**DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN WHISTLEBLOWING (BİLGİ UÇURMA) DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE KAMU KURUMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Seda TOPGÜL[[1]](#footnote-1)**

***ÖZET***

*Bilgi uçurma davranışı kurumlarda etik olmayan davranışların yetkililere bildirilmesidir. Bilgi uçurma davranışının iki temel noktası bulunmaktadır. Bunlardan biri kurum içerisinde yapılan suistimal ya da yolsuzlukların gereken kişi ya da kurumlara ihbar edilmesidir. Bir diğeri ise, bu ihbarın kişi ya da kurum tarafından nasıl algılandığı noktasıdır. Bu çalışmanın amacı cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve görev süresi ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma çeşitli kamu kurumlarında çalışan 316 kamu çalışanından elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler analiz edilerek demografik özelliklerin bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular farklı demografik özelliklerin bilgi uçurma davranışında değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır.*

***Anahtar Kelimeler:*** *İhbarcılık, İç ve Dış İhbar, Resmi ve Gayri Resmi İhbar, Açık ve Anonim İhbar, Kişisel Özellikler.*

**THE IMPACT OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON WHISTLEBLOWING BEHAVIOUR AND A RESEARCH ON PUBLIC INSTITUTIONS**

***ABSTRACT***

*Whistleblowing is the act of telling the authorities or the public that the organization you are working for is doing something immoral or illegal. There are two main points in whistleblowing behaviour. One of them is the report of abuse or corruption within the institution to the required persons or institutions. The other one is the perception of this notification by the person or an organization. The purpose of this study is to examine the relationship between whistleblowing behaviour and variables of gender, age, level of education, marital status and term of office. The sample of the study is 316 public employees working in various institutions and collected data was analysed. Findings of the study reveal that different demographic characteristics have an influence on whistleblowing behaviour.*

***Keywords:*** *Whistleblowing, Internal and External Whistleblowing, Official and Informal Whistleblowing, Open and Anonymous Whistleblowing, Personal Characteristics.*

**1. GİRİŞ**

Bilgi uçurma davranışı kuruma daha fazla zararlı olabilecek yanlış yapılan davranışların fark edilmesi ve engellenmesi anlamında büyük önem taşımaktadır. Baskın kurumlarda yanlış yapılan davranışlar kabul edilebilir ya da tolere edilebilir. Bilgi uçurma bu davranışların kabul edilmemesi anlamına gelmektedir. Yanlış yapılan bir duruma sessiz kalma daima yanlışın devam ettirilmesi anlamına gelecektir. Bu durum hem kurumun performansı ve verimliliğini etkileyebileceği gibi, çalışanların kurumlarına bakışını da etkilemektedir. Bilgi uçurma davranışı kendiliğinden gerçekleşmez. Bu davranışı gerçekleştiren bilgi uçurucuların yanlış yapılan davranışları raporlandırması gerekmektedir. Bu raporlar örgütte adalete inanan çalışanlar için kurum içi yetkililere bildirilebileceği gibi, kurum dışı ilgili yetkililere de bildirilebilir. Bilgi uçurma davranışını gerçekleştiren bilgi uçurucular kimliklerini açıklayarak açık bir ihbarda bulunabilecekleri gibi kimliklerini gizleyerek anonim ihbarlarda da bulunabilirler. Bilgi uçurucular için yapılan ihbarların çoğu zaman kişisel maliyetleri de olabilmektedir. Bu maliyetler, kişinin işini kaybetmesinden, ücret ya da maaşının azaltılmasına, tacizlere, dışlanmalara kadar geniş bir çerçeveyi içermektedir.

Bilgi uçurma davranışı, bilgi uçurucunun özelliklerine, şikayeti alanının özelliklerine, yanlışı yapanın özelliklerine, yapılan yanlışın özelliklerine ve örgütün özelliklerine göre farklılaşabilmektedir. Bilgi uçurma davranışını gösterecek bilgi uçurucu eğiliminde olan kişilerin farklı demografik özelliklere göre davranışı gösterme eğilimi farklılaşmaktadır. Bundan dolayı araştırmada, kamu kurumunda çalışan kişilerin bilgi uçurma davranışını gerçekleştirme eğilimlerinin demografik özelliklerine göre değişimi incelenmiştir.

**2. KAVRAMSAL ÇERÇEVENİN AÇIKLANMASI**

**2.1. Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Kavramı**

Bilgi uçurma, kurumlarda meydana gelen suistimal ve yolsuzlukların durumu düzeltme potansiyeli olan kurum içinde ya da kurum dışındaki kişilere zorunlu olmaksızın kayıtlara geçecek şekilde açığa çıkarılması, ifşa edilmesi ya da diğer bir deyişle ihbar edilmesi davranışıdır. Bilgi uçurma için ihbar etme davranışı kavramı da kullanılmaktadır. Bilgi uçurma davranışının anahtar noktaları (EatonAkers, 2007: 67; Keenan, 2007: 85),

* Kurum içinde yasal olmayan, gayri etik suistimal ve yolsuzlukların yaşanması,
* Kurum içinde yaşanan bu olumsuzlukları düzeltmeye istekli kişiler,
* Kurum içi ya da dışında durumu düzeltebilecek kişilere durumun rapor edilmesidir.

Bilgi uçurma davranışı içerisinde ihbarcılığa konu olabilecek suistimal türleri De Graaf (2010) tarafından sınıflandırılmış ve tanımlanmıştır. Buna göre kurumlar içerisinde yaşanabilecek dokuz farklı suistimal türü bulunmaktadır. Bunlar rüşvet, kayırma, hırsızlık, kişisel ve kurumsal çıkar çatışması sonucu yapılan yolsuzluk, kurum gücünün kötüye kullanılması, kurum içinde sahip olunan bilgilerin kasıtlı olarak yanlış kullanımı, ayrımcılık ve taciz olayları, kurum kaynaklarının israf edilmesi ve iş dışı zamanlarda kurum içinde yolsuzluk olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma ve sınıflandırma sonucu oluşan türlerin tanımları Çizelge 1'de gösterilmektedir.

**Çizelge 1. Kurum İçi Suistimal Türleri ve Tanımları**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kurum İçi Suistimal Türleri** | **Tanımı** |
| 1. Rüşvet | Kişinin kurumsal gücünü rüşvet almak, vermek ya da teklif etmek için kullanması |
| 2. Kayırma | Kişinin kurumsal gücünü akrabalarını, tanıdıklarını ya da arkadaşlarını kayırmak için kullanması |
| 3. Hırsızlık | Kuruma ait varlıkların uygunsuz şekilde ele geçirilmesi |
| 4. Kişisel ve Kurumsal Çıkar Çatışması | Özel çıkarların ve kurum çıkarlarının çatışması sonucu oluşan suistimal, yolsuzluk |
| 5. Kurum Gücünün Kullanılması | Kurum gücünü kurumsal çıkarlar için kullanma (rakip firma için dinleme cihazı kullanımı) |
| 6. Bilginin Kasıtlı Olarak Yanlış Kullanımı | Yalan söyleme, kandırma, doğru olmayan bilgi yayma |
| 7. Ayrımcılık ve Taciz | Çalışan, müşteri ya da diğer kişilere uygunsuz davranışlar |
| 8. Kaynak İsrafı | Performans düşüklüğü gibi nedenlerle kurumsal kayıplara yol açma |
| 9. İş Dışı Zamanda Kurumda Yolsuzluk | İş saatleri dışında kuruma karşı uygun olmayan davranışlarda bulunma |

***Kaynak:*** *De Graaf, 2010: 767-779.*

De Graaf'ın (2010) sınıflandırdığı suistimal türlerini Robinson ve Bennett (1995) kurum içi ve kişilere yönelik suistimaller olarak iki boyuta ayırmıştır. Bu suistimallerin göreceli olarak önemi düşük olandan önemi yüksek olana doğru bir derecelendirme de ortaya koymuştur.

**Çizelge 2. Kurum İçi Suistimallerin Önem ve Boyutları**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kurumun Kendisine İlişkin Suistimal ve Yolsuzluklar** | | | |
| Göreceli Önemi Düşük | Kurumsal Faaliyetlere İlişkin  -İşten erken çıkmak  -Mola zamanını uzatmak  -Kasıtlı olarak az çalışmak  -Kaynak israfı | Kurumsal Varlıklara İlişkin  -İşyeri ekipmanına zarar vermek  -Rüşvet kabul etmek  -Hırsızlık (kurumdan çalmak) | Göreceli Önemi Yüksek |
| Aykırı Kurumsal Davranışlar  -Kayırmacılık  -Dedikodu yapmak  -İş arkadaşlarını suçlamak  -Haksız rekabette bulunmak | Aykırı Kişisel Davranışlar  -Cinsel Taciz  -Mobbing  -Hırsızlık (kişilerden çalmak)  -İş arkadaşlarını tehlikeye atmak |
| **Kişilere İlişkin Suistimaller** | | | |

***Kaynak:*** *Robinson ve Bennett, 1995: 555-572.*

Çizelge 2'de görüldüğü gibi kurumsal faaliyetlere ve varlıklara ilişkin suistimaller, kurumun kendisine ilişkin suistimal ve yolsuzluklar içerinde değerlendirilmektedir. Bunlar, işten erken çıkmak, mola süresini uzatmak, kasıtlı olarak az çalışmak ve kaynak israfı yapmak olarak değerlendirilebilecek göreceli olarak önemi düşük kurumsal faaliyetlere ilişkin suistimallerdir. Kurumun kendisine yönelik görece yüksek öneme sahip suistimaller ise, işyeri ekipmanlarına zarar vermek, rüşvet kabul etmek, kurumdan hırsızlık gibi kurumsal varlıkların kötüye kullanımına ilişkin suistimallerdir. İhbarı gerektiren suistimaller sadece kurum faaliyetlerine ya da kurumsal varlıklara zarar vermeye yönelik değil, aynı zamanda kurumdaki çalışanlara yönelik de gerçekleştirilmektedir. Kişilere ilişkin suistimaller değerlendirildiğinde önemi düşük olandan önemi yüksek olana doğru bir değerlendirme yapılmaktadır. Kayırmacılık, dedikodu, iş arkadaşlarını suçlama, haksız rekabette bulunma gibi aykırı kurumsal davranışlar, görece önemi düşük olarak değerlendirilmektedir. Buna karşılık cinsel taciz, mobbing, kişilerden hırsızlık ve iş arkadaşlarını tehlikeye atmak önemi yüksek derecedeki aykırı kişisel davranışlar içerisinde bulunmaktadır.

Bilgi uçurma davranışının farklı boyutları bulunmaktadır. Bu boyutlar isim belirtilmeksizin yapılan anonim ihbarlar ve isim verilerek yapılan açık ihbarlar, ihbarlarda iç ve dış kanalların kullanılması ve ihbarların resmi ve gayri resmi yollardan yapılması şeklinde gerçekleştirilmektedir. Park, Blenkinsopp, Öktem ve Ömürgönülşen (2008: 929-939) kurum içi resmi ihbar kanalları ve kurum içi gayri resmi ihbar kanalları olmak üzere bir ayrıma gitmiştir. Buna göre, kurum içi resmi ihbarlar anonim olarak yapılabildiği gibi, isim vererek açık şekilde de yapılabilmektedir. Gerek açık ihbar olsun gerekse anonim ihbar olsun, her ikisinde de kurum içinde yetkililere yapılan iç ihbarlar ya da kurum dışı yetkililere yapılan dış ihbarlar şeklinde sınıflandırılabilir. Benzer şekilde kurum içi gayri resmi ihbar kanalları kullanıldığında da anonim ve açık ihbarlar yapılabilmektedir. Bu ihbarlar iç ve dış kanallar yolu ile gerçekleştirilebilir. Kurum içi yolsuzluk ihbarı aşamaları Vadera, Aguilera ve Caza (2009: 586) tarafından sıralanmıştır. Şekil 1'de kurum içi yolsuzluk ve suistimal durumlarında gerçekleşen aşamalar gösterilmiştir.

İhbarı Hızlandıran Durumsalsal Faktörler

**Şekil 1. Kurum İçi Yolsuzluk İhbarı**

***Kaynak:*** *Vadera, Aguilera ve Caza, 2009: 553-586.*

Buna göre öncelikle kurumda var olan bir suistimal ya da yolsuzluk kurum çalışanları ya da yöneticiler tarafından fark edilmektedir. İhbara konu olacak suistimal ya da yolsuzluğun yetkililere bildirilmesi aşamasında etkili olan bazı motivasyon faktörleri bulunmaktadır. Örneğin yanlış yapılan davranışı ihbar etme çalışanların kendisine yönelik güvenlerini arttırmaktadır. Özellikle ihbar sonucunda sürecin adil işleyeceği ve gereken yaptırımların uygulanacağı düşüncesi, çalışanların örgütsel adalet algılarını arttırmaktadır. Buna yönelik olarak da ihbar davranışı gerçekleştirilmektedir. İhbar davranışını hızlandıran durumsal faktörler de bulunmaktadır. Eğer anonim olarak gerçekleştirilen bir ihbarcılık bulunuyorsa, ihbar edenin açığa çıkması durumu hızlandırmaktadır. Sürecin son aşaması ise ihbara yönelik gösterilen kurumsal tepkilerden oluşmaktadır. Gösterilen tepkiler ihbarcılık davranışını gerçekleştirenlerin kurumdaki durumlarını da önemli derecede etkilemektedir.

**2.2. Whistleblower (Bilgi Uçurucular)**

Jensen (1987) bilgi uçurmanın ahlaki boyutu üzerinde durmaktadır. Jensen, bilgi uçurma davranışını kasıtlı, cevap niteliğinde olan, suçlayıcı, aleni olarak destek aranan, çeşitli medya yolunun kullanılması ile yayılabilen ve aksi ispatlanabilir bir anlaşma olarak tanımlamaktadır. Bilgi uçurucu kişileri ise, astı suçlayan, iyi bilgi sahibi, içeride olan, fazlası ile tedirgin olan, yüksek motivasyona sahip, katılımcı bir hâkime dönüşen bir kahraman olarak algılanan bir kişi olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir. Bilgi uçurucu, durumun ahlaki boyutu ile de mücadele etmek zorundadır. Bilgi uçurucuların yaptıklarına karar verme konusunda birçok problem bulunmaktadır (Jensen, 1987: 321).

• Problemin ciddiyetini tam olarak açıklamak konusunda dürüst müyüm?

• Olaya dürüst olarak yaklaşıp gerekli bilgileri sağladım mı?

• Kişisel bir arzuya hizmet etmekten ziyade kamuya hizmet ediyor olmak beni motive ediyor mu?

• Örgüt içinde problemi düzeltmeye yönelik yeterince her şeyi denedim mi?

• Örgütün bir üyesi olarak ya da ayrıldıktan sonra bilgi uçurmalı mıyım?

• Kendimi ortaya koymalı mı yoksa saklamalı mıyım?

• Bilgileri açıklamak için dinleyicileri seçtiğimde nasıl etik olabilirim?

• Yargılayıcı bir rol üstlenmek için gurubun bir üyesi bana nasıl etik davranabilir?

• Eğer uçurulan bilgi birçok insana çok maliyetli olabilecek bir hareket ise, nasıl etik hareket edilebilir?

Birçok harekette ayrıca bilgi uçurucular için sadakat dengesini sağlamak kolay olmamakta, bunun yanında etik ikilemleri de beraberinde getirmektedir. Örneğin,

• Bunu yapmazsam örgütümdeki ahlaki zorunlulukları nasıl bırakırım?

• Gurubuma ya da iş arkadaşlarıma karşı ahlaki zorunluluklarımı nasıl bırakırım?

• Profesyonel olarak etik standartlarımı nasıl yukarı çekebilirim?

• Hareketlerim ailemi nasıl etkiler?

• İyi olarak ve kendime dürüst olarak kendime karşı doğru olabilir miyim?

• Hareketlerim sağlığımı, özgürlüğümü, bağımsız yargılamamı, cesaretimi, adaletimi, işbirliğimi ve sadakatimi nasıl etkileyecek?

Bilgi uçurma davranışının, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde, çalışanların bağlılığının artması ve kurumda aksayan yönlerin düzeltilmesi anlamında da önemli katkıları bulunmaktadır. Buna yönelik olarak Johnson ve Kraft (1990) bürokratik bilgi uçurma konusunda belirli durumlarda kamu politikalarının uygulanmasında bilgi uçurmanın gerçekleştirilmesinin önemli bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu durum özellikle yaygın medya, kamu destekleri, politik olarak baskı gurubu oluşturabilecek aktif desteklerle ve politik çevrelerle desteklendiğinde önem kazanmaktadır. Bilgi uçurma ve diğer mekanizmalar arasındaki bağlar ile bilgi uçurma davranışının sonuçlarına da odaklanmak büyük önem kazanmaktadır.

Özel sektörde de bilgi uçurmanın sağlayacağı faydalar bulunmaktadır. Miceli ve Near (1994) bilgi uçurmanın birçok yönetici için bir ikilem teşkil ettiğini ve çoğunlukla da bir tehdit olarak algılandığını ifade etmektedir. Ancak birçok yönetici için de bilgi uçurucular çok değerli bir kaynak olmaktadır. Problemlere çözüm üretebilen ve faydalı bilgiler sağlayabilen çalışanlar fark edilebilirse, yöneticiler tarafından şirketlere birçok yönden faydalar sağlanabilmektedir. Nitekim çoğunluk olmasa da bazı firmalar yenilikçi programlarla içsel bilgi uçurma davranışını cesaretlendirici davranmaktadır. Birçok firmada ise yanlış yapılanların raporlanması konusunda hiçbir şey yapılmamaktadır. Çalışanlar ise yanlış yapılanları raporladığında hiçbir şey olmayacağına inanmaktadır. Eğer yöneticiler bilgi uçurucuların yanlış davranan ya da kronik şikâyetçi kişiler olduklarını düşünürlerse durumu risk olarak değerlendirdikleri için hiçbir yaklaşım sergilemeyeceklerdir. Bu durumda bilgi uçurucuların kişisel özellikleri de önem kazanmaktadır. Adil olarak gerçekleştirilen bilgi uçurma prosedürleri ile yanlış yapılan davranışların raporlanması arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bilgi uçurma davranışının adil olması için raporlanmış olması önemli bir yer tutmaktadır. Diğer yandan tahmin edilen diğer bilgi uçurma davranışının adil olmadığı algısının olduğu görülmüştür. İç denetçiler ve finans yöneticileri karşılaştırıldığında ise, rapor etme algısında önemli farklar bulunmamıştır. Finans yöneticileri etkileşimsel adalet ile daha fazla ilgilenirken, iç denetçiler etkileşimsel adaletin yanında adaletin sonucu ile de ilgilenmektedir (Seifert, 2006). Diğer yandan Brennan ve Kelly'nin (2007) stajyer denetçiler üzerinden bilgi uçurma davranışını araştırdıkları çalışmalarında, stajyerlerin firmalarda yanlış yapılan uygulamaları daha fazla rapor ettiği görülmüştür. Stajyerlerin kariyerleri olumsuz etkilenmediği için de bu durum güvenlerini arttırmaktadır. Bulgulara göre, bu alanda yapılan yasal düzenlemeler, stajyerlerin yanlış yapılan uygulamaları raporlandırmasında onları cesaretlendirmektedir.

Bilgi uçurma davranışında bilgi uçurucuların çalıştığı kurumların da önemi bulunmaktadır. Örneğin, üniversite laboratuvarlarında bilim alanında çalışan kişilerin bilgi uçurma davranışından olumsuz etkilendiği belirtilmiştir. Bilgi uçurma davranışı sonucunda bilgi uçurucular olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. En ciddi olumsuz sonuçlar genelde suçlanıyor olmaktır. Bunların dışında işyerindeki pozisyonun daha alt düzeye inmesi, terfilerin engellenmesi ya da maaş azaltılması gibi uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Bilgi uçurmanın olumlu sonuçları ise nadiren görülmektedir. En önemli olumlu sonuç kişinin kendine saygısı noktasında olumlu bir katkı sağlamasıdır (Rhoades, 1996).

Bilgi uçurma davranışının sonuçları ve bilgi uçuruculara bakış açısı aynı zamanda ülkelere ve kültürlere göre de farklılık göstermektedir. Kültürel ve etik farklılıkların bilgi uçurmada karar vermeyi önemli derecede etkilediği de ifade edilmektedir (Nayir ve Herzig, 2012). Nitekim 2004 yılında Birleşik Krallık'ta Procter & Gamble firması en fazla bilgi uçurma kültürüne sahip firma olarak ödül kazanmıştır (Miceli, Near ve Dworkin, 2008).

Dış faktörler (bireysel, durumsal, çevresel, örgütsel)

Süreç:

-İzleyicinin hatalı davranış ile ilgili düşünceleri

-Grup davranışı gösterme anlayışı

-Normalleştirme

İzleyicinin Yargısı:

1.Aşama

-Gözlemlenen faaliyet suistimal/yolsuzluk mu?

-Kurumda suistimal/yolsuzluğu durduracak kimse var mı?

2. Aşama (suistimal olduğuna karar verilmişse)

-İhbar benim sorumluluğum mu?

-Bu davranışı durdurabilir miyim ?

-İhbar edersem getiri ve götürüleri ne olur ?

Sonuç:

Davranış suistimal/yolsuzluk mu, değil mi?

Sonuç: Suistimal/Yolsuzluğun ihbar edilmesi, edilmemesi veya başka tepki verilmesi

2. Aşamasının Devamı

Sonuç Tatmin edici mi?

-Hayır ise, süreç baştan başlar

-Evet ise süreç sona erer

**Şekil 2. Bilgi Uçurma Davranışında Süreç**

***Kaynak:*** *Miceli, Van Scotter, Near ve Rehg'denakt. Zamantılı Nayır, 2012: 45.*

Bilgi uçurma davranışında süreç incelendiğinde, bireysel, durumsal, çevresel ve örgütsel olmak üzere çeşitli dış faktörlerin kişiyi bilgi uçurma davranışını gerçekleştirmeye yönlendirdiği görülmektedir. Kurum çalışanı kişi süreci yakından izlemektedir. Görülen suistimal ya da yolsuzluk davranışında, davranışı gerçekleştirecek kişinin düşünceleri önem taşımaktadır. Grup davranışı göstererek olayı normalleştirecek mi yoksa doğrudan bilgi uçurma yoluna mı başvuracaktır. Diğer yandan kişi iki farklı düşünceye sahip olabilir. Bunlardan biri kişinin kurumdaki faaliyeti suistimal ya da yolsuzluk olarak değerlendirip değerlendirmediği ve kurum içinde bu durumu durdurabilecek birinin var olup olmadığıdır. Diğer düşünce ise, var olan suistimal ya da yolsuzluğun ihbarı benim sorumluluğum da mı?, davranışı durdurabilir miyim?, ihbar edersem sonucu ne olur? sorularına verdiği yanıttır.

Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Davranışına ilişkin çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaların çoğu bilgi uçurmanın ahlak ve örgütsel iklim ile ilişkisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu araştırmanın demografik özelliklerin bilgi uçurma üzerindeki etkisine ilişkin gerçekleştirilen araştırmalara bir katkı sağlaması umulmaktadır.

**Çizelge 3. Whistleblowing (Bilgi Uçurma) İle İlgili Gerçekleştirilen Çalışmalar**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **İlişkili Konular** | **Yazarlar** | **Bulgular** |
| Etik, Örgütsel İklim | 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 ulaşmıştır. |
| Örgütsel Sadakat, Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık | Larmer (1992); Arslan (2001); Vandekerckhove ve Commers (2004); Seifert (2006); Aktan (2006); Vorelius (2009) | Whistleblowing eyleminde sadakatin anlamsız kaldığı; 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. |
| 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-Magnus ve 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. |

Kaynak: Fettahlıoğlu ve Demir, 2014: 13.

Çizelge 3'de değerlendirildiği gibi whistleblowing (Bilgi Uçurma) davranışına yönelik çalışmalar genel olarak örgüt iklimi ve iş ahlakı çerçevesinde yapılmaktadır. Bu araştırma demografik özelliklerin ilişkisini ortaya koyarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

**2.3. Demografik Özelliklerin Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Üzerindeki Etkileri**

Cinsiyete yönelik ihbarcılık davranışı arasında bir ilişkinin olup olmadığına dair yapılan çalışmalarda kesin sonuçlara varılamamıştır. Örneğin Miceli ve ark. (2001) çalışmalarında erkek çalışanların ihbar etmeye daha eğimli olduğu sonucuna varmıştır. Benzer sonuca Sims ve Keenan (1998) da ulaşmıştır. 2009 yılında Liyanarachchi ve Adler yaptıkları çalışmada, erkeklerin kadınlara göre yanlış yapılan davranışları ihbar anlamında bilgi uçurma davranışına daha yatkın oldukları sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan Bjorkelo ve ark. (2010) kadınların ilk kez gördükleri atik olmayan davranışı erkeklere göre ihbar etmelerinin daha mümkün olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın iki ya da daha fazla yanlış yapılan davranışın ihbar edilmesi ise kadınlardan daha fazla erkeklerde görülmektedir.

Aksi yönde sonuçları ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), Rothchild ve Niethe (1999) çalışmalarında kadınların erkeklere oranla ihbarcılık davranışına daha yatkın olduklarını ortaya koymuşlardır. Hunt (2010) bu durumu, etik anlamda yaşanan sorunlar arttığında kadınların daha fazla adım atmak istemelerine bağlamaktadır. Bunun nedeni ise erkek egemen ağın bir parçası olmamalarından kaynaklanan farklılıktır. Hunt (2010) bu durumu kadın ve erkeklerin farklı değer sistemlerine sahip olmasına bağlamaktadır. Kadınlar kendilerine ait farklı ağlara sahiptir. Kadınların çoğunluğu örgütlerdeki erkek egemen ağlara dâhil olmayı arzu ederken, erkekler kadınların olduğu ağlara dâhil olmak istememektedir. Erkek baskın örgütlerdeki dengesiz güç ilişkileri de, sosyal durum için bir anahtardır. Kadınlar çalıştıkları örgüte daha sıkı bağlı olmakla birlikte, yapılan yanlışlarla yüzleşmeleri de daha kolay olmaktadır (Hunt, 2010: 4). Rapperpot (2008) ise bilgi uçurucuların kadın ağırlıklı olmasını, kadınların dürüstlük anlamında erkeklerden daha büyük değerlere sahip olmasına bağlamaktadır. Kaplan ve ark. da (2009), kadınların yanlış yapılan davranışların raporlanması konusunda algılanan kişisel maliyetten kaçındığını ortaya koymuştur. Kadınlar kişisel maliyeti daha az olan anonim ihbar kanallarını daha fazla tercih etmektedir. Keil ve ark. da (2010) kadınların, yanlış yapılan davranışları erkeklerden daha fazla ihbar etmeye meyilli olduklarını ortaya koymuştur.

Seifert (2006) ise, kadın katılımcıların algılanan bilginin uçurulması konusunda daha olumlu bir görüşe sahip olduğunu ortaya koymuştur. Seifert’in araştırmasına göre kadın iç denetçilerin % 53’ü, kadın hesap uzmanlarının % 48’i bilgi uçurmaya daha olumlu yaklaşmaktadır. Erkek katılımcılarda ise daha yüksek pozisyonlarda olanlar adil bilgi uçurma davranışına olumlu yaklaşmaktadır. Ancak yapılan araştırmada, kadın ve erkek hesap uzmanı ve iç denetçilerde cinsiyet anlamında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Cassematis ve Wortley (2013) Avustralya’da kamu sektöründe bilgi uçurucuların cinsiyetleri ile ilgili yaptıkları çalışmada, cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır.

Yaş ve ihbarcılık davranışı üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda yaşlı bireylerin gençlere göre yaşadıkları ya da tanık oldukları suistimal ya da yolsuzluk davranışlarını daha kolaylıkla dile getirdikleri görülmüştür. Diğer yandan Brennan ve Kelly'nin (2007) stajyer denetçilerin bilgi uçurması üzerine yaptığı çalışmasında, yanlış yapılan uygulamaları raporlama konusundaki tutumlarda 25 yaşın üzerindeki stajyerlerde dışsal anlamda raporlama isteği azaldığı görülmüştür. Bu durumu daha genç yaşlarda örgütsel bağlılık henüz gelişmediği için dışsal bilgi uçurmaya yatkın olunması şeklinde yorumlanabilir. Goldman (2001) ise, bilgi uçurma ve örgütsel adalet duygusunu yaş ile ilişkilendirmiştir. Buna göre, yaşlı çalışanlar yanlış yapılan davranışların adil olmadığı düşüncesi ile gençlere göre bilgi uçurma davranışını daha fazla göstermektedir. Rothschild ve Miethe'nin (1999) araştırmasına göre, içsel ihbar kanalını kullananların % 38'inin, dışsal bilgi kanalını kullananların % 21'inin, özel sektörde çalışanların % 39'unun ve kamu sektöründe çalışanların % 20'sinin 40 yaşın altında olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırmalar ihbar davranışının kıdeme göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur (Skivenes ve Trygstad, 2010: 1071; Cassematis ve Wortley, 2013: 626). Ancak kıdem süresi ve ihbarcılık davranışı arasında bir ilişki bulunduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Kıdem süresi arttıkça çalışanların ihbar davranışı göstereceği düşünülmektedir. Kıdem süresi özellikle iç ve dış ihbar kanallarını kullanma anlamında farklılık göstermektedir. Kıdemi az olan çalışanlar çalıştıkları kurumu benimsemedikleri için ihbarcılık davranışını dış kanallara yapmaktadır. Buna karşılık kıdemi fazla olan çalışanların iç kanalları kullanmaya daha yatkın oldukları görülmüştür (Kaptein, 2011: 525, Zamantılı Nayır, 2012: 52).

Eğitim düzeyi ve ihbarcılık davranışı arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak eğitim düzeyi yüksek ve bulundukları örgütlerde yüksek pozisyonlarda bulunan kişiler ihbarda bulunmaya daha fazla yatkındır (Mesmer-Viswesvaran, 2005: 289). Diğer yandan eğitim düzeyinin bireylerde daha fazla farkındalık oluşturduğu ve ihbarcılık davranışı ile ilişkili olduğu da belirtilmektedir (Sims ve Keenan, 1998: 413, Brewer ve Selden, 1998: 433). Medeni durum ve ihbarcılık davranışı arasındaki ilişkide ise evli olan çalışanların ihbarcılığa daha yatkın olduğu görülmüştür. Barton (1995)'e göre, ihbar davranışını gösterenler evli ve orta yaşlı bireylerdir. Rothschild ve Miethe'nin (1999) araştırmasına göre, içsel ihbar kanalını kullananların % 65'inin, dışsal ihbar kanalını kullananların % 66'sının, özel sektör çalışanlarının % 74'ünün ve kamu sektörü çalışanlarının % 63'ünün evli olduğu ve bilgi uçurma davranışı sergilediği görülmüştür.

**3. YÖNTEM**

Araştırmanın yöntemi anket tekniğinin uygulandığı nicel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Tokat ili içerisindeki kamu kurumlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Tokat ili için kamu kurumlarında çalışan sayısının 2015 yılı tahminlerine göre 24.403 olduğu, kamu kurum ve kuruluşlarından gönderilen verilerden derlenerek ortaya konulan bir araştırmadan elde edilmiştir (Memurunyeri, 2016). Bu evren içerisinden ana kütleden % 95 güvenilirlik sınırları içerisinde % 5'lik hata payı dikkate alınarak temsil edilebilecek örneklem sayısı 370 civarındadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50, Turgut, 2013: 92, surveysystem, 2018). Ancak evrenin büyüklüğü göz önüne alındığında 300 kadar bir örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu kabul edilmektedir. Örneklem büyüklüğü konusunda farklı görüşler bulunmaktadır (MacCallum ve ark., 2001). Örneklem sayısı olarak 100 yetersiz bulunurken, 300 kadar bir örneklem yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Comrey ve Lee (1992) örneklem büyüklüğü olarak 100'ü zayıf, 200'ü orta, 300'ü iyi, 500'ü çok iyi ve 1000'i mükemmel olarak değerlendirmiştir. Guilford (1954) ölçek geliştirme için örneklem sayısının en az 200 olması gerektiğini belirtmiştir. Bryman ve Cramer’e (2001) göre ise örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az 5 katı olması gerektiği belirtilmektedir. Diğer yandan Kline'ye göre (2005) örneklem sayısının madde sayısının 10 katı olması gerektiği belirtilmektedir. Benzer şekilde Nunually de Faktör Analizi için örneklem sayısının madde sayısının 10 katı olması gerektiğini belirtmiştir (Tavşancıl, 2002; Yiğit, Bütüner ve Dertlioğlu, 2008: 44-45). Bryne (2011) ise, 12 ila 30 madde arasında gözlemlenebilir değişken sayısı varsa, 250 ve üzeri örneklemin uygun olduğunu ifade etmektedir. Faktör analizi için kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün madde başına 4:1 veya 5:1 oranının da yeterli olduğu belirtilmektedir (Özcan ve Balyer, 2013: 139). Kullanılan ölçekteki madde sayısı 14 olduğundan, yukarıdaki tartışmalar ışığında bu araştırmadaki katılımcı sayısı olarak ulaşılabilen 316 kişiye uygulanmasından dolayı yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırma gerçekleştirilirken kurumların niteliği bakımından anlamlı bir farklılık gözetilmemiş olup, kurumların incelenen parametre açısından homojen bir yapıya sahip olduğu kabul edilmiştir. Bu yüzden Kolayda Örneklem Yöntemi ile farklı kamu kuruluşlarında çalışan 316 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Anakütle heterojen değil homojen bir yapıya sahip olduğu için tabakalı örneklem yöntemi tercih edilmemiştir. Basit tesadüfi örneklemde de anakütle listesi bulunmadığı için tesadüfi sayılar tablosu kullanılamamıştır. Aynı zamanda ön pilot çalışma gerçekleştirilemediğinden ve standart hatanın olmadığı güvenilirlik ve duyarlılık daha önceden belirlenemediğinden dolayı basit tesadüfi örneklem teorisine göre örnek çapı belirlenememiştir. Bu yüzden araştırmaya en uygun yöntem olarak Kolayda Örneklem Yöntemi tercih edilmiştir.

Anketler kamu kurumu çalışanlarına 1-30 Ocak arasında uygulanmıştır. Anketler araştırmacı tarafından yüz yüze uygulandığı için geri dönüş oranı % 100’dür. Zaman sınırlaması nedeni ile anketler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze görüşme ile anket uygulanmasında örnek büyüklüğünü küçük tutmak örnekleme hatasına neden olabileceği gibi, farklı kişilerle görüşmeler yapmak kapsam hatasına, anket sonuçlarında ise ölçüm hatalarına yol açabilmektedir. Bu hataları en aza indirebilmek için araştırmacı, hedef kitlesi içerisinde ilgilendiği bütün üyelere ulaşabilmeye çalışmıştır. Böylece bilgi toplamaya çalışılan hedefi olan kitle ile anket kitlesi arasında farkı oluşturan kapsam hatasının önüne geçilmektedir. Diğer yandan hedef kitledeki herkes çalışmaya dahil edilemediği için örnekleme hatası kaçınılmazdır. Bu hatayı azaltabilmek amacı ile örneklem büyüklüğü arttırılmaya çalışılmıştır. Verilerin toplanma aşamasında verilen cevapların kişilerin gerçek görüşlerini yansıtmaması olarak ifade edilen ölçüm hatası ise, özellikle kişisel bilgilerin ve cevapların bireysel olarak gizliliği noktasında gerekli bilgiler verilerek giderilmeye çalışılmıştır. Bu sayede anketin önemini açıklama imkanı olabilmekte ve gizlilik konusunda gerekli bilgilendirmeler yapılabilmektedir. Diğer yandan ankete katılımın gönüllülüğe dayalı olduğu noktasında bilgilendirme yapılmıştır. Örnekleme dahil olan kişilerden anketin cevaplanması sağlanmıştır. Bu sayede cevaplamama hatası ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca anlaşılmayan soru ya da ifadeler daha anlaşılabilir hale getirilerek aktarılabilmektedir. Herhangi bir cevaplanmayan soru bulunmadığından bütün anketler analize dâhil edilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik özelliklerin belirlendiği cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve görev süresinden oluşmaktadır. İkinci bölüm ihbarcılık davranışı için geliştirilen bir ölçekten oluşmaktadır. Ölçek Park ve ark.'nın geliştirdiği Kurum İçi Yolsuzluk İhbarı Kanalları Ölçeğidir. Park ve ark. (2008) tarafından ölçeğin faktörlerine yönelik güvenilirlik değerleri iç ihbar boyutu için ,721, dış ihbar boyutu için ,611, açık ihbar boyutu için ,665, anonim ihbar boyutu için ,637, resmi ihbar boyutu için ,510, gayri resmi ihbar boyutu için ,585 olarak bulunmuştur.

Ölçek 5’li Likert tipi ve 14 maddeden oluşmaktadır. Maddeler kesinlikle katılmıyorum'dan (1) kesinlikle katılıyorum'a (5) kadar beş seçenekten oluşmaktadır.

Toplanan anketler SPSS 21.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde faktör analizi, güvenilirlik katsayısı, korelasyon ve hipotez testleri için regresyon analizleri uygulanmıştır. Ölçekte toplam 14 ifade yer almaktadır. Ölçeğe faktör analizi uygulanmış ve kaç faktörden oluşan bir ölçek olduğu ortaya konulmuştur. Maddelerin birbirinden bağımsız olduğu varsayımı ile varimax rotasyonu gerçekleştirilmiş ve ölçekte yer alan iki maddenin iki faktör içerisinde yer aldığı görülmüştür. İki faktöre birden giren maddeler binişik madde olarak adlandırılmaktadır. Ölçüt faktör yükleri arasında en az 0,10 fark olmalıdır. Binişik maddeleri ayırmak amacı ile iki kez faktör analizi uygulanmıştır. İkinci faktör analizi sonrasında ölçeğin özdeğeri 1'den büyük 6 faktör altında toplandığı görülmüştür. Faktör sayısına karar vermede çizgi grafiği dikkate alınmıştır. Faktör 1 toplam varyansın % 25,385'ini, Faktör 2 % 10,478'ini, Faktör 3 % 9,745'ini, Faktör 4 % 7,385'ini, Faktör 5 % 5,013'ünü ve Faktör 6 % 5,052'sini açıklamaktadır. Açıklanan varyansların değerinin % 40 ila % 60 aralığında olması yeterli kabul edilmektedir.

**Çizelge 4. Bilgi Uçurma Davranışı Faktör Analizi (Temel Bileşenler Analizi, N=316)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **İfadeler** | **Faktör Yükleri** | **Açıklanan Varyans (%)** |
| **İç İhbar** |  | **25,385** |
| Hatayı kurum içindeki ilgili kişilere rapor ederim. | 0,803 |  |
| Olaydan üst yönetimin haberdar olmasını sağlarım. | 0,773 |  |
| Olayı kişinin yöneticisine bildiririm. | 0,726 |  |
| **Dış İhbar** |  | **10,478** |
| Hatayı kurumun dışındaki ilgili kişilere rapor ederim. | 0,850 |  |
| Kurumun dışındaki mercilere bilgi veririm. | 0,846 |  |
| Şirket dışında geniş kitlelerin olayı öğrenmesini sağlarım. | 0,822 |  |
| **Açık İhbar** |  | **9,745** |
| Kendi adımı da belirterek olayı rapor ederim. | 0,750 |  |
| Kendim hakkında detaylı bilgi vererek olayı rapor ederim. | 0,843 |  |
| **Anonim İhbar** |  | **7,385** |
| Olayı uydurma bir isimle rapor ederim. | 0,863 |  |
| Olayı rapor ederim ama kendim hakkında bir bilgi vermekten kaçınırım. | 0,705 |  |
| **Resmi İhbar** |  | **5,013** |
| Olayı duyurmak için resmi yolları kullanırım. | 0,865 |  |
| Olayı mevcut prosedürlere uygun olarak rapor ederim. | 0,863 |  |
| **Gayri Resmi İhbar** |  | **5,052** |
| Olayı resmi olmayan yollardan sorunu çözebileceğine inandığım ve yakın olduğum iş arkadaşlarıma rapor ederim. | 0,598 |  |
| Hatayı güvendiğim ve sorunu çözebilme yetkisi olan bir kişiye resmi olmayan yollardan iletirim. | 0,581 |  |
| KMO=0,694  Chi-Square Bartlett's Test=3794,120  P=0,000 |  |  |

KMO testi olarak da adlandırılan Kaiser-Meyer-Olkin ilişki durumlarını ele alarak örneklem büyüklüğünü incelemektedir. Basit korelasyon katsayılarından türetilen bu test değerinin ,50’ den küçük olması halinde analiz gerçekleştirilmez. Verilerin örneklem yeterliliğini ölçmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testindeki değerin ,60'dan büyük olması gerekmektedir (Orhunbilge, 2010: 448; Yıldırım, 2017: 69). KMO örneklem gurubunun yeterliliğini göstermektedir. Örneklem yeterli büyüklüğe sahiptir (0,69). Bartlett'in testi de sıfır çıkmalıdır. Analizde sıfır çıkmıştır. Sonuç anlamlıdır. Yapışan analizde Varimax rotasyonlu faktör analizi sonucu açıklanan varyans % 63,05'dir. Açıklanan varyansın toplam varyans üzerinden % 50'yi geçmesi faktör analizinin bir kriteridir. Eğer faktör yapısı toplam değişken varyansın yarısından azını açıklıyor ise, temsil yeteneği söz konusu olamayacağı için faktör analizi uygun olamayacaktır. Bu araştırmada açıklanan varyans değeri % 63'ün üzerindedir. Sosyal bilimlerde varyans oranlarının % 40 ila % 60 aralığında olması yeterli kabul edilmektedir (Özcan ve Balyer, 2013: 142; Geçkil ve Tikici, 2015: 60). Ayrıca açıklanan varyanslarda faktör yüklerinin 0,5'den büyük olması gerekmektedir. Bütün maddelerin faktör yükleri 0,5'den büyüktür (Yaşlıoğlu, 2017: 77).

**Çizelge 5. Faktörler Arası İlişkileri Belirlemek İçin Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Faktörler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| İç İhbar (1) | - | ,526 | ,099 | -,703 | ,434 | -,265 |
| Dış İhbar (2) | - | - | ,645 | -,684 | ,409 | ,310 |
| Açık İhbar (3) | - | - | - | -,446 | ,318 | ,589 |
| Anonim İhbar (4) | - | - | - | - | -,590 | -,188 |
| Resmi İhbar (5) | - | - | - | - | - | ,072 |
| Gayri Resmi İhbar (6) | - | - | - | - | - | - |

Faktörler arası ilişkiler değerlendirildiğinde Çizelge 5'de görüldüğü gibi,

* İç ihbar ile dış ihbar arasında (r=0,526),
* İç ihbar ile resmi ihbar arasında (r= 0,434),
* Dış ihbar ile açık ihbar arasında (r=0,645),
* Dış ihbar ile resmi ihbar arasında (r=0,409)
* Dış ihbar ile gayri resmi ihbar arasında (r= 0,310),
* Açık ihbar ile resmi ihbar arasında (r=0,318),
* Açık ihbar ile gayri resmi ihbar arasında (r=0,589) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Faktörler arası ilişkilerde iç ihbar ve dış ihbar davranışları değerlendirildiğinde,

* İç ihbar ile anonim ihbar arasında (r=-0,703),
* İç ihbar ile gayri resmi ihbar arasında (r=-0,265),
* Dış ihbar ile anonim ihbar arasında (r=-0,684),
* Anonim ihbar ile gayri resmi ihbar arasında (r=-0,188) ters yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, ifadeler arası korelasyonlarda değerlerin 0,30'dan büyük olduğu görülmektedir. İç ihbar ile gayri resmi ihbar arasında ve anonim ihbar ile gayri resmi ihbar arasında 0,30'dan küçük değerler görülmektedir. 0,30'dan büyük değer sayısı daha fazla olduğu için uygun olduğunu söylemek mümkündür. Benzer şekilde 0,70'den büyük korelasyon değeri bulunmadığı için veri setinin analizler için uygun olduğu söylemek mümkündür (Yaşlıoğlu, 2017: 75).

**Çizelge 6. Bilgi Uçurma Davranışı Ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ölçek** | **Cronbach Alfa** | **Madde Sayısı** | **n** |
| Bilgi Uçurma Davranışı Ölçeği | 0,76 | 14 | 316 |

Çizelge 6'da görüldüğü gibi ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ,76'dır. Likert tipi bir ölçek için yeterli olabilecek Cronbach α katsayısı ,70 üzeri değerler test güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Kurnaz ve Yiğit, 2013: 30). Genellikle güvenirlik katsayısının ,90 civarında olması "mükemmel", ,80 civarında olması "çok iyi" ,70 civarında olması ise "yeterli" kabul edilmektedir (Özcan ve Balyer, 2013: 144). Diğer yandan sosyal bilimler için kabul edilen güvenirlik değerleri Alfa (α) katsayısına göre ölçek güvenilirlikleri şu şekildedir (Nunnally, 1967: 248, Özdamar, 1997: 492, Tütüncü, 2001: 80, Küçükusta, 2007: 146, Avcı, 2008: 134):

* ,00 ≤ α < ,40 ise ölçek güvenilir değildir,
* ,40 ≤ α < ,60 ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
* ,60 ≤ α < ,80 ise ölçek oldukça güvenilirdir,
* ,80 ≤ α < 1,00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

**3.1. Araştırmanın Model ve Hipotezleri**

Araştırma demografik özelliklerin kamu kurumlarında bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modeli şekil 3 incelendiğinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve görev süresi değişkenlerinin bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Buna göre sahip olunan bu değişkenler ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğuna ancak eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığına yönelik beş farklı hipotez oluşturulmuş ve bu hipotezler test edilmiştir.

**Şekil 3. Araştırmanın Modeli**

H1: Cinsiyet ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Toker Gökçe (2014) okullarda öğretmenlerin gerçekleştirdiği bilgi uçurma davranışlarını araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre bilgi uçurma davranışına daha yatkındır. Diğer yandan Celep ve Konaklı (2012) bilgi uçurmayı örgütlerde etik ve kuraldışı davranışlara bir tepki olarak değerlendirmişler ve bu tepkiyi kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek bir ortalama ile gerçekleştirdikleri ortaya konulmuştur. Nartgün ve Kaya (2017) yaptıkları çalışmada, kadın öğretmenlerin bilgi uçurmaya yönelik görüşlerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde kadın çalışanların da daha fazla toplumsal sorumluluk hissettiklerinden dolayı daha yatkın olduklarına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır (Sims ve Keenan 1998; Rothschild ve Miethe, 1999). Baltacı (2017) ise araştırmasında, bilgi uçurma davranışı ile eğitim yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve görev süresi değişkenlerinin ilgisini bulamamış ancak cinsiyetin bilgi uçurmayı etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

H2: Yaş ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Goldman'a (2001) göre, yaşlı çalışanlar bilgi uçurma davranışına gençlere göre daha yatkındır. Bu durum kendilerine adil davranılmadığını düşündüklerinde ihbar etmeye daha yatkın olduklarına bağlanmaktadır. Diğer yandan ise genç çalışanların örgütte beklenenin ötesinde performans göstermeye yatkın olmadıkları için suistimal ve yolsuzluk ihbarlarında daha gönülsüzdürler (Stansbury ve Victor, 2009).

H3: Eğitim düzeyi ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Eğitim durumunun bilgi uçurma davranışında fark yaratmadığına yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Toker Gökçe, 2014). Nartgün ve Kaya (2017) ise, yaptıkları çalışmada lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu öğretmenlere göre dışsal bilgi uçurmaya daha yatkın olduklarını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça etik dışı uygulamaları okul dışı kanallar yerine okul birimlerine yöneltmektedir. Dolayısıyla eğitim düzeyi arttıkça içsel ihbar kanalları kullanılmaktadır.

H4: Medeni durum ve bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Medeni durum ile bilgi uçurma davranışına yönelik ilişkinin değerlendirilmesine yer verilen çalışma sınırlıdır. Özellikle cinsiyet, yaş ve görev süresi üzerinden bilgi uçurma davranışları değerlendirilmektedir. Barton (1995) medeni durum ve bilgi uçurma davranışı ilişkisinde evli olanların bilgi uçurmaya daha yatkın olduklarını belirtmiştir.

H5: Görev süresi ve bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yapılan çalışmalara göre kıdem arttıkça bilgi uçurma düzeyi de artış göstermektedir (Toker Gökçe, 2014). Özellikle dışsal bilgi uçurma davranışının görev süresine göre anlamlı olarak farklılık taşımaktadır. (Celep ve Konaklı, 2012: 79). Diğer yandan Nartgün ve Kaya (2017) öğretmenlerin bilgi uçurma davranışının görev süresine göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur.

**4. BULGULAR**

Araştırmanın bulguları Tokat ilinde bulunan farklı kamu kurumlarında çalışan 316 kamu personeline yapılan anket çalışması sonuçlarına dayanmaktadır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Bunlardan ilki demografik özellikleri ortaya koymaya yönelik sorulardır. Bunlar çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu ve görev sürelerini içermektedir. Anketin ikinci bölümü ise, Bilgi Uçurma Davranışı Ölçeğinden oluşmaktadır. Bulgular için öncelikle demografik özelliklerin frekans dağılımları ortaya konulmuştur. Sonrasında ise ölçeğe ilişkin tanımlayıcı istatistikler ifade edilmiştir. Son olarak ise kurulan hipotezlerin sınanması çeşitli analizlerle gerçekleştirilmiştir.

**Çizelge 7. Örneklemin Demografik Özellikleri**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Değişken** | **N** | **%** |
| **Cinsiyet** | | |
| Erkek | 233 | 73,7 |
| Kadın | 83 | 26,3 |
| **Yaş** | | |
| 22-28 Yaş | 75 | 23,7 |
| 29-35 Yaş | 104 | 32,9 |
| 36-41 Yaş | 66 | 20,9 |
| 42-48 Yaş | 14 | 4,4 |
| 49 Yaş ve Üstü | 57 | 18 |
| **Eğitim Durumu** | | |
| Lise | 165 | 52,2 |
| Üniversite | 85 | 26,9 |
| Yüksek Lisans | 59 | 18,7 |
| Doktora | 7 | 2,2 |
| **Medeni Durum** | | |
| Bekar | 97 | 30,7 |
| Evli | 204 | 64,6 |
| Dul-Boşanmış | 15 | 4,7 |
| **Görev Süresi** |  |  |
| Bir Yıldan Az | 22 | 7,0 |
| 1-5 Yıl Arası | 140 | 44,3 |
| 6-10 Yıl Arası | 104 | 32,9 |
| 11-15 Yıl Arası | 34 | 10,8 |
| 16 Yıl ve Üzeri | 16 | 5,1 |

Çizelge 7 incelendiğinde örneklem grubunu oluşturan kamu çalışanlarının % 73,7'sini erkek, % 26,3'ünü kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklemin % 32,9'unu 29-35 yaş aralığında çalışanlar oluşturmaktadır. % 23,7'si 22-28 yaş aralığında, % 20,9'u 36-41 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların % 52,2'si lise mezunu iken, % 26,9'u üniversite mezunudur. Katılımcıların % 64,6'sı evli, % 30,7'si bekar, % 4,7'si ise dul ya da boşanmıştır. Katılımcıların çoğunluğu 1-10 yıl arasındaki kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların % 44,3'ü 1-5 yıl arası çalışanlar, % 32,9'u 6-10 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır.

**Çizelge 8. İhbar Davranışının Boyutlarına Göre Tanımlayıcı İstatistikler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **N** |  | **s.s.** |
| İç İhbar | 316 | 2,94 | ,699 |
| Dış İhbar | 316 | 2,23 | ,743 |
| Açık İhbar | 316 | 2,18 | ,736 |
| Anonim İhbar | 316 | 3,34 | ,914 |
| Resmi İhbar | 316 | 2,99 | ,845 |
| Gayri Resmi İhbar | 316 | 3,04 | ,849 |

Çizelge 8'de ihbarcılık davranışının altı alt faktörüne ait ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir. Örneklemin ölçekten aldığı puanların ortalamaları değerlendirildiğinde alt boyutlarının her birinin yüksek olduğu görülmektedir. İhbar davranışının boyutları ile ilgili ifadeler için tanımlayıcı istatistiklerde görüldüğü gibi, katılımcılar dış ihbar kanallarından (=2,23) daha çok iç ihbar yollarını (=2,94) tercih etmektedir. Burada daha çok katılımcıların kurum dışı yerine, kurum içinde durumu düzeltebilecek kişilere başvurduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda ihbar davranışını gerçekleştirenlerin kimliklerini açık olarak gösterdikleri ihbarlar (=2,18) yerine daha yüksek oranda kimliklerini gizli tutarak anonim ihbarlarda bulundukları ortaya çıkmıştır (=3,34). Ayrıca yapılan ihbarların resmi ihbarlardan ziyade (=2,99), gayri resmi yollarla yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır (=3,04). Çalışanların genel olarak kimliklerini gizleyerek anonim ihbarları gayri resmi şekilde yaptıkları ve ihbar davranışı örgüt içinde gerçekleştirdikleri söylenebilir.

Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve görev süresine göre ihbar davranışı ölçeğinin puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız örneklemler için T-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Çoklu Karşılaştırma testleri yapılmıştır.

**Çizelge 9. Cinsiyet ve İhbarcılık Davranışı T Testi Sonuçları**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cinsiyet** | **N** |  | **s.s.** | **s.d.** | **t** | **p** |
| Erkek | 233 | 2,64 | ,299 | 314 | -12,182 | ,000 |
| Kadın | 83 | 3,09 | ,250 |

Çizelge 9 incelendiğinde, kadınların (=3,09) erkeklere oranla (=2,64) etik olmayan yanlış davranışları bildirme konusunda daha yatkın oldukları ortaya çıkmıştır. H1 hipotezi olan "cinsiyet ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır" hipotezi kabul edilmiştir (p<0,05, p=0,00).

**Çizelge 10. Tokat İli Kamu Çalışanlarının "Bilgi Uçurma Davranışı" Puanlarının Yaş Dağılımına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yaş** | **N** |  | **s.s.** |
| 22-28 Yaş | 75 | 2,29 | ,023 |
| 29-35 Yaş | 104 | 2,75 | ,208 |
| 36-41 Yaş | 66 | 3,17 | ,177 |
| 42-48 Yaş | 14 | 2,87 | ,261 |
| 49 Yaş ve Üstü | 57 | 2,89 | ,184 |
| **Varyans Kaynağı** | **s.d.** | **F** | **p** |
| Genel | 315 | 239,670 | ,000 |
| Gruplararası | 4 |
| Gruplariçi | 311 |

H2: Yaş ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yaş ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F=239,670, p<0,05). Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Tamhane) sonuçlarına göre, 29-35 yaş arası (=2,75) ve 42-48 yaş (=2,87) arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde 42-48 yaş (=2,87) ve 49 yaş üstündekiler (=2,89) arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 36-41 yaş arasındaki (=3,17) kamu çalışanlarının bilgi uçurma davranışına daha yatkın oldukları görülmektedir.

**Çizelge 11. Tokat İli Kamu Çalışanlarının "Bilgi Uçurma Davranışı" Puanlarının Eğitim Durumlarının Dağılımına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Eğitim Durumu** | **N** |  | **s.s.** |
| Lise | 165 | 2,60 | ,382 |
| Üniversite | 85 | 2,92 | ,129 |
| Yüksek Lisans | 59 | 2,99 | ,239 |
| Doktora | 7 | 2,73 | ,121 |
| **Varyans Kaynağı** | **s.d.** | **F** | **p** |
| Genel | 3 | 34,251 | ,000 |
| Gruplararası | 312 |
| Gruplariçi | 315 |

H3: Eğitim düzeyi ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Çizelge 11 incelendiğinde, eğitim düzeyi ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F=34,251, p<0,05). Bu farklılığın hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Tamhane) sonuçlarına göre, lise mezunları (= 2,60) ile yüksek lisans (=2,99) ve üniversite mezunları (= 2,92) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yüksek lisans mezunları (=2,99) ile doktora mezunları (= 2,73) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Üniversite ve yüksek lisans mezunlarının bilgi uçurma davranışına daha yatkın oldukları tespit edilmiştir.

H4: Medeni durum ve bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örneklemde dul ve boşanmış olan grup bekar grup ile birleştirilmiştir. Böylelikle gruplar sayı olarak birbirine yaklaştırılmıştır. Hipotez 4'ü test etmek amacı ile "Bağımsız Örneklemler İçin T Testi" kullanılmıştır.

**Çizelge 12. Medeni Durum ve İhbarcılık Davranışı T Testi Sonuçları**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Medeni Durum** | **N** |  | **s.s.** | **s.d.** | **t** | **p** |
| Bekar | 112 | 3,03 | ,204 | 314 | 12,252 | ,000 |
| Evli | 204 | 2,61 | ,323 |

Çizelge 12 incelendiğinde, bekarların (=3,03) evlilere oranla (=2,61) etik olmayan yanlış davranışları bildirme konusunda daha yatkın oldukları ortaya çıkmıştır. H4 hipotezi olan "medeni durum ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır" hipotezi kabul edilmiştir (p<0,05, p=0,00).

H5: Görev süresi ve bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotezi test edebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA kullanılmıştır. Buna göre görev süresini içeren gruplara ilişkin istatistikler Çizelge 13’de yer almaktadır.

**Çizelge 13. Tokat İli Kamu Çalışanlarının "Bilgi Uçurma Davranışı" Puanlarının Görev Süresi Durumlarının Dağılımına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Görev Süresi** | **N** |  | **s.s.** |
| Bir Yıldan Az | 22 | 2,28 | ,000 |
| 1-5 Yıl Arası | 140 | 2,56 | ,265 |
| 6-10 Yıl Arası | 104 | 3,07 | ,220 |
| 11-15 Yıl Arası | 34 | 2,88 | ,145 |
| 16 Yıl ve Üzeri | 16 | 2,90 | ,261 |
| **Varyans Kaynağı** | **s.d.** | **F** | **p** |
| Genel | 315 | 102,146 | ,000 |
| Gruplararası | 4 |
| Gruplariçi | 311 |

Çizelge 13 incelendiğinde, kamu çalışanlarının görev süreleri ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır (F=102,146, p<0,05). Bu farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren değişkenlerin homojen dağılmaması halinde yapılan çoklu karşılaştırma testi (Tamhane) sonuçlarına göre, 11-15 yıl arası çalışanlar (=2,88) ile 16 yıl üzerinde (=2,90) çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bir yıldan az çalışanlar (=2,28) ile 6-10 yıl arasında (=3,07) çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. En yüksek ortalama 6-10 yıl arası (=3,07) çalışanlarda görülmektedir. Bilgi uçurma davranışının 6-10 yıl arası kamu çalışanlarda daha yüksek olduğu, ancak 11 yıldan fazla çalışanlarda farklılaşma göstermediği görülmektedir.

Görev süresi ve bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışılan on yıl boyunca kıdem süresi arttıkça kurumda meydana gelen etik olmayan davranışların kurum içinde ya da kurum dışında çalışanlar tarafından duyurulma olasılığı da artmaktadır. Ancak on yılın üzerinde kıdemi olanlarda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

**5. SONUÇ**

Bilgi uçurma davranışının kişilerin demografik özelliklerine göre değişim gösterdiğini ortaya koymak amacı ile yapılan bu çalışmada görüldüğü gibi, yaş, medeni durum gibi farklı özellikler kişilerin kurumlardaki etik olmayan davranışları rapor etmeleri konusunda farklı tutumları olduğunu göstermektedir.

Kamu kurumlarında bilgi uçurmaya ilişkin araştırma Tokat ilinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre, çalışmaya katılanların % 73,7'si erkek, % 26,3'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bu oran düzgün dağılım göstermediği için de cinsiyete ve ihbarcılık ilişkisinde kadınlar lehine anlamlı bir sonuç çıktığını söylemek mümkündür. Çalışmanın gerçekleştirildiği kamu kurumlarında bilgi uçurma davranışının, kadınlar tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir. Bu durum kadınların kurum içi suistimallere daha az tolerans gösterdikleri ve yetkililerin konudan haberdar olmasının, olumsuz durumu ortadan kaldıracağı inancından kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Bilgi uçurma davranışı yaş ve görev süresine, kıdeme göre de farklılık taşımaktadır. Orta yaş olarak ifade edilebilecek 36-41 yaş arasında ve kıdemi 10 yıla kadar olan kamu çalışanlarının bilgi uçurma davranışına daha eğilimli oldukları ortaya konulmuştur. Bu durum özellikle kurumda belirli bir zaman geçirmiş kişilerin kurum kültürüne daha hakim olmalarına bağlanabilir. 36-41 yaş arasındaki (=3,17) kamu çalışanlarının bilgi uçurma davranışına daha yatkın oldukları görülmektedir. Dolayısıyla diğer yaş grupları ile arasında anlamlı bir fark oluşmaktadır. Bilgi uçurma davranışının 6-10 yıl arası kamu çalışanlarda daha yüksek olduğu, ancak 11 yıldan fazla çalışanlarda farklılaşma göstermediği görülmektedir.

Medeni durum bilgi uçurma davranışı üzerinde etkili olmaktadır. Bekar kamu çalışanlarının evlilere oranla bilgi uçurmaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Evli olan kamu çalışanlarının bakmakla yükümlü oldukları kişilerin bulunması, bilgi uçurma davranışını etkilemektedir. Evli çalışanlar kurumda bilgi uçurma sonrasında hedef haline gelmemek ya da farklı olumsuzluklardan etkilenmemek için, bilgi uçurma davranışına daha uzak durmaktadır.

Eğitim düzeyinin bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, üniversite ve yüksek lisans mezunlarının etik olmayan davranışların ortaya çıkarılması konusunda bilgi uçurmayı daha yüksek oranda gerçekleştirdikleri görülmüştür. Lise mezunlarına oranla aralarında farkların olmasının nedeni, yüksek eğitimlilerin çalıştıkları kurum dışında farklı kamu kurumlarında ilerleyebilme ya da kurum değiştirme konusunda daha fazla alternatiflerinin olması olarak açıklanabilir. Bu çerçevede bilgi uçurma davranışı konusunda doktora ve lisans, yüksek lisans arasında mezunları arasında büyük farklar bulunmamaktadır.

Elde edilen bulgular sınırlılıkları da içermektedir. Çalışma sadece Tokat ilindeki kamu kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Kamu kurumları dışında özel sektörlerde yapılacak araştırmalarda daha farklı bulguların elde edilebileceği değerlendirilmelidir. Ayrıca Tokat ili dışında farklı illerdeki kamu kurumları üzerinde yapılacak araştırmalarla farklı bulgular ortaya konulabilir.

Kurumlarda zaman zaman istenmeyen etik dışı davranışlar yaşanabilmektedir. Bu etik dışı davranışlar önemsiz düzeyden çok daha büyük boyutlara kadar ulaşabilmektedir. Bu tür davranışların kurumda çalışanlar tarafından fark edilmesi ve bu davranışların düzeltilmesi amacı ile ilgili kişilere rapor edilmesi, daha ciddi suistimallerin önüne geçilmesi için önem taşımaktadır. Ancak bu bilgi uçurma davranışının sonucu ciddi problemlere de yol açabilmektedir. Kişilerin işlerini kaybetmelerine kadar gidebilecek sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Bilgi uçurma davranışına yaklaşım toplumlara göre farklılık göstermektedir. Örneğin bilgi uçurma kurumlarda olumsuz algılanabilmekte ve görevi kötüye kullanma olarak düşünülebilmektedir. Bu anlamda bilgi uçurucular da olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Diğer yandan bilgi uçurma, kurumlardaki olumsuz tarafların düzeltilmesi, çalışanların bağlılığının ve verimliliğinin arttırılması ve kurumlardaki yenilikçi iklimin geliştirilmesi anlamında önem taşıyabilmektedir. Örneğin 2004 yılında Birleşik Krallık'ta Procter & Gamble firması en fazla bilgi uçurma kültürüne sahip firma olarak ödül almıştır. Böyle bir kurumun kültüründe bilgi uçurmanın teşvik edildiği görülmektedir. Amaç çalışanların performanslarını arttırmak, kurumdaki adalet algısını yükseltmektir. Bu şekilde kurumun verimliliğinin ve rekabet edilebilirliğinin arttırılması mümkündür.

**KAYNAKÇA**

* AVCI, N., (2008), **Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi,** İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
* AYDIN, U., (2003), "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 2 (2), 79-100.
* BALTACI, A., (2017), "Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma: Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurdukları Kişi ve Makamlar", **Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi,** 12 (23), 57-85.
* BARTON, L., (1995), **Ethics: The Enemy in the Workplace,** Cengage: South Western.
* BRENNAN, N. ve KELLY, J., (2007), "A Study of Whistleblowing Among Trainee Auditors", **British Accounting Review**, 39 (1), 61-87.
* BJORKELO, B., EINARSEN, S. ve MATHIESEN, S. B., (2010), "Predicting Proactive Behaviour at Work: Exploring the Role of Personality as an Antecedent of Whistleblowing Behaviour", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83 (2), 371-394.
* BREWER, G. A. ve SELDEN, S. C., (1998), "Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic", **Journal of Public Administration Research and Theory,** 3, 413-439.
* BRYMAN, A. ve CRAMER, D., (2001), **Quantitative Data Analysis with SPSS Release 10 for Windows: A Guide for Social Scientists,** London: Routledge.
* BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2002), "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,** 32, 470-483.
* BRYNE, B. M., (2011), **Structural Equation Modeling with AMOS Basic Concept, Applications and Programming (Multivate Applications Series),** New York: Routledge.
* CASSEMATIS, P. G. ve WORTLEY, R., (2013), "Prediction of Whistleblowing or Non-Reporting Observation: The Role of Personaland Situational Factors", **Journal of Business Ethics**, 112 (3), 615-634.
* CELEP, C. ve KONAKLI, T., (2012), "Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki", **e-International of Education Research,** 3 (4), 65-88.
* DE GRAAF, G., (2010), "A Report on Reporting: Why Peers Report Integrity and Law Violations in Public Organizations", **Public Administration Review,** 70 (5), 767-779.
* EATON, T. V., AKERS, M. D., (2007), "Whistleblowing and Good Governance", **The CPA Journal**, 77 (6), 66-71.
* FETTAHLIOĞLU, Ö. O. ve DEMİR, S., (2014), "Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri", **Akademik Bakış Dergisi,** 45, 1-26.
* GEÇKİL, T. ve TİKİCİ, M., (2015), "Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması", **Amme İdaresi Dergisi,** 48 (4), 41-78.
* GOLDMAN, B., (2001), "Toward and Understanding of Employment Discrimination Claiming: An Integration of Organizational Justice and Social Information Processing Theories", **Personnel Psychology**, 54, 361-386.
* HUNT, L., (2010), "The Challenges Women Whistleblowers Face", **International Business Research**, 3 (2), 3-8.
* JENSEN, J. V., (1987), "Ethical Tension Points in Whistle-blowing", **Journal of Business Ethics**, 6, 527-542.
* JOHNSON, R. A. ve KRAFT, M., (1990), "Bureaucratic Whistleblowing and Policy Change", **The Western Political Quarterly,** 43 (4), 849-874.
* KAPLAN, S., PANY, K., SAMUELS, J. ve ZHANG, J., (2009), "An Examination of the Association Between Gender and Reporting Intentions for Fraudulent Financial Reporting", **Journal of Business Ethics**, 98, 15-30.
* KAPTEIN, M., (2011), "From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of The Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing", **Journal of Business Ethics,** 98, 513-530.
* KEENAN, J. P., (2007), "Comparing Chinese and American Managers on Whistleblowing", **Employ Respons Rights**, 19, 85-94.
* KEIL, M., TIWANA, A., SAINSBURY, R. ve SNEHA, S., (2010), "Toward a Theory of Whistleblowing Intentions: A Benefit to Cost Differential Perspective", **Decision Sciences**, 41 (4), 787-812.
* KLINE, R. B., (2005), **Principles and Practice of Structural Equation Modeling,** NewYork: Guilford Press, 154-186.
* KURNAZ, M. A. ve NEVZAT, Y., (2010), "Fizik Tutum Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliği", **Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi,** 4 (1), 29-49.
* KÜÇÜKUSTA, D., (2007), **Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Etkisi Doktora Tezi,** İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
* LIYANARACHCHI, G. A. ve ADLER, R., (2011), "Accountants’ Whistleblowing Intentions: The Impact of Retaliation, Age and Gender", **Australian Accounting Review**, 57 (2), 167-182.
* MACCALLUM, R. C., WIDAMAN, K. F., PREACHER, K. J. ve HONG, S., (2001), "Sample Size in Factor Analysis: The Role of Model Error", **Multivariate Behavioral Research,** 36 (4), 611-637.
* MEMURUNYERİ (2016), **"Kamu Personelinin Sayısı Hangi İlde Ne Kadar?"** https://memurunyeri.com/memur/kamu-personeliyle-ilgili-diger-haberler/12874-kamu-personelinin-sayisi-hangi-ilde-ne-kadar.html. Erişim Tarihi: 10.01.2018.
* 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., NEAR, J. P., (1994), "Relationships among Value Congruence, Perceived Victimization, and Retaliation against Whistleblowers: The Case of Internal Auditors", **Journal Management**, 20, 773–794.
* MICELI, M. P.,NEAR, J. P., DWORKIN, T. M., (2008), **Whistle-Blowing in Organizations**, USA: Routledge Taylor & Francis Group.
* MICELI M. P.,VAN SCOTTER J. R., NEAR, J. P. ve REHG, M., (2001), "Responses to Perceived Organisational Wrondoing: Do Perceiver Characteristics Matter? (İçinde) Ed. Darley, J.M., Messick, D.M. ve Tyler, T. R, **Social Influences on Ethical Behaviour** **Lawrence Erlbaum Assosciates**, Mahwah.
* NARTGÜN, Ş. S. ve KAYA, A., (2017), "Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki", **The Journal of Academic Social Science Studies,** 54, 65-89.
* NAYIR, D. Z., HERZIG, C., (2012), "Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing", **Journal Bussiness Ethics,** 107, 197–213.
* NUNNALLY, J. C., (1967), **Psychometic Theory**, New York: McGraw Hill.
* ORHUNBİLGE, N., (2010), **Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler,** İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
* ÖZCAN, K. ve BALYER, A., (2013), "Liderlik Oryantasyon Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** 9 (1), 136-150.
* ÖZDAMAR, K., (1997), **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi,** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
* PARK, H., BLENKINSOPP, J., ÖKTEM, M. K. ve ÖMÜRGÖNÜLŞEN, 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, 929-939.
* RAPPEPORT, A., (2008), "Whistle-blow back",http://www.cfo.com/article.cfm/11354956/c\_2984290/?f=archives, 10.08.2017
* ROBINSON, S. L. ve BENNETT, R. J., (1995), "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", **Academy of Management Journal**, 38 (2), 555-572.

* RHOADES, L. J., (1996), "Whistleblowing Consequences," **Letter to the Editor, Science** 271, s. 1345.
* ROTHSCHILD, J. ve MIETHE, T. D., (1999), "Whistleblower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption", **Work and Occupation**, 26 (1), 107-128.
* SEIFERT, D. L., (2006), **The Influence of Organizational Justice on the Perceived Likelihood of Whistle-Blowing**, Washington State University, Doctor of Philosophy.
* SIMS, R. L. ve KEENAN, J. P., (1998), "Predictors of External Whistleblowing Organizational and Intrapersonal Variables", **Journal of Business Ethics**, 17 (4), 411-419.
* SKIVENES, M. ve TRYGSTAD, S. C., (2010), "When Whistleblowing Works: The Norwegian Case", **Human Relations,** 63 (7), 1071-1097.
* STANSBURY, J. M. ve VICTOR, B., (2009), "Whistle-blowing among Young Employees: A Lifecourse Perspective", **Journal of Business Ethics,** 85, 281-99.
* SURVEY SYSTEM, (2018), "Sample Size Calculator", https://www.surveysystem.com/sscalc.htm, Erişim Tarihi: 15.01.2018.
* TAVŞANCIL, E., (2002), **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi,** Ankara: Nobel Yayıncılık.
* TOKER GÖKÇE, A., (2014), "Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi,** 22, 261-282.
* TURGUT, E., (2013), **Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi,** Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
* TÜTÜNCÜ, Ö., (2001), **Yiyecek İçecek İşletmelerinde Müşteri Tatmininin Ölçülmesi,** Ankara: Turhan Kitabevi.
* VADERA, A. K., AGUILERA, R. V. ve CAZA, B. B., (2009), "Making Sense of Whistleblowing's Antecedents: Learning From Research on Identity and Ethics Programs", **Business Ethics Quarterly**, 19 (4), 553-586.
* YAŞLIOĞLU, M. M., (2017), "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi (Istanbul University Journal of the School of Business),** 46, Özel Sayı, 74-85.
* YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S., (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri,** Ankara: Detay Yayıncılık.
* YILDIRIM, M., (2017), **Yapısal Eşitlik Modeli Kullanarak Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama,** Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
* YİĞİT, N., BÜTÜNER, S. Ö. VE DERTLİOĞLU, K., (2008), "Öğretim Amaçlı Örütbağ Sitesi Değerlendirme Ölçeği Geliştirme", **Necatibey Eğitim Fakültesi Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi,** 2 (2), 38-51.

1. ***Seda TOPGÜL****, Dr. Öğr. Üyesi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.*

   *Makale Gönderim Tarihi: 08.04.2017 Kabul Tarihi 22.03.2018* [↑](#footnote-ref-1)