarda, dışsal bildirim kullanılmalıdır (MansbachandBachner, 2010: 484).

Whistleblowing kavramının net olarak anlaşılması açısından, whistleblowing içinde barındırması gereken unsurları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Near ve Miceli, 1996: 680; Brief ve Motowidlo,

1986: 716; Vinten, 2000: 168; Pfeffer ve Salancık, 2003: 59; Bouville, 2008: 35; Kaptein, 2011: 513-514; Keenan, 2002: 18; Chiu, 2003: 65-66; Larmer, 1992: 126):

- Whistleblowing, hukuki yapı ve yönetim şekli fark etmeksizin, her türlü organizasyonda görülebilecek ve yaşanabilecek bir olgudur.

- Whistleblowing'de temel amaç; yasadışı, meşru kabul edilmeyen ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin açığa çıkarılması için yapılmış olmalıdır.

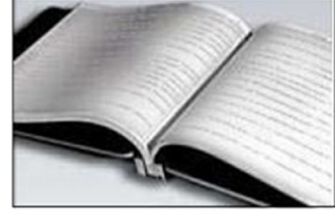
- Whistleblowing'de şikâyet kapsamına giren etik dışı eylemi gerçekleştiren veya gerçekleştirmeye teşebbüs edenlerin açıkça bilinmesi önemli değildir.

- Whistleblowing'de olayı açığa çıkaran kişi, raporlama veya ifşa etme eylemini (disclosure); organizasyonda görülen davranış ve eylemin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişi ve/veya organizasyonlara zarar vermemesi için yapılmalıdır.

- Mağdur, whistleblowing eylemini gerçekleştiren kişi (whistleblower)olabileceği gibi, organizasyon içi ve dışındaki kişiler ve hatta tüm toplum dahi olabilir.

- Whistleblower'lar organizasyonda hâlihazırda çalışan veya daha önce organizasyonda çalışmış bir kişi de olabilir. Ayrıca çalışanlar dışında paydaşların (stakeholders) da enformasyon sahibi olmaları ve bunu raporlamaları veya ifşa etmeleri söz konusu olabilir.

- Whistleblower'lar sahip olduğu enformasyonu doğrudan kendisi



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

kullanabileceği gibi başka kişi ve kurumlara da aktararak olayın açığa çıkarılmasını sağlayabilir.

• Whistleblowing eyleminde, olayın açığa çıkarılmasında, zorlama veya zorunluluk değil tam aksine gönüllülük esastır.

• Orta seviye yöneticiler, organizasyonun performansının devam ettirilebilmesi açısından diğer yöneticilerle karşılaştırıldıklarında daha fazla etik dışı davranış sergiledikleri öne sürülmektedir.

• Whistleblowers (ihbar edenler), işletmenin toplum önündeki imajını, otorite yapısını ve birliğini tehdit eden kişiler olarak görülmektedir.

• Whistleblowers (ihbar edenler), örgüt tarafından misillemelerle (Kara listeye alınma, ölç almaya maruz kalma, sadakatsizlik olarak nitelendirilme, yalnız bırakılma ve ardından işten kovulma) karşı karşıya kalabilmektedirler.

• Birçok kurumda bu davranışların duyurulması hoş karşılanmadığı için çalışanlar bu davranışları sergilemekten kaçınmaktadırlar.

Whistleblowing kavramının içeriğine bakıldığı zaman ise, 4 ögeyi içerdiği görülmektedir. Bunlar (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 57-58, Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 279):

• Etik dışı davranışları duyuran kişi: Bu kişiler genellikle performansı yüksek, yüksek eğitilmiş, genelde yönetici pozisyonunda, rolleri ile ilgili sorumluluklarının çok fazla farkında olan kişilerdir.

• Rapor edilecek yanlış davranış veya şikâyet.

• Ahlaki olmayan davranışlarla bağlantılı bir örgüt, kişi ya da gruplar.

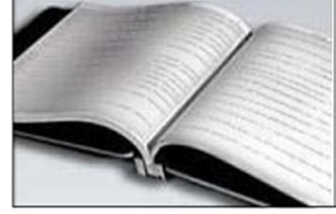
• Ahlaki olmayan davranışı duyuran kişinin şikâyet ettiği taraf.

Yakın bir gelecekte, işletmelerin rekabet gücünü belirlemede en önemli kriterlerden biri haline gelecek iş ahlakı ve sosyal sorumluluk ilkesi ile birlikte whistleblowing'in de önemli olacağı düşünülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta bazen işletmelerin örgüt içindeki etik dışı bir uygulamanın varlığından haberdar olmaması ve whistleblower tarafından bunu duyduğunda bu olayı örtbas etmeye çalışmasıdır. Etik dışı bir uygulamaya göz yummak ya da örtbas etmeye çalışmak işletmeyi çok daha zor durumlara düşürecektir (Özler vd., 2010: 209).

3.1. Whistleblowing'e Neden Olan Faktörler

Whistleblowing eyleminin ortaya çıkmasına neden olan çeşitli faktörler vardır. Esasen her kurum ve çalışanların ayrı özellikte olacağı dikkate alınır, faktörler, kişilere ve kurumlara göre farklılık arz edeceği söylenebilir.

Whistleblowing eylemini kavramak ve açıklamak için birçok çalışma yapılmıştır. Whistleblowingle ilgili yapılan çalışmaların birçoğunda teori eksikliği bulunmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan çalışmalarda planlanmış davranış teorisi ile whistleblowingin açıklanabileceği



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

saptanmıştır (Park ve Blenkinsopp, 2009:549). Bu çalışmaların birçoğu hem durumsal hem de çevresel faktörler üzerinde durmuştur. Whistleblowing'e neden olan faktörleri üç ana başlıkta toplamak mümkündür (Seifert, 2006:7-8; Brodie, 1998:56; Hitt, 1990:136):

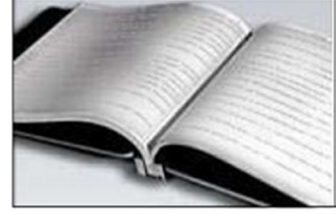
Kişisel Faktörler: Whistleblowing'in oluşması için etik dışı veya örgütsel yanlışlık gibi bir uygulamayı içeren bilgiye sahip olan kişi, kişilik özelliklerinden dolayı söz konusu durumdan rahatsızlık duyabilir. Bu rahatsızlıktan dolayı da, kurumun ve toplumun menfaati için, bilgi ifşası yoluna gidebilir. Ancak unutulmamalıdır ki, whistleblower'lar, yalnızca ahlaki sorumlulukları pahasına herhangi bir örgüte körü körüne bağlı olan kişiler olarak değerlendirilmemelidirler (Brodie, 1998: 56). Yapılan araştırmalara göre whistleblower'ın genellikle evli olduğu, mükemmel iş performansı sergiledikleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu, iyi eğitilmiş oldukları, genellikle örgüt içinde yüksek basamaklarda buldukları, genellikle erkek oldukları, uzun yıllardır aynı bölümde çalıştıkları, belirsizliğe toleranslarının az olduğu ve genellikle diğer çalışanlardan daha yaşlı oldukları ortaya çıkmıştır.

Durumsal Faktörler: Örgüt içerisinde ciddi şekilde yanlış uygulamaların farkında olan whistleblower, söz konusu uygulamaların ve etik dışı davranışların iş arkadaşlarına zarar verdiğini düşündükleri anda eyleme geçmeye hazırdır. Durumsal faktörlerin oluşumundan sonra, yanlış

uygulamaların raporlanmasına çaba sarf etmektedirler.

Örgütsel Faktörler: Destekleyici örgüt kültürü ve etik değerlerin en yüksek seviyede olduğu, katılımcı yönetim tarzının benimsendiği, açık iletişimin olduğu örgütlerde, whistleblowing ile karşılaşma oranının azaldığı görülmektedir. Üstlerin davranışı, örgüt içi çalışanların davranışı, biçimsel örgütsel politikaların varlığı ve toplumun ahlak iklimi gibi faktörler, örgüt içindeki etik davranışlar üzerinde etkili olmaktadır (Hitt, 1990:136). Whistleblower'lar açısından en büyük sorun; birçok organizasyonun değişime karşı olmasıdır. O nedenle, organizasyonlar etik dışı uygulama yerine whistleblower'lara daha fazla güvendikleri zaman whistleblowing'in etkinliği de artacağı söylenebilir. Örgüt içerisinde whistleblower'lar parasal veya diğer şekillerde ödüllendirilmeli ve kanunlarla korunmalıdır.

Araştırmalarda whistleblower'ların %90'ından fazlasının; kariyerlerini erken yaşlarda sonlandırdığı, kara listeye alındıkları, paranoyak bir insan olarak ifade edilme tehlikesi ile karşı karşıya kaldıkları, bütün birikimlerini, evlilik hayatlarını hatta yaşamlarını bile kaybedebildikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu nedenle örgüt üyelerinin ya da diğer çalışanların kendilerine misilleme yapacakları endişesi içinde olan çalışanlar, işletmelerinde şahit oldukları etik dışı uygulamaları ilgililere ihbar etme davranışı sergilemekten çekinmektedirler (Zhang, Chiu ve Wei, 2009:25).



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

Whistleblowing'in eyleminin gerçekleşme aşamalarını genel olarak dört ana başlıkta toplamak mümkündür(Wyer, 2004:6-7'den akt. Mercan vd, 2012:172):

Farkına Varma Aşaması: Potansiyel whistleblower çalıştığı kurumda etik dışı davranışlar ve uygulamalara şahit olmuş ve söz konusu durumu mantık çerçevesinde değerlendirmeye başlamıştır. Bu aşamada potansiyel whistleblower, etik dışı davranışların detaylarını öğrenmek ve ispata dayalı delil olup olmayacağı konusunda araştırmalar yapmaya başlar. Bu aşamada incelemelerini derinleştirmek için şahit olduğu durumları muhtemelen iş arkadaşları, yöneticileri ve/veya ailesiyle konuşma yoluna gidecektir. Gözlemlerine memnuniyet verici çözümler bulamaz ve/veya üçüncü kişilerin desteğini elde edemezse bu aşama sona erer.

Harekete Geçme Aşaması: Potansiyel whistleblower, öncelikle örgüt içinde harekete geçmeye karar verir. Var olan kötü durumu öncelikle daha üst bir makama veya bu durumlar için öngörülmuş kişilere veya departmanlara bildirir. Bu aşamada iyi bir sonuç alınmışsa whistleblowing süreci sona erer. Ancak iyi bir sonuç alınmazsa daha fazla delil ve destek bulmak için bir önceki aşamaya döner. Deliller ve şahitler toplanarak tekrar örgüt içi üst makam ve/veya yetkili birimlere başvuru yapılır.

Örgüt Dışı Makamlara İfşa ve Sona Erdirme Aşaması: Örgütteki üst düzey yöneticilerin müdahalesi gerektiği ölçüde olmamışsa, whistleblower, örgüt dışı

kurumlara müracaat ederek durum hakkında bilgi ifşasında bulunurlar. Örgüt dışı kurumlar müdahale ederek oluşan kötü durumu düzeltirler veya whistleblower'ı takip ederler.

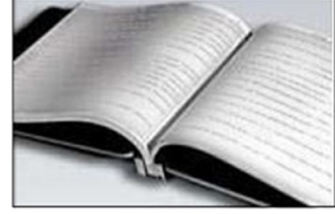
Whistleblowing eylemini aşağıdaki dört koşulun yerine gelmesi durumunda, ele verme girişiminde bulunulmalıdır (Fleddermann, 2008:109).

Zorunluluk: Ele verme ile “açık ve önemli” bir zarar önlenmelidir. Her şey hakkında değil, yalnızca önemli hususlarda ihbarlar yapılmalıdır. Öte yandan, ufak ama çok sayıda ve sistematik yolsuzluklar varsa, bunların zamanla birikerek çok önemli sorunlara yol açabileceği de unutulmamalıdır.

Yakınlık: Hatalı davranış veya uygulama hakkında etkin bir şekilde şikâyette bulunabilmek için birinci elden veya çok güvenilir bilgilere ve belgelere sahip olmak gerekir. Ayrıca, ele verenin konu hakkında gerçekçi bir değerlendirme yapabilecek düzeyde mesleki yetkinliğe sahip olması gerektiği de unutulmamalıdır. Dedikodu veya duyumlar üzerine hareket etmemelidir.

Yetenek/Olanak: Şikâyetin gerekli önlemi alacak veya sorunu ortadan kaldıracak makamlara kadar ulaşmasını sağlayacak olanaklar yoksa kişinin kariyerini ve ailesinin parasal güvenliğini tehlikeye atması gereksizdir.

Son Çare: İfşa etme, son çare olarak düşünülmelidir. Sizden daha yetkin ve olaya daha yakın kimselerin bulunmaması durumunda, firma veya kurum içinde tüm



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

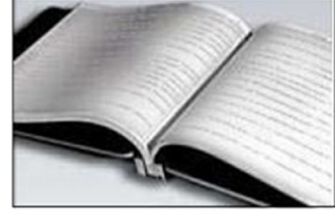
diğer yolların denendiği ve sonuç vermediği zaman, ifşa etme kaçınılmaz olur.

Yabancı ve Türkçe literatür taramasında incelenen araştırmalara göre, whistleblowing ile ilgili yapılmış olan çalışmalar tarafımızdan gruplandırılarak aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

3.2. Whistleblowing ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Tablo 3.1. Whistleblowing ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Whistleblowing İle İlgili Yapılan Çalışmalar		
İlişkili Konu(lar)	Yazar(lar)	Bulgular
Etik, Örgütsel Etik	Jensen (1987); Ray (2006) Nam ve Lemak (2007); Lindblom (2007); Bouville (2008)	Whistleblowing ile etik değerler arasında ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Bireysel Ahlak, İş Ahlakı	Arnold ve Ponemon (1991); Finn ve Lampe (1992); McDonald & Ahern (2000); Demiral (2008); Gundlach, Martinko ve Douglas (2008); Tsahuridu ve Vandekerckhove (2008); Park ve Blenkinsopp (2009)	Ahlaki davranış ile whistleblowing yapma arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış
Örgütsel Sadakat Örgütsel Adalet Örgütsel Vatandaşlık	Larmer (1992); Arslan (2001); Vandekerckhove ve Commers (2004); Seifert (2006); Aktan (2006); Vorelius (2009),	Whistleblowing eyleminde sadakatinin anlamsız kaldığını; örgütsel adaletin işletmelerde whistleblowing yapılmasında olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Kültürel Farklılık	Schultz (1993); Sims ve Keenan (1998); Patel (2003); Chiu (2003); Tavakoli, Keenan ve Karanovic (2003); Keenan (2007); Park, Blenkinsopp, Öktem ve Ömürgönülşen (2008)	Kültürler arası karşılaştırma yaparak, kültürel özelliklerle whistleblowing arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Örgütsel Faktörler Örgüt İklimi	Hooks (1994); King (1999) Keenan (2000); Rothwell ve Boldwing (2006); Lachman (2008); Zhang, Chiu ve Wei (2008); Ting (2008); Yılmaz (2009); Hassink, Vries ve Bollen (2007)	Örgütsel yapının whistleblowing ile doğrusal bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Demografik Özellikler ve Kişilik özellikleri	Dworkin ve Baucus (1998); Jubb (1999)	İşletme içi ve işletme dışı whistleblower'ların kişilik özelliklerine yönelik bulgular betimlenmiştir.
Yetki ve İş Tatmini	Mesmer-Magnusve Visweswaran (2005)	Yetki sahibi olan, iş tatmini- performansı yüksek olan işgörenlerin daha az whistleblowing yaptıklarını belirtmişlerdir.
İş Hukuku	Thiessen (1998); Aydın (2003)	Whistleblowing'den koruma yasalarının, kamu ve özel sektördeki tüm etik olmayan, yasa dışı ve gayri meşru davranışlar için çare olamayacağını belirtmiştir



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırğız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

Kavram özellikle Anglo-Sakson literatüründe oldukça geniş bir uygulama alanına sahiptir (Aydın, 2003: 96). Akademik olarak whistleblowing ile ilgili yabancı literatürde birçok çalışma bulunmasına rağmen, Türkiye’de sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Fakat yabancı literatürde dahi whistleblowing’in etkinliği konusunda sadece iki araştırma bulunmaktadır. Bu alanda yapılacak bir ilk olma özelliğine sahip olacaktır (Miceli ve Near, 2002:462).

Yabancı ve Türkçe literatür taramasında whistleblowing ile örgütsel sessizlik kavramını bir arada ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle tarafımızdan yapılmış olan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE WHISTLEBLOWING ARASINDAKİ İLİŞKİ DÜZEYLERİNİN TESPİTİNE YÖNELİK ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI

Örgütlerde sessiz kalınan konular ve nedenleri ile whistleblowing arasında ilişki düzeyinin saptanmasına yönelik yapılan çalışmada; Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi’nde görev yapan 192 akademik personel üzerinde yapılan anket uygulaması ile elde edilen veriler yorumlanmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Örgütsel sessizlik, günümüz çalışanlarının çoğunun başvurduğu bir eylem tarzı olarak görülebilir. Ortaya çıkan herhangi bir durum karşısında veya bir konu hakkındaki fikir alışverişinde kendi düşüncelerini çeşitli sebeplerden dolayı paylaşmaktan kaçınan çalışan sayısı azımsanamayacak kadar fazladır.

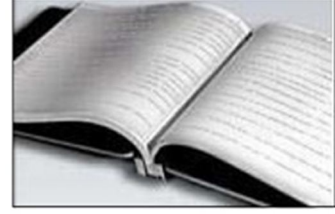
Literatürde henüz çok yeni bir çalışma alanı olan ancak varoluşu insanlık tarihi kadar eski olan bu kavram nadiren de olsa kurum içerisinde meydana gelen olumsuzluklara karşı üst yönetime ya da diğer yetkili kişilere bilgi verilmesi anlamına gelen Whistleblowing kavramı ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmamız bu haliyle örgütsel sessizlik ve whistleblowing kavramlarını bir arada inceleyen ilk uygulama olarak önem arz etmektedir.

Araştırmanın amacı; akademik personellerin whistleblowing ve örgütsel sessizlik konularındaki algılamalarını ve söz konusu olgular üzerinde ilişki düzeyinin saptanmasıdır.

Araştırmanın örnekleme için, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi’nde görev yapan 240 akademik personele anket formu gönderilmiş. Dağıtılan 240 anketin 192 tanesi geri dönmüş ve değerlendirilmiştir. Anket formlarının geri dönüş oranı %80’ dir. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi’nin toplam evreni düşünüldüğünde 192 denekten oluşan örneklem kitlemiz bu tür bir araştırma için kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmaktadır.

4.2. Araştırmanın Kısıtları

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmamızın da bir takım kısıtları söz konusudur. Öncelikle araştırmada örneklem olarak sadece iki üniversitede görev yapan akademik personelin seçilmiş olması daha büyük bir araştırma evrenine ulaşılmasına engel olmuştur. Ayrıca söz konusu çalışmanın uygulama kısmı olarak kullanılan anket formlarında ad- soyad gibi gizliliği ortadan kaldıran bilgilerin bulunmadığının ve her türlü cevabın gizli



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

tutulacağına belirtilmiş olmasına rağmen yine de yeterince samimi davranmamış oldukları düşünülmektedir. Seçilen örneklem kitlesinin üniversite çalışanları arasında sadece akademik personel olarak sınırlandırılması diğer bir kısıt olmaktadır. Son olarak da anketin uygulandığı tarihte akademik personellerden bir kısmının ÖYP ile farklı bir üniversiteye geçmeleri ya da Erasmus programı ile yurt dışında bulunmaları araştırmamızın kısıtları arasında yer almaktadır.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada “Örgütsel Sessizlik”, “Whistleblowing” ölçeği ve demografik özellikleri içeren anket formu kullanılmıştır. Örgütsel sessizliğe ilişkin unsurların tespitinde, Çakıcı ve Çakıcı (2007) tarafından geliştirilen örgütsel sessizlik ölçeğinden, whistleblowing konusunda ise, kavramın içeriği itibarıyla tarafımızca oluşturulan anket sorularından yararlanılmıştır.

4.4. Araştırmanın Dayandırıldığı Hipotezler

Örgütsel sessizlik ve whistleblowing ilişki düzeyinin tespitine yönelik araştırma aşağıdaki hipotezlere bağlı olarak incelenmiştir.

H₁: Örgütsel sessizlik konuları ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H₂: Örgütsel sessizlik nedenleri ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H₃: Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı ilişki söz konusudur.

H₄: Çalışanların demografik özellikleri whistleblowing arasında anlamlı ilişki söz konusudur.

4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

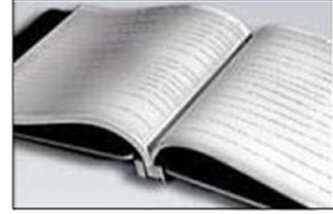
Örgütsel sessizlik ve whistleblowing kavramları konusunda geniş bir literatür taraması yapılmış ve kullanılacak değişkenleri en iyi biçimde ortaya çıkaracak ölçekler elde edilmeye çalışılmıştır. Soruların ölçülmesinde beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır. Akademik personelin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 4 soru sorulmuş, buradan katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve kişilik tipleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Ayrıca personelin akademik çalışma hayatına ilişkin bilgileri elde etmek için akademik unvanları, eğitim düzeyleri, kaç yıldır akademisyen oldukları, idari görevlerinin olup olmadığı ve meslek tercihleri ile ilgili 6 soru sorulmuştur. Çalışmanın ilerleyen kısmında çalışma hayatında sessiz kalma konuları ve nedenleri ile ilgili iki bölümden oluşan 21 ifade kullanılmıştır. Anketin son kısmında, whistleblowing hareket tarzına ilişkin 7 ifade kullanılmıştır.

4.6. Veri Analizi ve Elde Edilen Bulgular

Elde edilen bulgular SPSS 21 İstatistik Paket Programı aracılığıyla frekans analizleri, ANOVA testi, faktör analizi ve korelasyon analizlerine tabi tutularak değerlendirilmiştir.

Demografik ve İşe Ait Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma örneklemini içerisinde yer alan akademik personelin demografik özellikleri ve işe ait özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeleri Tablo 4.1.'de sunulmuştur.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

Tablo 4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular (N=192)

Kişisel Özellikler		Sayı	%	İşe Ait Özellikler		Sayı	%	
Cinsiyet	Kadın	85	44,3	Unvan	Uzman	25	13,0	
	Erkek	107	55,7		Okutman	7	3,6	
Medeni Durum	Evli	101	52,6		Arş. Gör.	84	43,8	
	Bekâr	91	47,4		Öğr. Gör.	32	16,7	
Eğitim Durumu	Lisans	35	18,2		Yrd.	19	9,9	
	Yüksek L.	88	45,8		Doç.Dr.	20	10,4	
	Doktora	69	35,9		Prof.Dr.	5	2,6	
Yaş	21-30	91	47,4		İdari Görev	Evet	38	19,8
	31-40	74	38,5			Hayır	154	80,2
	41-50	20	10,4		Kurum Çalışma Süresi	1-5 yıl	123	64,1
	51-60	7	3,6	6-10 yıl		38	19,8	
Kişilik Tipi Tanımı	Sessiz	23	12,0	11-15 yıl		23	12,0	
	Konuşkan	77	40,1	16-20 yıl	7	3,6		
	Gerekirse	92	47,9	21-25 yıl	1	0,5		
	Konuşan							

Yukarıda yer alan Tablo 4.1.'deki verilere bakıldığında, cinsiyet ve medeni durum dağılımının birbirine yakın olduğu, eğitim durumunda yüksek lisansa, yaş ortalamasının 31-40 yaş grubunda yığılma gösterdiği; kişilik tipi tanımlamasında kendisini sessiz olarak tanımlayan kişilerin azınlıkta olduğu görülebilir. Unvan dağılımında ise daha çok araştırma görevlisi unvanında, idari görev

olmayanların çoğunlukta olduğu ve kurumdaki çalışma süresi açısından ise 1-5 yıl arasında yığılmanın olduğu söylenebilir.

Anket Formunda Kullanılan Değişkenler ve Güvenirlilik Analizlerine İlişkin Bulgular

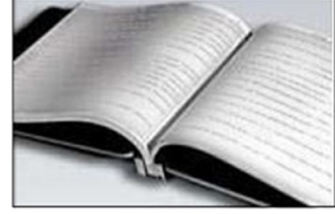
Anket formunda kullanılan değişkenlere ilişkin güvenirlilik analizleri aşağıda yer alan Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Ankette Yer Alan Değişkenler ve Güvenirlilik Değerleri

Değişkenler ve Alt Değişkenler	Cronbach Alfa Değeri
Sessiz Kalman Konular	,866
Örgütsel Sessizlik Nedenleri	
Yönetsel-Örgütsel Etmen	,931
İş ile İlgili Konular	,911
Tecrübe Eksikliği	,707
İzolasyon Korkusu	,842
İlişki Zedelenmesi	,771
Whistleblowing	,890

Ankette yer alan araştırma değişkenlerinin güvenirliliği analizinde Cronbach Alfa

değerleri 0,707 ile 0,931 arasındaki değerlerden oluşmaktadır. Değişkenlerin



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

tamamının değeri Nunally'nin (1978) kabul edilebilir düzey olarak tanımladığı 0,7 ve üzerinde bir değerde olup, bu değişkenlerin güvenilir şekilde ölçümlenmiş olduğu söylenebilir.

Whistleblowing ve Örgütsel Sessizlik Alt Ölçeklerinin Korelasyon Değerlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ulaşmak istediği ana sonuç olan örgütsel sessizlik ile whistleblowing arasındaki ilişkinin tespitine yönelik korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4.3'teki gibidir.

Tablo 4.3. Whistleblowing ve Örgütsel Sessizlik Alt Ölçeklerinin Korelasyon Sonuçları

		Whistleblowing	
Sessizlik	Sessiz Kalınan Konular	Pearson Correlation	,216**
		Sig. (2-Tailed)	,003
	Yönetsel-Örgütsel Etmen	Pearson Correlation	,062
		Sig. (2-Tailed)	,392
İş ile İlgili Konular	Pearson Correlation	,088	
	Sig. (2-Tailed)	,227	
Örgütsel Nedeni	Tecrübe Eksikliği	Pearson Correlation	,095
		Sig. (2-Tailed)	,190
	İzolasyon Korkusu	Pearson Correlation	,122
		Sig. (2-Tailed)	,092
İlişki Zedelenmesi	Pearson Correlation	,101	
	Sig. (2-Tailed)	,163	

(**%99 güven aralığı)

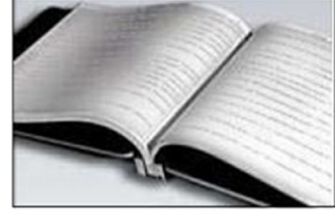
Elde edilen bulgulara göre örgütlerde sessiz kalınan konular ile whistleblowing arasında 0,216 ile düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik nedenleri ile whistleblowing arasında ise ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuçlardan hareketle, "H₁: Örgütsel sessizlik konuları ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur" hipotezi kabul edilmiş; "H₂: Örgütsel sessizlik nedenleri ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur" hipotezi ise red edilmiştir.

Sessiz Kalınan Konular ile Whistleblowing Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Örneklem içinde yer alanların sessiz kalınan konular ile whistleblowing konusunda verdikleri ortalama cevaplara ilişkin bulgular Tablo 4.4.'de yer almaktadır.

Tablo 4.4. Sessiz Kalınan Konular ve Whistleblowing Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Sessiz Kalınan Konular	X	S
Kötü Muamele	1,5573	,74275
Etik Konular	1,7135	,76317
Kişisel Çekişme ve Çatışmalar	2,0313	,90898
İsraf ve Kayıplar	1,0219	,78543
Yöneticiden Kaynaklı Sorunlar	2,3021	,96667



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

Adil Olmayan Uygulamalar	1,9792	,90350
Mesai Arkadaşlarının Yetersizliği	2,4323	1,10950
Araç, Gereç ve Donanım Eksikliği	1,8646	,77419
Kişisel Gelişim Engeli	1,6719	,68004
Whistleblowing		
Kurum İçi Resmi Kanallarla Raporlama	3,1042	1,17102
Bağlı Bulunan Yöneticilere Bilgi Verme	3,5521	1,27291
Doğrudan Üst Yönetime Bilgi Verme	3,4375	1,23909

Katılımcıların önermelere verdikleri cevapların ortalaması incelendiğinde; katılımcıların en çok mesai arkadaşlarının yetersizliği, yöneticiden kaynaklanan sorunlar ile kişisel çekişme ve çatışmalar konusunda sessiz kaldıkları söylenebilir. Bu konuları ise adil olmayan uygulamalar izlemektedir. İsrar ve kayıp konusunda ise diğer konulara göre daha düşük seviyede sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalamasının genel olarak 3 orta noktasının altında olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların whistleblowing ölçeğindeki önermelere verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde; verilerin 3 orta noktasından

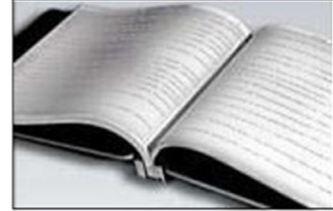
çok fazla farklılaşmadığı görülmektedir. Bu durumdan da anlaşılacağı gibi, katılımcılar genel olarak olayları kurum içi resmi kanallarla raporlama, bağlı buldukları yetkiliye bilgi verme ve son olarak da doğrudan üst yönetime bilgi verme konusunda kararsız kaldıklarını söylemek mümkündür.

Örgütsel Sessizlik ile Whistleblowing'in Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizine İlişkin Bulgular

Örnekleme içinde yer alanların örgütsel sessizlik değişkenleri ile whistleblowing konusunda demografik özelliklere göre ortaya çıkan farklılıklara ilişkin bulgular Tablo 4.5.'te yer almaktadır.

Tablo 4.5. Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing'in Demografik Özelliklere Göre Farklılığı Analiz Bulguları

	Demografik	İşle İlgili Özellik	Sig
Sessiz Kalınan Konular	Demografik Özellik	Eğitim	,001
		Kişilik Tipi	,000
Örgütsel Sessizlik Nedenleri	İşle İlgili Özellik	Unvan	,001
		Demografik Özellik	Eğitim
	İşle İlgili Özellik	Unvan	,030
		İdari Görev	,044
	İşle İlgili Özellik	Kurum Çalışma Süresi	,005
		Unvan	,001
	Demografik Özellik	İdari Görev	,005
		Kurum Çalışma Süresi	,001
	İşle İlgili Özellik	Eğitim	,013
		Unvan	,009
İzolasyon	İşle İlgili Özellik	İdari Görev	,010
		Kurum Çalışma Süresi	,002
		Unvan	,021



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

		İdari Görev	,001
		Kurum Çalışma Süresi	,000
İlişki	Demografik Özellik	Eğitim	,014
Zedelenmesi	İşle İlgili Özellik	Unvan	,005
		İdari Görev	,006
		Kurum Çalışma Süresi	,002
Whistleblowing	Demografik Özellik	Kişilik Tipi	,000
	İşle İlgili Özellik	Kurum Çalışma Süresi	,003

Elde edilen analiz verilerine göre unvan değişkeni ile sessiz kalınan konular ve örgütsel sessizlik nedenlerinin tümü arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığın söz konusu olduğu söylenebilir. Eğitim değişkeni ile sessiz kalınan konular, yönetsel ve örgütsel nedenler, tecrübe eksikliği ve ilişki zedelenmesi arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık söz konusudur. İdari görevin olup olmaması ile örgütsel sessizlik nedenlerinin tümü arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık söz konusudur. Kişilik tipi ile sessiz kalınan konular ve whistleblowing arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğunu söylemek mümkündür. Son olarak kurumda çalışma süresi ile örgütsel sessizlik nedenlerinin tümü ve whistleblowing arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu verilerden hareketle; “H₃.

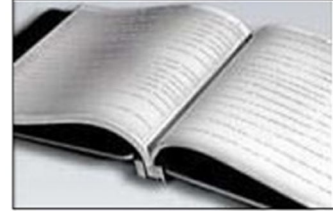
Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı ilişki söz konusudur” ve “H₄.Çalışanların demografik özellikleri whistleblowing arasında anlamlı ilişki söz konusudur” hipotezleri kısmi olarak kabul edilmiştir.

Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing Değişkenleri ile Demografik Özellikler ve İş ile İlgili Özellikler Arasında Farklılık Arz Eden Unsurların Tespitine İlişkin Bulgular

Çalışanların demografik ve iş ile ilgili sahip oldukları özelliklere göre, örgütsel sessizlik ve whistleblowing konusunda sergiledikleri farklı davranışların hangi unsurlardan kaynaklandığının tespiti yönelik analiz sonuçları Tablo 4.6.’da verilmiştir.

Tablo 4.6. Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing Değişkenleri ile Demografik Özellikler ve İş ile İlgili Özellikler Arasında Farklılık Arz Eden Unsurların Tespitine İlişkin Analiz Bulguları

	Demografik / İşle İlgili Özellik		P. Kor	Sig	
Sessiz Kalınan Konular	Unvan	Uzman	Yrd. Doç.Dr.	,81754*	,000
		Arş. Gör	Yrd. Doç.Dr.	,52151*	,007
		Öğr. Gör.	Yrd. Doç.Dr.	,57657*	,010
	Eğitim	Lisans	Yük. Lis.	,31205*	,020
			Doktora	,47136*	,000
			Sessiz	-,51760*	,000
Kişilik Tipi	Konuşkan	Gerekince	-,34489*	,000	
		Konuşan			
		Doktora	-,33823*	,025	
Yönetsel-Örgütsel Nedenler	Eğitim	Y.Lisans	Doktora	-,33823*	,025



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

İşle İlgili Konular	Unvan	Uzman	Yrd. Doç.Dr	-,63635*	,028
Tecrübe Eksikliği	Unvan	Okutman	Doç.Dr.	-,88000*	,017
İlişki Zedelen.	Eğitim	Y.Lisans	Doç.Dr.	-,96071*	,048
	Unvan	Uzman	Prof.Dr	-1,63571*	,003
	Eğitim	Y.Lisans	Doktora	-,35474*	,009
	Unvan	Uzman	Arş. Gör	-,63778*	,047
			Doç.Dr.	-,92667*	,019
	Eğitim	Y.Lisans	Doktora	-,39196*	,029
Whistleblow.	Çalış. Sür.	16-20 yıl	1-5 yıl	-,93083*	,039
	Kişilik Tipi	Konuşkan	Sessiz	-,54128*	,000

Tukey testi sonuçlarına göre; sessiz kalınan konular boyutunda katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde; uzman, araştırma görevlisi ve öğretim görevlilerinin, yardımcı doçent unvanına sahip olanlara göre daha çok; lisans eğitimi alanların yüksek lisans ve doktora eğitimi alanlara göre daha çok; genellikle sessiz veya gerektiğinde konuşan kişilerin de konuşkan kişilere göre daha çok sessiz kalma eğiliminde olduklarını ifade etmek mümkündür.

Yönetmelik ve örgütsel nedenler konusunda doktora eğitimine sahip kişiler yüksek lisans eğitimine sahip kişilere göre daha fazla sessiz kalma eğilimindedirler. *İş ile ilgili konularda* yardımcı doçent ve doçent unvanına sahip kişiler uzmanlara göre daha fazla sessiz kalma eğilimindedirler. *Tecrübe eksikliği konusunda* doçent ve profesör kadrosundakilerin, okutman kadrosundaki bireylere oranla sessiz kalma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. *İlişkilerin zedelenmesinden korkma* yönünden doçent ve araştırma görevlilerinin uzmanlara göre çekingen oldukları görülmüştür.

Whistleblowing konusunda ise, kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların, çalışma süresi 16-20 yıl arası olanlara göre, sessiz kalanların

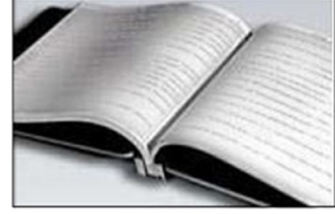
konuşkan olanlara göre daha fazla whistleblowing davranışlarında bulunma eğilimleri olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde akademik personel olarak çalışan kişilerin örgütsel sessizlik ve whistleblowing konularına bakış açılarını irdelemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca kişilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kişilik tipleri gibi demografik özelliklerine göre konuya bakış açılarındaki farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Esasen her kurum ve çalışanların ayrı özellikte olacağı dikkate alınır, bakış açılarının, kişilere ve kurumlara göre farklılık arz edeceği düşünülmektedir.

Daha önce yapılmış olan araştırmalara bakıldığında, whistleblower'ların (whistleblowing eylemini gerçekleştiren kişi) %90'ından fazlasının sessiz kalmak yerine etik dışı uygulamaları yetkililere bildirdikleri için; kariyerlerini erken yaşlarda sonlandırdığı, kara listeye alındıkları, paranoyak bir insan olarak



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

ifade edilme tehlikesi ile karşı karşıya kaldıkları, bütün birikimlerini, evlilik hayatlarını hatta yaşamlarını bile kaybedebildikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu nedenle örgüt üyelerinin ya da diğer çalışanların kendilerine misilleme yapacakları endişesi içinde olan çalışanlar, işletmelerinde şahit oldukları etik dışı uygulamaları ilgililere ihbar etme davranışı sergilemekten çekinmektedirler.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular özetlendiğinde;

- Cinsiyet ve medeni durum dağılımının birbirine yakın olduğu, eğitim durumunda yüksek lisans ve doktora eğilimi gösterirken, yaş ortalaması 31-40 yaş grubunda çoğunlukta seyretmektedir. Kişilik tipi tanımlamasında ise kendisini sessiz olarak tanımlayan kişilerin azınlıkta olduğu görülebilir. Kişiler kendilerini gerektiğinde konuşan kişilik tipine daha yakın hissetmektedirler. Unvan dağılımında ise daha çok araştırma görevlisi unvanında, idari görev olmayanların çoğunlukta olduğu ve kurumdaki çalışma süresi açısından ise 1-5 yıl arası yığılmanın olduğu söylenebilir.

- Elde edilen bulgulara göre örgütlerde sessiz kalınan konular ile whistleblowing arasında düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik nedenleri ile whistleblowing arasında ise ilişkiye rastlanmamıştır.

- Sessiz kalınan konular boyutunda katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde; uzman, araştırma görevlisi ve öğretim görevlilerinin, yardımcı doçent unvanına sahip olanlara göre daha çok; lisans eğitimi alanların yüksek lisans ve doktora eğitimi alanlara göre daha çok; genellikle sessiz veya gerektiğinde konuşan

kişilerin de konuşkan kişilere göre daha çok sessiz kalma eğiliminde oldukları söylenebilir.

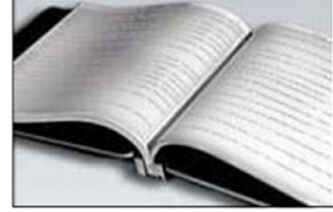
- Katılımcıların örgütsel sessizlikle ilgili önermelere verdikleri cevapların ortalaması incelendiğinde; katılımcıların en çok mesai arkadaşlarının yetersizliği, yöneticiden kaynaklanan sorunlar ile kişisel çekişme ve çatışmalar konusunda sessiz kaldıkları söylenebilir.

- Katılımcılar genel olarak olayları kurum içi resmi kanallarla raporlama, bağlı buldukları yetkiliye bilgi verme ve son olarak da doğrudan üst yönetime bilgi verme konusunda kararsız kaldıklarını söylemek mümkündür.

- Whistleblowing konusunda yani etik dışı davranışları ifşa etme durumunda, kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların, çalışma süresi 16-20 yıl arası olanlara göre, sessiz kalanların konuşkan olanlara göre daha fazla whistleblowing davranışlarında bulunma eğilimleri olduğu görülmüştür.

- Buradan hareketle oluşturulan hipotezlerden bir tanesi kabul edilirken bir tanesi reddedilmiş, diğer ikisi de kısmen kabul edilmiştir.

H ₁ : Örgütsel sessizlik konuları ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	KABUL
H ₂ : Örgütsel sessizlik nedenleri ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	RED
H ₃ : Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı ilişki söz konusudur.	KISMEN KABUL
H ₄ : Çalışanların demografik özellikleri whistleblowing arasında anlamlı ilişki söz konusudur.	KISMEN KABUL



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

Bu çalışmayla eğitim sektöründeki karar vericiler ve idari görevi olan akademik personellere ve örgütsel sessizlik ile whistleblowing literatürüne katkı sağlanacaktır. Farklı sektörlerde de çalışanların

örgütsel sessizlik ve whistleblowing ile ilgili bakış açıları değerlendirilebilir. Bu durumdan hareketle, çalışmamızın, farklı sektörler veya farklı kültürler açısından veri karşılaştırmada faydalı olacağı düşünülmektedir.

5. KAYNAKÇA

Akgündüz, Y. (2014). “Otel Çalışanlarının Örgütsel Sessizliği Tercih Etmelerinde Örgütsel Güvenlerinin Etkisi”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6 (1): 184-199.

Alparlan, A.M. (2010). Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Arlı, D. (2013). “İlkokul Müdürlerinin Örgütsel Sessizlik ile İlgili Görüşleri”, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3 (2):69-84.

Aydın, U. (2003). “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması”, Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2): 79-100.

Beheshtifar, M., Borhani, H. ve Moghadam, M.N. (2012). “Destructive Role of Employee Silence in Organizational Success”, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2 (11): 275-282.

Bildik, B. (2009). Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

Bouville, M. (2008). “Whistle-blowing and Morality”, Journal of Business Ethics, 81 (3): 579-585.

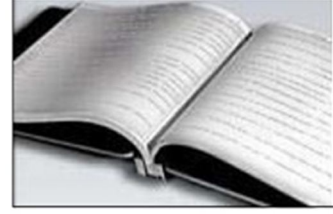
Brief, A.P. ve Motowidlo, S. J. (1986). “Prosocial Organizational Behaviors”, Academy of Management Review, 11 (4): 710-725.

Brodie, P.P. (1998). “Whistleblowing: A Moral Dilemma”, Plastic Surgical Nursing, 18 (1): 56-58.

Brown, A.J. (2008). Whistleblowing in The Australian Public Sector : Enhancing The Theory and Practice Of Internal Witness Management in Public Sector Organisations, Anu E Press, Australia, 333s.

Chiu, R. K. (2003). “Ethical Judgement and Whistleblowing Intention: Examining The Moderating Role of Locus of Control”, Journal of Business Ethics, 43 (1/2): 65-74.

Çakıcı, A. (2007). “Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

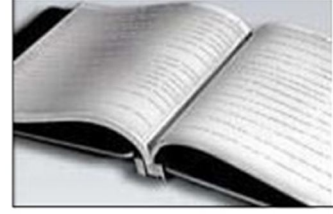
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142

<http://www.akademikbakis.org>

- Dinamikleri”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (1): 145-162.
- Çakıcı, A. (2008).** “Örgütlerde Sessiz Kalman Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (1): 117-134.
- Çakıcı, A. ve Çakıcı, A. C. (2007).** “İşgören Sessizliği: Konuşmak mı Zor, Sessiz Kalmak mı Zor?”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, ss. 389- 400.
- Dasgupta, S. ve Kesharwani, A. (2010).** “Whistleblowing: A Survey of Literature”, The IUP Journal of Corporate Governance, 9 (4): 57-70.
- Dyne, L.V., And, S. ve Botero, I.C. (2003).** “Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs”, Journal of Management Studies, 40 (6):1359-1392.
- Eaton, T. V. ve Akers, M. D. (2007).** “Whistleblowing and Good Governance”, The CPA Journal, 77 (6): 66-71.
- Erenler, E. (2010).** Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U.C. (2011).** “Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (2): 97-124.
- Fleddermann, C. B. (2008).** Engineering Ethics, Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall, New Jersey. 187s.
- Gerçek, H. (2005).** “Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi”, Madencilik Dergisi, 44 (4): 29-38.
- Gül, H. ve Özcan, N. (2011).** “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, 2: 82-134.
- Henriksen, K. ve Dayton, E. (2006).** Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety, HSR: Health Services Research, 41 (4): 1539-1554.
- Hitt, W. D. (1990).** Ethics and Leadership: Putting Theory Into Practice, Columbus OH: Batelle Press.
- Jubb, P. B. (1999).** “Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation”, Journal of Business Ethics, 21 (1): 77-94.
- Kahveci, G. (2010).** İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler, Fırat Üniversitesi Sosyal



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

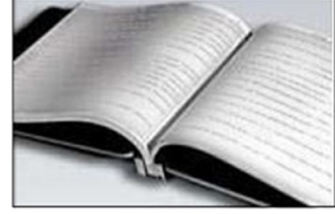
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

*JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142*

<http://www.akademikbakis.org>

- Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013).** “Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları”, Eğitim ve Bilim, 38 (167): 50-64.
- Kaptein, M. (2011).** “From In action to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrong doing”, Journal of Business Ethics, 98 (3): 513-530.
- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2009).** “İşgören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir.
- Keenan, J. P. (2002).** “Whistleblowing: A Study of Managerial Differences”, Employee Responsibilities and Rights Journal, 14 (1): 17-32.
- Kılıç, G., Tunç, T., Saraçlı, S. ve Kılıç, İ. (2013).** “Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, İşletme Araştırma Dergisi, 5 (1): 17-32.
- King, G. (1999).** “The Implications of an Organization’s Structure on Whistleblowing”, Journal of Business Ethics, 20 (4): 315-326.
- Larmer R. A. (1992).** “Whistleblowing and Employee Loyalty”, Journal of Business Ethics, 11 (2): 939-948.
- Lewis, D., Ellis, C., Kyprianou, A. ve Homewood, S. (2001).** “Whistleblowing at Work: The Results of A Survey of Procedures in Further and Higher Education”, Education and The Law, 13 (3): 215-225.
- Mansbach, A. ve Bachner, G.Y. (2010).** “Internal or External Whistleblowing: Nurses’ Willingness to Report Wrong doing”, Nursing Ethics, 17 (4): 483-490.
- Mcdonald, S. ve Ahern, K. (2000).** “The Professional Consequences of Whistleblowing by Nurses”, Journal of Professional Nursing, 16 (6): 313-321.
- Mercan, N., Altınay, A. ve Aksanyar, Y. (2012).** “Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (2): 167-176.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005).** “Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions and Retaliation”, Journal of Business Ethics, 62 (3): 277-297.
- Miceli, M.P. ve Near J.P. (2002).** “What Makes Whistle-blowers Effective”, Human Relations, 55 (4): 455-479.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W. ve Hewlin, P.F. (2003).** “An Exploratory Study Of Employee



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

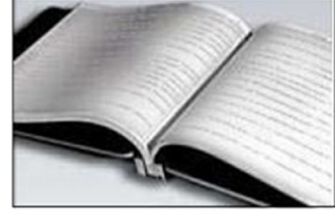
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

*JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142*

<http://www.akademikbakis.org>

- Silence: Issues That Employees Don't Communicate Upward and Why", <http://w4.stern.nyu.edu/emplib/rary/Milliken.Frances.pdf>, 1-35.
- Morrison E.W. ve Milliken F.J. (2000).** "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World", *The Academy of Management Review*, 25 (4): 706-725.
- Nakane, I. (2006).** "Silence and Politeness in Intercultural Communication in University Seminars", *Journal of Pragmatics*, 38: 1811-1835.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1996).** "Effective Whistle Blowing", *Academy of Management Review*, 22 (3): 679-708.
- Nikmaram, S., Yamchi, H.G., Shojaii, S., Zahrani, M.A. ve Alvani, S.M. (2012).** "Study on Relationship Between Organizational Silence and Commitment in Iran", *World Applied Sciences Journal*, 17 (10): 1271-1277.
- Özdemir, L. ve Uğur, S.S. (2013).** "Çalışanların Örgütsel Ses Ve Sessizlik Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu Ve Özel Sektörde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (1): 257-281.
- Özler D.E., Şahin D. M. ve Atalay, C. G. (2010).** "Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2): 169-194.
- Park, H., ve Blenkinsopp, J. (2009).** "Whistleblowing as Planned Behavior: A Survey of South Korean Police Officers", *Journal of Business Ethics*, 85 (4): 545-557.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K. ve Ömür Gönülşen, U. (2008).** "Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey and the U.K", *Journal of Business Ethics*, 82 (4): 929-939.
- Pfeffer, J. ve Salancik, G.R. (2003).** *The External Control of Organizations*, Stanford University Press, California. 300s.
- Pinder, C.C. ve Harlos, K.P. (2001).** "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence As Responses to Perceived Injustice", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 331-369.
- Ray, S. (2006).** "Whistleblowing and Organizational Ethics", *Nursing Ethics*, 13 (4): 438-445.
- Rehg, M.T., Miceli, M.P., Near, J.P. ve Scotter, J.R.V. (2008).** "Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships", *Organization Science*, 19 (2): 221-240.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 45 Eylül – Ekim 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

*JEL KOD: M12 *** ID:538 K:142*

<http://www.akademikbakis.org>

Robbins, P. S. ve Judge, A.T. (2012).

Organizational Behavior Pearson,
(çev. İnci Erdem), Nobel Yayınevi,
14. Baskı, 660s.

Saygan, S. (2011). “Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Seifert, D. L. (2006). The Influence of Organizational Justice on The Perceived Likelihood Of Whistle-Blowing, Washington State University, College of Business.

Tavakoli, A. A. (2003). “Culture and Whistleblowing an Empirical Study of Croation and US Managers Utilizing Hofstede’s Cultural Dimensions”, Journal of Business Ethics,43 (1): 49-64.

Thiessen, C.D. (1998). “Whistleblowing in The Private And Public Sector: Should Canada Adopt A Modified Form Of The American Whistleblowing Legislation?”, M.A. Thesis, University of Manitoba and University of Winnipeg.

Vinten, G. (2000). “Whistleblowing Towards Quality”, The TQM Magazine, 12 (3): 166-171.

Yalçın, B. ve Baykal, Ü. (2012).“Özel Hastanelerde Görevli Hemşirelerin Sessiz Kaldığı Konular ve Sessiz Kalma Nedenleriyle İlişkili Faktörler”, Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi, 9 (2): 42-50.

Zhang J.,Chiu R. ve Wei, L. (2009).

“Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications”, Journal of Business Ethics, 88 (1): 25-41.