

---

---

# İHBARCILIK (WHISTLEBLOWING) VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

---

---

Hakan CANDAN\*  
Tuba Perihan KAYA\*\*

## ÖZET

Maliye çalışanları üzerinde yapılan araştırma kapsamında, ihbarcılık ve algılanan destek örgütsel ölçekleri aracılığıyla ve anket tekniği ile veriler toplanmış ve veriler t-testi, Anova, Korelasyon ve Regresyon analizleri aracılığıyla test edilmiştir. Bulgulara göre; maliye çalışanlarının orta düzeyde dışsal ihbarcılık, yüksek düzeyde içsel ihbarcılık ve düşük düzeyde sessizlik eğiliminde oldukları, algılanan örgütsel destek düzeylerinin (üç alt boyutu için de) orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca, yaş ile içsel ihbarcılık arasında zayıf ve negatif, eğitim durumu ile sessizlik arasında orta ve negatif, eğitim durumu ile örgütsel ödüller ve iş koşulları algıları arasında zayıf ve negatif, hizmet süresi ve içsel ihbarcılık arasında zayıf ve negatif, algılanan yönetim desteği ile dışsal ihbarcılık arasında zayıf ve negatif, algılanan yönetim desteği ile içsel ihbarcılık arasında zayıf ve pozitif, örgütsel ödüller ve iş koşulları algısı ile sessizlik arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Son olarak algılanan yönetim desteğinin içsel ihbarcılığı, örgütsel ödüller ve iş koşulları algısının sessizliği pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** ihbarcılık, algılanan örgütsel destek, maliye çalışanları

---

\*Yrd. Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü,

\*\*Öğr. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Kazımkarabekir Meslek Yüksek Okulu,

\*\*\*Bu çalışma, 15-17 Ekim 2015 tarihlerinde Konya'da düzenlenen 13. Kamu Yönetimi Kongresinde (KAYFOR 13) bildiri olarak sunulmuştur.

# **A RESEARCH ON EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN WHISTLEBLOWING AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN A PUBLIC INSTITUTION**

## **ABSTRACT**

Within the scope of the research made on the Ministry of Finance employees, data has been collected with survey technique and also with whistleblowing and perceived organizational support scales and then tested by using the t-test, Anova, Correlation and Regression analyses. According to the findings; the employees are inclined to medium-level external whistleblowing, high-level internal whistleblowing and low-level silence and their level of perceived organizational support is medium-level (for all three subdimensions). Moreover, it has been founded that there is a weak and negative relationship between age and internal whistleblowing, a medium and negative relationship between education level and silence, a weak and negative relationship between education level and organizational rewards and work conditions, a weak and negative relationship between term of office and internal whistleblowing, a weak and negative relationship between perceived organizational support and external whistleblowing, a weak and positive relationship between perceived supervisor support and internal whistleblowing and a weak and positive relationship between organizational rewards and work conditions and silence. Lastly, it has been founded that the perceived supervisor support effects internal whistleblowing positively so does organizational rewards and work conditions silence.

**Keywords:** whistleblowing, perceived organizational support, public employees

## GİRİŞ

Son yıllarda bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işyerlerinde gerçekleşen yasal olmayan, etik dışı veya kurallara aykırı eylemlere ilişkin haberler medya aracılığıyla bütün kamuoyuna yansımaktadır. Rüşvetten muhasebe kayıtlarındaki sahteciliklere, kamu kaynaklarının kişisel çıkarlar için kullanılmasından çevreye verilen zararlara, sağlığa aykırı üretim ve faaliyetlerden işyerlerindeki çeşitli olumsuz tutum ve davranışlara kadar uzanan bu yanlış uygulamaların özellikle kamu çıkarlarına aykırılık oluşturması konuya ilgiyi artırmıştır. Aralarında Türkiye’nin de yer aldığı birçok ülkede işyerlerindeki bu yanlış uygulamaların engellenmesi ya da etkilerinin en aza indirilebilmesi adına birçok önlem alınmaya çalışılmaktadır.

İşyerlerindeki yanlış uygulamaların önlenmesine ilişkin etkili yöntemlerden birisi olarak görülmeye başlanan ihbarcılık (whistleblowing) konusunda 1980’li yıllardan bu tarafa araştırmacıların çalışmaları bulunmaktadır (Vandekerckhove ve Lewis, 2012: 253). Daha çok Batılı ülkelerde yaygınlaşan bu araştırmalar günümüzde bütün ülkelerde görülmektedir. Araştırmacıların çalışmaları yanı sıra ülke yönetimlerinin de konuya ilişkin çeşitli düzenlemeler yaptıkları görülmektedir.

Uluslararası kabul gören yaygın tanımı ile ihbarcılık, bir örgütteki eski ya da mevcut işgörenlerin örgütlerinde gerçekleşen yasal olmayan, etik dışı ya da kurallara aykırı eylemleri bu eylemleri önleyebilecek kişi ya da kurumlara bildirmesi (Miceli ve Near, 1984: 689) şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütlerde gerçekleşen bu yanlış uygulamaların, belirlenememesi veya bildirilmemesi durumunda önemli derecede ekonomik, sosyal, çevresel ve sağlık yönünden maliyetleri olabilmektedir. Sadece ABD’deki örgütlerin sahtecilikler nedeniyle yıllık kayıplarının yaklaşık olarak 652 milyar ABD Doları olduğu öne sürülmektedir (Vadera vd., 2009: 553) Gelişmekte olan ülkelerin rüşvet, fonların yanlış kullanılması ve diğer yolsuzluklar nedeniyle yıllık kayıplarının 20-40 milyar ABD Doları civarında olduğu hesaplanmaktadır (Brun vd., 2011: 1). Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Konferansı (2006)’nda, Dünya Bankası uzman görüşlerine göre, sadece yolsuzluğun dünya ekonomisine bir yıllık maliyeti yaklaşık olarak 1,5 trilyon ABD doları olarak ifade edilmiştir (Başak, 2008: 92).

Söz konusu yanlış uygulamaların içeriden bir bilgi alınamaması yani ihbarcı/ihbarcılar tarafından yanlışlığa ilişkin bir bilgi verilmemesi durumunda ortaya çıkarılmasının oldukça zor olması (Roth vd., 2013: 1) nedeniyle ihbarcılık kavramı çok daha önemli hale gelmektedir. İşgörenler de, yanlışlıkların belirlenmesinde kritik ve artan bir şekilde önemli bir kaynak olmuştur (Kaptein, 2011: 513). Dolayısıyla ihbarcılık, örgütler ve toplum için genel olarak değerli bir potansiyel hizmet oluşturmaktadır (Cassemetis ve Wortley, 2013: 615).

1996-2004 arasında ABD’de gerçekleşen sahtecilik olaylarının %18,3’ü işgörenlerce belirlenmiş ve ilgililere bildirilmiştir. Aynı şekilde Avrupa, Orta Doğu ve Afrika’da yaşanan 360 sahtecilik olayının %25’i işgörenlerce

belirlenerek ilgililere bildirilmiştir (Kaptein, 2011: 513; Bowal, 2013: 24). Amerikan Sertifikalı Yolsuzluk Denetçileri Derneği, kanuna aykırı herhangi bir uygulamanın düzenli resmi denetim sisteminden ziyade ihbarlar sayesinde belirlendiğini ve bu ihbarların %60'ının da çalışanlar tarafından yapıldığını ifade etmektedir. Sertifikalı Hile İnceleme Uzmanları Örgütü (Association of Certified Fraud Examiners- ACFE) 2012 raporuna göre, dünya genelinde hileli işlemlerin belirlenmesi yöntemlerinde ilk sırayı %43,3 ile ihbarcılık oluşturmaktadır (Uygar ve Yelgen, 2015: 86).

Ülkeler, toplumlar, örgütler ve dolayısıyla da bireyler için bu kadar önem kazanan ihbarcılık kavramının etkin şekilde değerlendirilmesinin gerektiği açıktır. İşgörenlerin tanıklık ettikleri ya da potansiyel yanlışlıkları bildirmelerini sağlamak açısından önemli birçok faktör olduğu ileri sürülmektedir. Vadera vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada bu faktörler bireysel ve durumsal faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Bireysel faktörler; iş performansı, örgütsel pozisyon, ücret düzeyi, eğitim, değerler, cinsiyet, yaş, kıdem, iş tatmini, ücret tatmini, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, kişisel erdem olarak sayılmaktadır. Durumsal faktörler ise; algılanan destek, örgütsel adalet, örgütsel kültür ve iklim, örgütsel performans, örgütsel kaynaklar, özel sektör ya da kamu sektöründe örgütün yer alması durumu, yanlışlığın tipi ve ciddiyeti şeklinde sıralanmıştır. Burada sayılan çeşitli değişkenler ile ihbarcılık arasındaki ilişkinin incelendiği çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak algılanan örgütsel destek ile ihbarcılık arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sayısı yok denecek kadar azdır.

Türkiye'de ise ihbarcılık konusunda yapılan çalışmalar çok sınırlı sayıdadır. Alp (2013) ve Aydın (2003) ihbarcılık kavramının işgörenler açısından hukuki boyutunu incelemişlerdir. Sayğan (2011) örgüt iklimi, Park vd. (2008) ihbarcılık ve milliyet, kültürel yönelim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Mercan vd. (2012) ve Uygar ve Yelgen (2015) ihbarcılık ve denetim, Toker Gökçe (2013a) öğretmenlerin değer yönelimleri, Toker Gökçe (2013b) öğretmenlerin iş tatmini, Ergun Özler vd. (2010) ve Çiğdem (2013) Etik, Eren ve Orhan (2013) Kurumsal sosyal sorumluluk, Seçkin ve Karasoy (2012) örgütsel vatandaşlık davranışı, Dönmez ve Karausta (2011) mesleki hile algısı ile ihbarcılık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Aktan (2006), Esen ve Kaplan (2012) ve Yılmaz (2009) ise kavramsal olarak ihbarcılık konusunda çalışmalar yapmışlardır.

İhbarcılık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelendiği yerli ve yabancı çalışmanın literatürde az sayıda olması nedeniyle bu alanda yapılacak bir çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülerek bu çalışma yapılmıştır. Araştırmacılar ve uygulamacılar için çeşitli önerilere de yer verilmiştir.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. İhbarcılık (Whistleblowing)**

İhbarcılık kavramı, İngilizce "whistleblowing" sözcüğünün Türkçe karşılığı olarak kullanılmıştır. Whistleblowing teriminin kökeni bir polisin suça yönelik bir eylemi engellemek için ilgili kişiyi uyarmak amacıyla ısıklık çalması şeklinde kullanılmaktadır. Terimin bilinen ilk resmi kullanımı 1963 yılında Otto F. Otepka'nın güvenlik riskleri ile ilgili Amerikan Senatosu Alt Komitesine

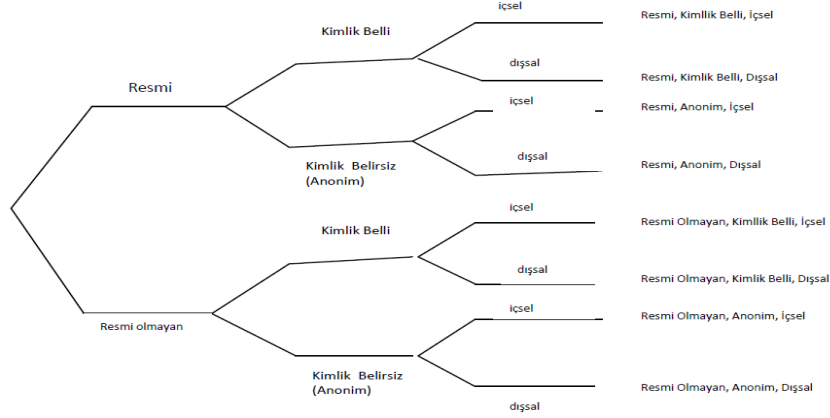
verdiği raporla olmuştur. Ve Peters ve Branch (1972) tarafından Otepka, modern dönemdeki ilk ihbarcı olarak görülür (aktaran Bjorkelo ve Madsen, 2013: 28). İhbarcılık kavramı ile farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Ancak en yaygın tanım Miceli ve Near (1984: 689) tarafından yapılmıştır. Buna göre, ihbarcılık, bir örgütteki eski ya da mevcut işgörenlerin örgütlerinde gerçekleşen yasal olmayan, etik dışı ya da kurallara aykırı eylemleri bu durumları engelleyebilecek kişi ya da kurumlara bildirmesidir. Celep ve Konaklı (2012: 66), bu tanımda sözü edilen bildirme eyleminin gönüllü bir şekilde yazılı veya sözlü şekilde ve bildirenin kimliğinin açık veya gizli tutularak yapılacağına dikkat çekmişlerdir.

Uyar ve Yelgen (2015: 87) ise, kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için öğelerinin detaylı bir incelemesini yapmıştır. Buna göre; ihbarcılık, özel, kamu ya da kar amacı güden-gütmeyen bütün örgütlerde görülebilir. İhbar, yasa dışı, meşru kabul edilmeyen ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin açığa çıkarılması için yapılır. İhbarın konusunu oluşturan eylemler arasında; örgütün varlıklarını çalmak, rüşvet vermek veya almak, muhasebe kayıtlarında hile yapmak, örgüte ait varlıkları kişisel çıkar sağlamak amacıyla örgüt dışına çıkartmak, kara para aklamak, denetim konusunda ihmali davranmak, etik ihlalini bildirmemek, örgütün kaynaklarını boşa harcamak, kişisel çıkarları için örgütsel konumunu kullanmak ve hediye almak sayılabilir. Ayrıca sağlığa zararlı üretimin gizli tutulması, insan hakları ihlalleri, işyerlerinde işlenen ve gizli tutulmaya çalışılan suçlar, taciz, şiddet ve çevreye verilen zararlar da ihbarın konusunu oluşturabilir.

İhbarcılık, tartışılmakta olan bir konudur. Örneğin Rothschild ve Miethe (1999)'nin ifade ettiği gibi, ihbarcılar bazıları tarafından örgütsel normları ihlal eden hainler olarak görülürken, diğerleri tarafından örgütsel bağlılık normlarından daha değerli olduğu düşünülen değerlerin savunucusu kahramanlar olarak görülür (Bouville, 2007: 1). Grant (2002), ihbarcılar "seküler kültürün azizleri" olarak niteler. Saygan ve Bedük (2013), işyerlerindeki yasal olmayan, etik dışı ve kurallara aykırı eylemlerin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi için yapılması gereken vicdani ve insani bir davranış olarak değerlendirmektedirler. Oysa Edward Morgan Forster'in şu ünlü ifadesi konuya daha farklı bir görünüm katmaktadır: "Eğer ülkeme ihanet etmek ya da dostuma ihanet etmek arasında bir seçim yapmak zorunda kalırsam, umarım ülkeme ihanet etme cesaretini gösterebilirim." Bu da göstermektedir ki ihbarcılık bir anlamda birisinin örgütüne ya da insanlığa ihanet etmek arasındaki bir seçimdir (Bouville, 2007: 2).

İhbarcılık, en basit şekliyle, örgütlerde yapılan yanlışlıkların bunları engelleyebilecek kişi ya da kurumlara raporlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bu bildirme eyleminin çeşitli biçimlerde yapılması mümkün olabilmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda başlangıçta içsel-dışsal ihbarcılık ve kimliği belli ve kimliği belli olmayan (anonim) şeklinde iki yaklaşımın benimsendiği görülmektedir. Park vd. (2008) ise bunlara ek olarak resmi ve resmi olmayan şeklinde üçüncü bir yaklaşımı saymıştır. Aşağıdaki şekilde bu tipolojiye yer verilmiştir.

#### Şekil 4. İhbarcılık (Whistleblowing) Tipolojisi



Kaynak: Park vd., 2008: 930

Resmi ihbarcılık, yanlışlıkların raporlanmasının kurumsal bir biçimdir ve ihbar örgütteki standart iletişim yolları veya resmi örgütsel protokol izlenerek yapılır. Resmi olmayan ihbarcılıkta ise, örgütteki yanlışlıkların bir işgören tarafından yakın arkadaşlarına ya da güvenilir birilerine anlatılmasıdır. Rohde-Liebenau (2006) tarafından resmi-resmi olmayan ihbarcılık türüne yetkili-yetkisiz ihbarcılık şeklinde farklı bir isim kullanılmıştır. Kimliği belli ihbarcılıkta, işgören kendi gerçek ismini kullanarak ihbarda bulunmaktadır. Oysa kimliği belirsiz (anonim) ihbarcılıkta ise, ihbarda bulunan kişi kendi ismini hiç belirtmez ya da gerçeğe aykırı şekilde farklı bir isim ile yanlışlığı bildirir. İçsel ihbarcılıkta bir işgören, yanlışlığı bir yöneticiye ya da yanlışlığı düzeltebilecek örgütteki bir kişiye bildirmektedir. Dışsal ihbarcılık ise, yanlışlığın düzeltme yetkisine ve gücüne sahip olduğuna inanılan örgüt dışındaki yetkili kurumlara bildirilmesidir (Park vd., 2008: 930).

Araştırmalar göstermektedir ki, ihbarcılar tipik olarak ilk önce iç ihbar kanallarını kullanırlar. Yaygın şekilde iç kanalları kullanmış olmalarına rağmen yeterli düzeyde yanıt alamadıkları zaman dış ihbar kanallarını kullanırlar (Dworkin ve Near, 1997: 4). İngiltere'deki bir çalışmaya göre, çalışanların çoğunluğu iç raporlama yoluna gitmektedirler. Ancak bunlar raporlarının %60'ına yönetimden bir yanıt alamadıklarını belirtmektedirler. Ve bu çalışanların neredeyse tamamı yapılan yanlışlıklarla ilgili herhangi bir işlem yapılmayacağına inanmaktadırlar (Bowal, 2013: 24).

Literatüre göre, dışsal ihbarcılık içsel ihbarcılığa göre etkilidir. Rorthschild ve Miethe (1999: 126)'nin araştırma sonuçlarına göre dışsal ihbarcılık sonucunda yanlış uygulamaların %44'ünün, içsel ihbar sonucunda ise %27'sinin değiştiği görülmektedir. Benzer şekilde Dworkin ve Baucus (1998) de, dışsal ihbarcılığın daha etkili olduğunu ileri sürer. Çünkü dış ihbar, örgütlerce incelemelerin veya diğer düzeltici eylemlerin başlatılmasını sağlamaktadır. Ancak dışsal ihbarcılık değişimi hızlandırmada daha etkili olurken, dışsal ihbarcılara yönelik intikam saldırıları daha şiddetli olmaktadır (Apaza ve Chang, 2011: 115). Eğer ihbarcılar intikam saldırıları ve

misillemelerden zarar görmeselerdi, dışsal ihbar gerektiren yolları kullanarak yasal yollara başvurmazlardı (Dworkin ve Near, 1997: 4).

İşgörenlerin içsel ihbarcılıkta bir sonuç alamadıkları zaman ya da üst düzey yönetimin yapılan yanlışlıklarda dahlinin olduğuna inandıklarında veya işverenden korktuklarında, dışsal ihbar kanalı olarak kitlesel medyayı kullanma ihtimallerinin yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Callahan ve Dworkin, 1994). Benzer şekilde, işgörenlerin yanlışlığın objektif kanıtlarına sahip olması halinde ihbarcılığın daha başarılı olabileceğine yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Near ve Miceli (1985) ve Dworkin ve Baucus (1998), işgörenler daha nitelikli kanıtlara ve güçlü tanıklıklara sahip olduklarında dışsal ihbar yolunu seçebileceklerini ortaya koyan çalışmalar yapmışlardır.

İhbarcıların intikam veya misillemeler nedeniyle kimlik bilgilerini açıkça belirtmekten kaçındıkları da görülmektedir. Örneğin Türkiye’de son yıllarda kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik anlayışını geliştirilmesine yönelik adımlardan birisi olarak kabul edilebilecek düzenlemelerden olan Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER)’ne 20.09.2011-13.07.2015 tarihleri arasında yapılan toplam 203.912 adet başvurunun 110835 tanesi kimlik bilgileri gizli tutularak (%54) yapılmıştır ([bimerbilgi1@basbakanlik.gov.tr](mailto:bimerbilgi1@basbakanlik.gov.tr)).

İhbarcılık, bireysel sorumluluk ve örgütsel hesap verebilirliği teşvik etmek için kilit bir araç olarak görülmektedir (Stewart, 1996’dan aktaran Perks ve Smith, 2008: 15). Devletin şeffaflığı ve hesap verebilirliğinin geliştirilmesi anlamında önemli bir yer tutmaktadır (Apaza ve Chang, 2011: 113). Ancak bireysel ya da örgütsel yanlışlıkların farkında olan işgörenlerin %44’ü bunları herhangi bir kimseye rapor etmemekte veya gözlemlerini ifşa etmemektedir (Toker Gökçe, 2013a: 163). İşgörenlerin tanık oldukları yanlışlıkları rapor etmekten kaçınmalarının en önemli sebebi, işgörenlerce örgütlerinin bu yanlışlıkların bildirilmesinden hoşnut olmadıklarına inanmalarıdır (Kaptein, 2011: 513). Örgütlerce yanlışlıkların ihbar edilmesinden hoşnut olmamalarının sebebi ise, örgütsel hiyerarşinin zarar göreceği endişesidir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 278).

Near ve Miceli (1985: 2), ihbarcılığın bir süreç olduğunu ve dört ögeyi barındırdığını ileri sürmüştür. Bunlar; ihbarcı, şikayet, şikayetin yapıldığı birim ve şikayetin bildirildiği kamu örgütü şeklinde sayılmaktadır. Apaza ve Chang (2011: 115) ise, ihbarcılığı etkileyen beş faktörden söz etmektedirler: ihbarcılık tipi, medyanın rolü, kanıtların belgelendirilmesi, intikam ya da misilleme durumu, yasal koruma. Araştırmalar, bu faktörlerin varlığı veya yokluğunun kültürel ve sosyal açıdan farklılıklara rağmen bütün ülkelerde benzer etkilere yol açtığını ileri sürmektedir. Nayır ve Herzig (2012) ise, kültürel ve etik farklılıkların ihbarın yapılıp yapılmayacağı ya da nasıl yapılacağı üzerindeki etkisinin olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Bouville (2007), ihbarcılığın sonuçları açısından bazen kötü bir yükümlülük olduğunu iddia eder. Toker Gökçe (2013a) ise, ihbarcılığın bir sonucu olarak işgörenlerin mutsuz olabileceklerinden söz etmektedir. Çünkü ihbarcılar arasında işten çıkarılanlar olduğu (Alford, 2007), %90’ının

kariyerlerini erkenden sonlandırdıkları, kara listeye alındıkları, davalar nedeniyle birikimlerini kaybettikleri, çılgın olarak muamele gördükleri, evliliklerini ve hatta yaşamlarını kaybettikleri (Zhang vd., 2009) ortaya konulmaktadır. Çünkü ihbarcılara yönelik misillemeler ya da intikam davranışları çok yaygın ve şiddetlidir. İhbarcılarının %60 kadarı ya işten çıkartılmışlar ya da istifaya zorlanmışlardır (Apaza ve Chang, 2011:114). Rothschild ve Miethe (1999), ihbarcılarının %69'unun işlerini kaybettiğini ya da emekli olmaya zorlandığını, %68'inin performanslarının olumsuz olarak değerlendirildiğini, %64'ünün de sektördeki bir başka iş bulmalarını engellemek amacıyla kara listeye alındıklarını belirlemiştir. İhbarcılarının üçte ikisinin çeşitli finansal sorunlar yaşadıklarını, %84'ünün çeşitli depresyon ve huzursuzluk ve üçte ikisinden fazlasının fiziksel sağlık sorunları yaşadıkları belirlenmiştir.

Uzlaşmacı ve dışa dönük kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin daha yüksek düzeyde ihbarcılık eğiliminde oldukları bulunmuştur (Bjorkelo vd., 2010'dan aktaran Park vd., 2014: 122). Bazı araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha fazla oranda işyerlerindeki yanlışlıkları ihbar etme eğiliminde oldukları görülmüştür. Hizmet süresi ile ihbarcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, yaşlı çalışanların ihbarcılık eğilimlerinin yüksek olduğu da çeşitli araştırmaların bulguları arasındadır (Stansbury ve Victor 2009; Near ve Miceli, 1996). İş tatmini, yönetime güven ve örgütsel vatandaşlık düzeyi yüksek işgörenlerin ihbarcılık eğilimlerinin de daha yüksek olduğu bulunmuştur. İşyerindeki yanlışlığın ciddiyetinin yüksek olarak algılanması halinde de işgörenlerin ihbarcılık eğilimlerinin yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Le Pine vd., 2002; Hoffman vd., 2007; Taylor ve Curtis, 2010; Robinson vd., 2012'den aktaran Cassematis ve Wortley, 2013: 619-623).

Yöneticiye ve örgüte güven, ihbarcılık ve örgütsel adalet bağlantısı için kilit faktörler olarak görülür. Yöneticiler yanlışları düzelttikleri zaman (örn. Örgütsel adaleti sağladığında) işgörenler daha fazla desteklendiklerini düşünürler ve ihbarcılık süreci daha adil olarak görülür. Daha yüksek düzeydeki örgütsel adalet (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel) daha yüksek düzeydeki içsel ihbarcılık davranışına yol açar (Seifert vd., 2014: 158). Yönetimin veya üst yönetimin desteğine yönelik algılamalar ihbar kararını vermede bir araçtır ve hangi ihbar kanalının kullanılacağında etkilidir. Örneğin üst düzey yöneticilerin veya iş arkadaşlarının desteği olduğu zaman içsel ihbar kanalı tercih edilmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 280). Sims ve Keenan (1998: 415-416), algılanan yönetici desteği ile ihbarcılık arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, cinsiyet ile dışsal ihbarcılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu, erkeklerin kadınlara göre ihbarcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. King (1997), ise yöneticilere yakınlık hissi yaşayan hemşirelerin içsel ihbarcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Perks ve Smith (2008) de destekleyici bir örgütsel ortamın ihbarcılık için önemli bir belirleyici olarak görüldüğünü ileri sürmüştür. Barnett (1992), sendikalaşma olan örgütlerde ihbarcılık potansiyelinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Vandekerckhove (2006) ise, sendikaların ihbarcılık prosedürlerinin oluşturulması ve uygulanmasında önemli bir rol oynadığını belirtmektedir.

İşgörenlerin tanık oldukları örgütsel yanlışlıkları ihbar etmekten kaçınmalarına sebep olan misilleme ve intikam saldırıları, uygun bir yasal



korumanın olmadığı durumlarda çok daha şiddetli olabilmektedir (Apaza ve Chang, 2011:114). Kötü uygulamaları bildirmek amacıyla insanları teşvik etmek için çok sayıda ülke bağımsız yasal düzenlemeleri yürürlüğe geçirmiştir (Hüttel ve Lederer, 2013: 284). Ancak sadece İngiltere, Güney Afrika, ABD, Kanada ve Japonya kapsayıcı yasalara sahiptir. Bu tür yasalar, ihbarcılara yöneticilerinden ya da iş arkadaşlarından gelebilecek misillemeleri azaltabilecektir ve ihbarcılığı asilik, fitnecilik ve gevezelik yerine medeni bir zorunluluk, kamusal bir erdem olarak gören örgüt kültüründe değişiklikler meydana getirebilir (Apaza ve Chang, 2011: 115).

Uluslararası Şeffalık Örgütü (Transperancy International) tarafından yayımlanan Yolsuzluk Algılama Endeksi (2014)'ne göre Türkiye, 175 ülke içinde 64. Sırada yer almaktadır. Buna göre, AB ülkeleri içinde Türkiye'nin daha gerisinde kalan ülkeler Bulgaristan, Yunanistan, İtalya ve Romanya olmuştur. Türkiye, OECD ülkeleri içinde Meksika, Yunanistan ve İtalya'nın önünde yer almıştır. G20 ülkeleri içinde ise, Türkiye'nin gerisinde kalan ülkeler; Arjantin, Brezilya, Çin, Endonezya, Güney Afrika, Hindistan, Meksika, Rusya olmuştur ([www.transperancy.org](http://www.transperancy.org)).

### **1.2. Algılanan Örgütsel Destek**

İşgörenin çalıştığı örgütte kendisini güven içinde hissetmesi ve örgütü tarafından desteklendiğini algılaması, örgüte karşı daha olumlu bir tutum sergilemesine ve kendisini örgütün bir parçası gibi görmesine neden olmaktadır. Bu noktada örgütsel destek, işgören ve işveren arasındaki ilişkiyi inceleyen ve işgörenin çalıştığı kuruma karşı algısını ortaya koyan bir kavramdır (Nayır, 2014: 90). İlk kez Eisenberger vd. (1986: 501) tarafından Sosyal Değişim Teorisi'nden hareketle kavramsallaştırılan algılanan örgütsel destek (AÖD) ise, işgörenlerin onların örgüte olan katkılarına örgütlerince ne derece değer verildiği ve onların mutlu olmalarının örgütlerince ne derece önemsendiğine ilişkin algıları şeklinde tanımlanmaktadır.

AÖD; duygusal örgütsel bağlılık, çaba-ödül beklentileri, devam bağlılığı, lider-üye değişimi, yönetici desteği, algılanan örgütsel politikalar, işlemsel adalet ve iş tatmini ile ilişkili bulunmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Bir çalışmada AÖD'in öncülleri olarak üç temel çalışma deneyimi olduğu ileri sürülmüştür: örgütsel ödüller ve çalışma koşulları, yöneticilerden algılanan destek ve işlemsel adalet. AÖD ile ilgili sonuçların belirlendiği çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır. Literatürde AÖD'in sonuçları olarak, örgütsel bağlılık özellikle duygusal bağlılık, iş tatmini, olumlu duygulanım, işe bağlılık, performans, stres, huzursuzluk, baş ağrısı ve tükenmişlik gibi olumsuz psikolojik ve psikosomatik tepkilerin azaltılması, örgütte kalma isteği sayılmaktadır (Asalage ve Eisenberger,2003: 493).

Destekleyici algılamalar içindeki çalışanlar, AÖD ile birlikte bağlılık, etkililik ve artan şekilde verimlilik ile örgütlerine karşılık verirler. Kısaca onlar, daha yüksek bağlılık ve katılım gösterirler. Ayrıca bu durumdaki çalışanlar, daha güçlü şekilde sadakat ve içtenlik duygusu ile birlikte örgütsel değerleri ve normları benimserler. Çalışanlar, örgütlerinin destekleyici, kendilerinin refahı

ile ilgili ve düşünceli olduklarını algıladıkları zaman, örgütlerinin onların güvenliğine de değer verdiğini algılama eğilimindedirler (Gyekye ve Salminen, 2007: 190-196).

Nayır (2014) tarafından algılanan örgütsel destek ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Buna göre, Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin literatüre uyumlu şekilde, örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları başlıklarından oluşan üç alt boyutunun olduğu ortaya konulmuştur.

## 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma maliye çalışanlarının ihbarcılık ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesine yöneliktir. Ayrıca bu iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi de araştırmanın bir başka amacını oluşturmaktadır. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Maliye çalışanlarının ihbarcılık düzeyleri nedir?
2. Maliye çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeyleri nedir?
3. Maliye çalışanlarının yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, örgütsel pozisyon (unvan) ve hizmet süresi gibi demografik özellikleri ihbarcılık ve algılanan örgütsel destek düzeylerini farklılaştırmakta mıdır?
4. Maliye çalışanlarının ihbarcılık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
5. Maliye çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeylerinin ihbarcılık davranışları üzerinde etkisi var mıdır?

İlgili literatüre göre, algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek çalışanların bağlılık, etkililik ve artan şekilde verimlilik ile örgütlerine karşılık verdikleri görülmektedir. Daha yüksek bağlılık ve katılım içinde olurlar. Bu durumdaki çalışanlar, daha güçlü şekilde sadakat ve içtenlik ile örgütsel değerleri ve normları benimserler. Çalışanlar, örgütlerinin destekleyici, kendilerinin refahı ile ilgili ve düşünceli olduklarını algıladıkları zaman, örgütlerinin onların güvenliğine de değer verdiğini algılama eğilimindedirler (Gyekye ve Salminen, 2007: 190-196).

Yönetimin veya üst yönetimin desteğine yönelik algılamalar ihbar kararını vermede bir araçtır ve hangi ihbar kanalının kullanılacağına etkilidir. Örneğin üst düzey yöneticilerin veya iş arkadaşlarının desteği olduğu zaman içsel ihbar kanalı tercih edilmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 280). Sims ve Keenan (1998: 415-416), algılanan yönetici desteği ile ihbarcılık arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, cinsiyet ile dışsal ihbarcılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu, erkeklerin kadınlara göre ihbarcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. King (1997), ise yöneticilere yakınlık hissi yaşayan hemşirelerin içsel ihbarcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Perks ve Smith (2008) de destekleyici bir örgütsel ortamın ihbarcılık için önemli bir belirleyici olarak görüldüğünü ileri sürmüştür. Literatürde algılanan örgütsel destek ve ihbarcılık arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma sayısının az olması nedeniyle bu araştırmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

## 2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm Sayğan (2011) tarafından Part vd. (2005)'in geliştirdiği ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış şekline oluşturulmuş ve toplam 6 sorudan meydana gelmektedir. Dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Ayrıca ihbarcılık ile dolaylı olarak bağlantılı olduğu düşünülen sessizlik ihbarcılık davranışının tersi bir eylemdir (Sayğan, 2011: 92-93).

İkinci bölüm ise, algılanan örgütsel destek ölçeğidir. Nayır (2014) tarafından geliştirilen ölçek; örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutlarından oluşmakta ve 28 maddeden meydana gelmektedir. Birinci ve ikinci bölüm hiç katılmıyorum ve tamamen katılıyorum arasında sıralanan beş'li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır.

Araştırmada kullanılan üçüncü ve son bölümünde ise; çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve pozisyon bilgilerinin bulunduğu demografik özelliklerden oluşmaktadır.

### 3.3. Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Karaman Defterdarlığı'nda görev yapmakta olan maliye çalışanları oluşturmaktadır. Bu evren içerisinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 100 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Bu kapsamda 100 maliye çalışanına anket formu dağıtılmış, dağıtılan anketlerden geri dönen ve sağlıklı şekilde doldurulan 64 adet anket değerlendirilmeye alınmıştır. Bu durumda anketlerin geri dönüş oranı %64'tür.

### 3.4. Analiz ve Bulgular

#### 2.2.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerle ilgili olarak ayrı ayrı KMO ve Bartlett's testleri yapılmıştır. Buna göre, ihbarcılık ölçeğinin KMO değeri 0.684 ( $p < 0.05$ ) ve algılanan örgütsel destek ölçeğinin KMO değeri 0.790 ( $p < 0.05$ ) olarak bulunmuştur. Her iki ölçek için de bulunan değerler "iyi" düzeyi yansıtmaktadır. Her iki ölçeğin de Bartlett's test sonuçları ( $p < 0.01$ ) anlamlıdır. Ölçeklerin faktör yüklerini ve yapı geçerliliğini test amacıyla Temel Bileşenler Analizi ve Verimax Döndürme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan faktör analizinde ihbarcılık ve algılanan örgütsel destek ölçeklerinin özdeğeri 1'de büyük üçer bileşenli yapıya sahip oldukları belirlenmiştir. İhbarcılık ölçeğinin dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık ve sessizlik olmak üzere üç alt boyut; algılanan örgütsel destek ölçeğinin de örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere yine üç alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirlikleri, Cronbach's  $\alpha$  yöntemiyle test edilmiştir. Bu sonuçlar literatürdeki önceki çalışmalarla uyumludur (Sayğan, 2011; Sayğan ve Bedük, 2013; Nayır, 2014).

**Tablo 8. İhbarcılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuç Tablosu**

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik (Cronbach's $\alpha$ )
Dışsal	Olayı kurum	0,769	21,769	0,522

**İhbarcılık (Whistleblowing) Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma**

ihbarcılık	dışındaki kişilerle paylaştım			
	Olayı ildeki ilgili yasal mercilere bildirdim	0,406		
	Olayı örneğin basın yoluyla kamuoyuna açıkladım	0,803		
İçsel ihbarcılık	Olayı üst kademe yönetime iletirdim	0,731	24,551	0,761
	Olayı tepe yöneticime bildirdim	0,885		
	Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa o iletişim kanallarını kullanırdım	0,657		
Sessizlik	Sessiz kalırdım	0,901	29,048	0,890
	Görmediğimi, haberim olmadığını söyledim	0,867		
Toplam			75,369	
KMO Ölçeği Geçerliliği				0,684
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare				202,981
sd				28
P değeri				0,000

**Tablo 9. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuç Tablosu**

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik (Cronbach's $\alpha$ )
Örgütsel Adalet	Çalışanlarla ilgili verilecek kararlarda adil davranılır	0,916	36,382	0,903
	Herkes birbirine dürüst davranır	0,790		
	Çalışanların performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır	0,657		
	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır	0,798		
	Çalışanların ödüllendirilmesinde	0,647		

	adil davranılır			
	Çalışanlar ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır	0,636		
	Çalışanlar alınan kararlara katılır	0,616		
	İş yükü çalışanlara eşit olarak dağıtılır	0,606		
	Çalışma programı yapılırken çalışanlara eşit davranılır	0,425		
	Her çalışanın yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır	0,738		
	Çalışanlardan gelen itirazlar dikkate alınır	0,645		
	Çalışanlar arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır	0,481		
	Çalışanların bireysel farklılıklarına saygı duyulur	0,686		
Yönetim Desteği	Vatandaş ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır	0,704	22,600	0,861
	Vatandaşlara karşı beni korur	0,708		
	Vatandaşlarla yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar	0,682		
	Görevimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder	0,812		
	Kendimi mesleki yönden geliştirebilmem	0,585		

	(hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için çalışma saatlerimde gerekli düzenlemeleri yapar			
	Kurumun kazandığı başarılarında çalışanın payı olduğunu düşünür	0,742		
	Küçük hatalarımı hoş görür	0,684		
Örgütsel Ödüller ve iş koşulları	Görevimdeki başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim	0,697	12,306	0,856
	Görevdeki başarılarımdan dolayı çalışanlara verilen ödüllerde tutarlı davranılır	0,715		
	Çalışanlarımı görevindeki başarılarından ödüllendirir	0,829		
	Amirlerim mümkün olursa maaşımı arttırmayı düşünür	0,746		
	Amirlerim mümkün olduğunda işimi ilginç hale getirmek için uğraşır	0,695		
	Verilen ödüller ile ilgili olarak çalışanlar bilgilendirilir	0,531		
	Çalışanların iş performansı takdir edilir	0,521		
Toplam			71,726	
KMO Ölçeği Geçerliliği				0,790
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare				1210,452
sd				351
P değeri				0,000

### 2.2.2. T Testi, ANOVA, Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Araştırma kapsamındaki soruları test etmek amacıyla T testi, ANOVA, Pearson Korelasyon Analizi ve Regresyon analizleri yapılmıştır. Maliye çalışanlarının ihbarcılık ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Erkek ve Kadın maliye çalışanlarının ihbarcılık ve algılanan destek düzeyleri açısından aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç ile Buckley vd. (2010) ve Cassematis ve Wortley (2013) tarafından yapılan çalışmalar ile uyumlu değildir. Çünkü bu araştırma sonuçlarına göre kadınların erkeklere göre daha fazla ihbarcılık eğilimlerinin olduğu bulunmuştur. Sims ve Keenan (1998) ise, erkeklerin kadınlara göre daha fazla ihbarcılık eğiliminde olduklarını ileri sürmüştür.

**Tablo 10. Cinsiyete Göre Fark Testi**

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	Sig. (p)
İhbarcılık	Erkek	44	2,9868	0,40268	1,682	0,478
	Kadın	20	2,7813	0,43656	1,631	
Algılanan Örgütsel Destek	Erkek	44	2,6658	0,67113	-0,192	0,792
	Kadın	20	2,7000	0,63379	-0,196	

Maliye çalışanlarının medeni durumlarına göre ihbarcılık ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik aşağıdaki Tablo 4. Aracılığıyla gösterilen t-testi sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Literatürdeki önceki araştırmaların bulguları da karışık sonuçlar içermektedir. Dolayısıyla bu çalışma sonuçları ile önceki araştırma sonuçlarının benzerliğinden söz etmek mümkündür.

**Tablo 11. Medeni Duruma Göre Fark Testi**

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	t	Sig. (p)
İhbarcılık	Evli	44	2,8693	0,40163	-1,159	0,679
	Bekar	20	3,0000	0,45342	-1,107	
Algılanan Örgütsel Destek	Evli	44	2,6958	0,72748	-1,433	0,880
	Bekar	20	2,8963	0,63182	-1,862	

Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ile Stanbury ve Victor (2009) tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların yaşlarının artmasına paralel olarak yanlışları bildirme olasılığının da arttığı bulunmuştur. Maliye çalışanlarının yaşları ile ihbarcılık ve algılanan örgütsel düzeylerine ilişkin karşılaştırma amacıyla ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 5 aracılığıyla sunulmuştur. Buna göre çalışanların yaş grupları ile ihbarcılık ve AÖD düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 12. Yaşa göre Fark Testi (ANOVA)**

	Yaş	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamanın Karesi	F	Sig.
İhbarcılık	Gruplar arası	0,713	5	0,143	0,798	0,556
	Gruplar içi	10,364	58	0,179		
	Toplam	11,077	63			
Algılanan	Gruplar	0,860	5	0,172	0,381	0,86

**İhbarcılık (Whistleblowing) Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma**

Örgütsel Destek	arası				0,451	0
	Gruplar içi	26,156	58			
	Toplam	27,016	63			

Maliye çalışanlarının eğitim durumları dikkate alınarak oluşturulan gruplarda ihbarcılık ve AÖD düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 6 aracılığıyla sunulmuştur. Buna göre maliye çalışanlarının eğitim durumlarına oluşturulan grupları arasında ihbarcılık ve AÖD düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Oysa Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), ihbarcıların daha yüksek düzeyde eğitim sahibi kişilerden oluştuğunu bulmuştur.

**Tablo 13. Eğitim Durumuna Göre Fark Testi (ANOVA)**

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamanın Karesi	F	Sig.
İhbarcılık	Gruplar arası	0,278	3	0,093	0,514	0,674
	Gruplar içi	10,799	60	0,180		
	Toplam	11,077	63			
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar arası	1,214	3	0,405	0,941	0,426
	Gruplar içi	25,801	60	0,430		
	Toplam	27,016	63			

Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), Near ve Miceli (1996) ve Stansbury ve Victor (2009) hizmet süresi ve ihbarcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Hizmet süresi arttıkça çalışanların ihbarcılık düzeylerinin de arttığı ortaya konulmuştur. Bu çalışmada ise maliye çalışanlarının hizmet sürelerine göre karşılaştırılmasına yönelik yapılan ANOVA testinde (özet olarak Tablo 7 de gösterilmiştir) aralarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla söz konusu çalışmalar ile bu çalışma arasında uyumlu olmayan bir sonuç ortaya çıkmıştır.

**Tablo 14. Hizmet Süresine Göre Fark Testi (ANOVA)**

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamanın Karesi	F	Sig.
İhbarcılık	Gruplar arası	0,817	5	0,163	0,924	0,472
	Gruplar içi	10,260	58	0,177		
	Toplam	11,077	63			
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar arası	2,623	5	0,525	1,247	0,299
	Gruplar içi	24,393	58	0,421		
	Toplam	27,016	63			



Maliye çalışanlarının pozisyonlarına göre gruplar arasında ihbarcılık ve algılanan örgütsel destek düzeylerini karşılaştırmak amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 8 de özetlenmiştir. Buna göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Oysa Perks ve Smith (2008) tarafından yapılan araştırma bulgularında pozisyonlar ile ihbarcılık düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Benzer şekilde Gao vd. (2014) tarafından yapılan çalışmaya göre alt düzey ve genç çalışanların ihbarcılık düzeylerinin daha düşük olduğu ortaya konulmuştur. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ise, yönetici pozisyonundakilerin ihbarcılık eğilimlerinin de yüksek olduğunu ileri sürmektedir.

**Tablo 15. Pozisyona göre Fark Testi (ANOVA)**

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamanın Karesi	F	Sig.
İhbarcılık	Gruplar arası	1,233	5	0,247	1,453	0,219
	Gruplar içi	9,844	58	0,170		
	Toplam	11,077	63			
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar arası	3,862	5	0,772	1,935	0,102
	Gruplar içi	23,153	58	0,399		
	Toplam	27,016	63			

Maliye çalışanlarının çeşitli demografik özellikleri yanı sıra ihbarcılık ve alt boyutları ile algılanan örgütsel destek ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığı ve varsa da ne düzeyde bir ilişki bulunduğunu belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 9'da yer verilen bulgulara göre yaş ile içsel ihbarcılık arasında zayıf olmakla (-,268) birlikte negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumu ile sessizlik arasında (-,413) orta düzeyli negatif yönlü ve örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutu arasında yine zayıf ve negatif yönlü (-,264) düzeyinde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Hizmet süresi ile iç ihbar arasında orta düzeyli ve negatif yönlü (-,332) bir ilişki söz konusudur. Yönetim desteği ile dışsal ihbarcılık arasında zayıf ve negatif yönlü (-,274) düzeyinde, içsel ihbarcılık arasında ise zayıf ve pozitif yönlü (,296) düzeyinde bir ilişki bulunmuştur. Son olarak örgütsel ödüller alt boyutu ile sessizlik alt boyutu arasındaki pozitif yönlü zayıf (,269) düzeydeki ilişki ortaya çıkmıştır.

**Tablo 16. Pearson Korelasyon Analizi**

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.cinsiyet	Pearson Correlation	1													

2.medu	Pearson Correlation	,055	1															
3.yas	Pearson Correlation	-,147	-,685**	1														
4.egitim	Pearson Correlation	,240	,380**	-,466*	1													
5.hizsure	Pearson Correlation	-,077	-,616**	,860*	-,434**	1												
6.unvan	Pearson Correlation	,058	,058	,092	-,125	-,086	1											
7.dishbar	Pearson Correlation	-,184	,017	-,081	-,023	-,034	,007	1										
8.ichbar	Pearson Correlation	-,107	,228	-,268*	-,144	-,332**	,147	,045	1									
9.sessizlik	Pearson Correlation	,028	-,090	,176	-,413**	,151	,057	-,155	-,482**	1								
10.ihbarlik genel	Pearson Correlation	-,209	,146	-,182	-,115	-,210	,150	,714**	,574**	,014	1							
11.adalet	Pearson Correlation	,013	,179	-,052	-,079	-,031	,074	-,222	,105	,095	-,037	1						
12.yönetim destegi	Pearson Correlation	,109	,200	-,091	-,127	-,159	,184	-,274*	,296*	-,008	,020	,668**	1					

13.odul	Pearson Correlation	-,062	,212	-,074	-,264*	-,037	,061	-,085	,053	<b>,269*</b>	,115	,593**	,363**	1	
14.AODgenel	Pearson Correlation	,024	,228	-,081	-,080	-,081	,120	-,236	,172	,131	,023	,939**	,804**	,745**	1
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Araştırma kapsamında bağımlı değişken olarak ele alınan ihbarcılığın üç alt boyutunun algılanan örgütsel desteğin üç alt boyutu tarafından ne düzeyde etkilenmekte olduğuna ilişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 10'da özetlenmiştir. Buna göre, algılanan yönetim desteği içsel ihbarcılığı pozitif yönde %10,3 düzeyinde etkilerken (F=2,292 p=0,016), Örgütsel ödülleri ve iş koşulları ise sessizliği %8,6 düzeyinde etkilemektedir (F=1,874 p=0,040). Buna karşın diğer bağımsız değişkenler, ihbarcılık alt boyutu olan bağımlı değişkenleri etkilememektedir. Algılanan yönetim desteğinin içsel ihbarcılığı pozitif yönde etkilediği sonucu ile Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), King (1997) tarafından yapılan araştırma bulgusu arasında bir uyum söz konusudur. Tersine Sims ve Keenan (1998) ise, yönetim desteğinin dışsal ihbarcılığı pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır.

**Tablo 17. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi**

	BAĞIMLI DEĞİŞKEN (İHBARCILIK)								
	Dışsal			İçsel			Sessizlik		
Bağımsız Değişken (AÖD)	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
Örgütsel Adalet	-,018	-,0562	0,576	-,0171	-,0900	0,372	-,0022	-,0113	0,910
Yönetim Desteği	-,023	-,1339	0,185	0,408	2,475	<b>0,016*</b>	-,0111	-,0665	0,508
Ödül	0,060	0,392	0,696	0,007	0,046	0,963	0,322	2,101	<b>0,040*</b>
F	1,741			2,292			1,874		
R <sup>2</sup>	0,080			0,103			0,086		

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırma, çalışanların örgütsel destek algılarının ihbarcılık (whistleblowing) davranışları üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca katılımcıların çeşitli demografik özelliklerinin ihbarcılık ve algılanan destek düzeylerindeki farklılıklarını ortaya çıkarmaya yöneliktir. Karaman Defterdarlığı'nda görevli, farklı rol ve statüdeki 64 maliye çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bu görgül çalışmada katılımcıların ihbarcılık ölçeğine verdikleri cevaplara göre; orta düzeyde dışsal ihbarcılık ( $\bar{X}=2,65$ ), yüksek düzeyde içsel ihbarcılık ( $\bar{X}=3,84$ ), zayıf düzeyde sessizlik ( $\bar{X}=1,28$ ) eğiliminde oldukları, orta düzeyde örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları (sırasıyla  $\bar{X}=2,78$ ; 2,91; 2,25) algısı içinde oldukları bulunmuştur. Bu doğrultuda maliye çalışanlarının ihbarcılık eğilimi açısından içsel ihbarcılık anlayışını benimsediklerini ve bu durumun da algılanan örgütsel desteğin alt boyutlarından olan yönetim desteğinden (alt boyutlar içinde en yüksek ortalamaya sahiptir) kaynaklandığını ileri sürmek mümkündür. Sessizlik düzeyinin düşük olmasının da maliye çalışanlarının örgütte yaşanan yanlışlıkların ortaya çıkarılmasına katkı sağlayacağını göstermektedir.

Demografik özellikler ile ihbarcılık ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin karşılaştırıldığı analizler sonucunda, sadece bekar çalışanların evlilere göre sessiz kalmayı daha az onayladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun dışında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmanın değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Korelasyon analizleri sonuçlarına göre; yaş ve içsel ihbarcılık arasında zayıf düzey ve negatif yönlü (-,268), eğitim durumu ile sessizlik arasında orta düzey ve negatif yönlü (-,413), eğitim durumu ile örgütsel ödüller ve iş koşulları arasında zayıf düzey ve negatif yönlü (-,264), hizmet süresi ve içsel ihbarcılık arasında zayıf düzey ve negatif yönlü (-,332), yönetim desteği ile dışsal ihbarcılık arasında zayıf düzey ve negatif yönlü (-,274), yönetim desteği ile içsel ihbarcılık arasında zayıf düzey ve pozitif yönlü (,296) ve örgütsel ödüller ve iş koşulları ile sessizlik arasında zayıf düzey ve pozitif yönlü (,269) anlamlı bir ilişkinin var olduğu bulunmuştur. Buna göre; maliye çalışanlarının yaşları arttıkça içsel ihbarcılık eğilimlerinin azaldığı, daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların sessizlik eğilimlerinin ve örgütsel ödüller ve iş koşulları algılarının azaldığı, hizmet süresi yüksek olan maliye çalışanlarının içsel ihbarcılık eğilimlerinin azaldığı, algılanan yönetim desteği düzeyleri yüksek olan maliye çalışanlarının dışsal ihbarcılık eğilimleri azalırken içsel ihbarcılık eğilimlerinin yükseldiği, örgütsel ödüller ve iş koşulları algısı yüksek düzeyde olan maliye çalışanlarının sessizlik eğilimlerinin de arttığı ileri sürülebilir.

Araştırmanın en önemli bulgusu ise, algılanan yönetim desteği alt boyutunun içsel ihbarcılık alt boyutunu (%10,3 düzeyinde) ve örgütsel ödüller ve iş koşulları algısının sessizlik alt boyutunu (%8,6 düzeyinde) pozitif yönde etkilemesidir.

İhbarcılık, devletin şeffaflığı ve hesap verebilirliğinin geliştirilmesi açısından önemli bir yer tutmaktadır (Jos, 1991; Rosen, 1998; Rosenblom, 2003; Apaza ve Chang, 2011). Bu noktada işgörenler de, örgütlerdeki yanlışlıkların belirlenmesinde kritik ve artan şekilde önemli bir kaynaktır (Kaptejn, 2011). Çünkü örgütlerde yaşanan ya da gerçekleşmesi muhtemel

yanlılıkların, örgüt içinde yer alan ve ihbarcı (whistleblower) olarak adlandırılan kişiler tarafından bildirilmesi söz konusu olmadan ortaya çıkarılması kolay değildir. Ancak, ihbarcılık birçok ülkede tabu olarak görülmektedir. Türkiye’de de ihbarcılık olumsuz bir eylem olarak algılanmaktadır (Toker Gökçe, 2013). “İspyonculuk”, “jurnalcilik”, “gammazlama”, “hain” gibi olumsuz anlamlarla kimi zaman ifade edilmektedir.

Örgütlerde yaşanan yasal olmayan, etik dışı ve kurallara aykırı eylemlerin bireysel, örgütsel ve toplumsal maliyetleri oldukça ağır olabilmektedir. Konunun önemi doğrultusunda birçok ülke artık, insanların örgütlerdeki kötü uygulamaları bildirmelerini teşvik amacıyla yasal düzenlemeler yoluna gitmektedirler. Türkiye’de de kamuda şeffaflığın sağlanması ve hesap verebilirliğin artırılması bağlamında son yıllarda birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeler arasında; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER), Dilekçe Kanunu, Kamu Denetçiliği Kurumu gibi birçok düzenleme sayılabilir. Ancak bütün bu düzenlemelerle oluşturulmaya çalışılan sistemin işlerliğinin sağlanması açısından yanlılıkların bildirilmesi gerekmektedir. Yani ihbarcılık anlayışının benimsenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu araştırmanın bulgularına göre, maliye çalışanlarının ihbarcılık eğilimlerinin iyi düzeyde olmasının nedenleri arasında özellikle çalışanların algılanan yönetim desteği düzeylerinin yüksek oluşu kabul edilebilir. Dolayısıyla ihbarcılık kavramının kamu yönetiminde benimsenmesi açısından yönetim desteği algısının geliştirilmesi ve yükseltilmesi ve bütün kamu yönetimine yaygınlaştırılması gerekmektedir. Çünkü ihbarcılık konusunda yapılan çeşitli araştırmalarda Türkiye’deki durum çok iyi seviyede görülmemektedir. Örneğin, Wolfe vd. (2014: 6) tarafından yapılan çalışmada G20 ülkeleri 14 adet ölçüt kapsamında değerlendirilmiştir. En iyi, orta ve kötü şeklinde her bir ölçüt dikkate alındığında Türkiye, sadece beş ölçüt için orta düzeyde, geriye kalan dokuz ölçüt için kötü düzeydeki ülkeler arasında yer almıştır. Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transperancy International) 2010 yılı raporu, Türkiye’de rüşvet ödeyen bireylerin sadece %33’ünün bu durumu rapor ettiklerini, çoğunluğunun ise potansiyel zarar görme ve düşmanlık korkusuyla bu durumu resmi olarak bildirmekten kaçındıklarını ileri sürmektedir (aktaran Tokar Gökçe, 2013: 163).

Araştırma sonuçlarından hareketle kamu yönetimindeki uygulamalara aşağıdaki çeşitli öneriler sunulabilir:

- Çalışanların; örgütsel adalet, örgütsel duygusal bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalı,
- Kamu kurumlarında görev yapan yönetici ve çalışanlara yönelik etik programlar uygulanarak ihbarcılık konusunda bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmeli, kurumlardaki etik iklimin uygun hale getirilmesi sağlanmalı,

- Öncelikle içsel ihbar kanallarının aktif şekilde kullanılması amacıyla uygun ortamlar oluşturulmalıdır. Bu kapsamda, geleneksel olarak uygulanmakta olan “dilek ve şikayet kutusu” sistemi hem teknolojiye uygun hem de işlevsel hale getirilmeli,
- İhbarcılarının olası misilleme davranışları ve düşmanlıklardan korunması amacıyla kapsayıcı ve kolay anlaşılır bir yasal sistem oluşturulmalı,
- İhbarcılığı teşvik edici nitelikte ödül sistemleri bütün kurumlarda yaygınlaştırılmalı,
- Medya aracılığıyla ihbarcılık kavramına karşı toplumda yerleşik olan olumsuz algının değiştirilmesi yönünde çalışmalar yapılmalı ve kamuoyunda ihbarcılık davranışının bir erdem olduğunun benimsenmesi sağlanmalı,
- Kamu çalışanlarının sendikalaşması ve sendikaların da ihbarcılık prosedürlerinin oluşturulması ve uygulanmasında aktif rol üstlenmesi teşvik edilmelidir.

Bu çalışmanın temel kısıtı, araştırmanın sadece Karaman Defterdarlığı'nda görev yapan maliye çalışanlarıyla sınırlı olmasıdır. Dolayısıyla elde edilen bulguların genelleştirilmesi kolay değildir. Bir başka kısıtı ise, sosyal bilimlerdeki diğer araştırmalarda olduğu gibi katılımcıların sosyal beğenirlik nedeniyle gerçek düşüncelerini anket sorularına verdikleri yanıtlara yansıtmamış olabilecekleridir.

Gelecekte konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara daha geniş bir örneklem grubu ile ve diğer kamu kurumlarında çalışma yapmaları önerilebilir. Ayrıca ihbarcılık ile diğer kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da yapılabilir.

### KAYNAKÇA

- Aktan, Coşkun Can (2006), “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”, *Mercek Dergisi*, Ekim, s. 1-13.
- Alford, C. Fred (2007), “Whistle-blower narratives: The experience of choiceless choice”, *Social Research*, 74, s. 223-248.
- Alp, Mustafa (2013), “Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi: Whistleblowing”, Beta Yayınları İstanbul.
- Apaza, Carmen R, Yongjin Chang (2011), “What Makes Whistleblowing Effective: Whistleblowing in Peru and South Korea”, *Public Integrity*, 13(2), s. 113-129.
- Aselage, Justin, Robert Eisenberger (2003), “Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration”, *Journal of Organizational Behavior*, 24, s. 491-509
- Aydın, Ufuk (2002-2003), “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 79-100.
- Barnett, Tim (1992), “A Preliminary Investigation of the Relationship between Selected Organizational Characteristics and External Whistleblowing by Employees”, *Journal of Business Ethics*, 11(12), s. 949-959.
- Başak, Cengiz (2008), Uluslar arası Örgütlerin Yolsuzlukla Mücadeledeki Rolü, *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(2), s. 91-114.

- Bjorkelo, Brita, Ole Jacob Madsen (2013), "Whistleblowing and Neoliberalism: Political Resistance in Late capitalist Economy", *Psychology&Society*, 5(2), s. 28-40.
- Bjorkelo, Brita, Stale Einarsen, Stig Berge Matthiesen (2010), "Predicting proactive behavior at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behavior" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), s. 371-394.
- Bouville, Mathieu (2007), "Whistle-Blowing and Morality", Kluwer Academic Publishers, Netherlands, s. 1-12.
- Bowal, Peter (2013), "Malice and Whistleblowing", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2(3), s. 1-28.
- Brun, Jean-Pierre, Larissa Gray, Clive Scott, Kevin M. Stephenson (2011), *Asset Recovery Handbook: A Guide for Practitioners*, The World Bank, UNODC.
- Buckley, Conor, Derry Cotter, Mark Hutchinson, Conor O'Leary (2010), "Empirical evidence of lack of significant support for whistleblowing", *Corporate Ownership and Control*, 7(3), s. 275-283.
- Callahan, Elletta Sangrey, Terry Morehead Dworkin. 1994. "Who Blows the Whistle to the Media, and Why: Organizational Characteristics of Media Whistleblowers." *American Business Law Journal* 32(2), s.151-184.
- Cassematis, P. G., R. Wortley (2013), "Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors", *Journal of Business Ethics*, 117, s. 615-634.
- Celep, Cevat, Tuğba Konaklı (2012), "Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki", *e-international Journal of Educational Research*, 3(4), s. 65-88.
- Çiğdem, Serpil (2013), "Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Büro Yönetimi Özel Sayısı, s.93-109.
- Dönmez, Adnan, Tamer Karausta (2011), "Çalışanların Mesleki Hile Algısı ve İhbar Hattı Kullanarak Rapor Etme Eğilimleri Üzerine Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesinde Yapılan Bir Araştırma", *Mali Çözüm Dergisi*, 104, s. 17-42.
- Dworkin, Terry Morehead, Janet P. Near (1997), "A Better Statutory Approach to Whistle-Blowing", *Business Ethics Quarterly*, 7(1), s.1-16
- Dworkin, Terry Morehead, Melissa S. Baucus (1998), "Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes", *Journal of Business Ethics*, 17(12), s. 1281-1298.
- Eisenberger, Robert, Rubin Huntington, Steven Hutchison, Debora Sowa (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), s. 500-507.
- Eren, Veysel, Ufuk Orhan (2013), "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İşşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2), s. 455-468.

- Ergun Özler, Derya, Meltem Dil Şahin, Ceren Giderler Atalay (2010), "Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), s. 169-194.
- Esen, Emel, Hasan Ali Kaplan (2012), "İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), s. 33-52.
- Gao, Jingyu, Robert Greenberg, Bernard Wong-On-Wing (2014), "Whistleblowing Intentions of Lower-Level Employees: The Effect of Reporting Channel, Bystanders, and Wrongdoer Power Status", *Journal of Business Ethics*, 126, s. 85-99.
- Grant, Colin (2002), "Whistleblowers: Saints of Secular Culture", *Journal of Business Ethics*, 39, s. 391-399.
- Gyekye, Seth Ayim, Simo Salminen (2007), "Workplace Safety Perceptions and Perceived Organizational Support: Do Supportive Perceptions Influence Safety Perceptions?", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 13(2), s. 189-200.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., Woehr, D. J. (2007), "Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature", *Journal of Applied Psychology*, 92(2), s. 555-566.
- <http://www.bimer.gov.tr/Forms/pgApplication.aspx> E.T: (24.08.2015).
- <https://www.transparency.org/whatwedo/publication/cpi2014> E.T: (24.08.2015).
- [http://C:/Users/%C4%B0%C4%B0BF/Downloads/2013\\_WhistleblowingInEurope\\_EN.pdf](http://C:/Users/%C4%B0%C4%B0BF/Downloads/2013_WhistleblowingInEurope_EN.pdf) (24.08.2015).
- Hüttel, Tivadar, Sandor Lederer (2013), "Whistleblowing in Central Europe", *Public Integrity*, 15(3), s. 283-306.
- Kaptein, Muel (2011), "From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing", *Journal of Business Ethics*, 98, s. 513-530.
- King III, Granville (1999), "The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing", *Journal of Business Ethics*, 20(4), s. 316-326.
- Le Pine, J. A., Erez, A., Johnson, D. E. (2002), "The nature and dimensionality of organizational citizenship behaviour: A critical review and meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87(1), s. 52-65.
- Mercan, Nuray, Ayşenur Altınay, Yaşar Aksanyar (2012), "Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), s.167-176.
- Mesmer-Magnus, Jessica R., Viswesvaran Chockalingam (2005), "Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation", *Journal of Business Ethics*, 62(3), s. 277-297.
- Miceli, Marcia P., Janet P. Near (1984), "The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistleblowing Status: A Discriminant Analysis", *Academy of Management Journal*, 27, s. 687-705.
- Nayır Funda (2014), "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, s. 89-106.



- Nayır, Dilek Zamantılı, Christian Herzig (2012), "Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing", *Journal of Business Ethics*, 107, s. 197-213.
- Near, Janet P., Marcia P. Miceli (1985), "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing", *Journal of Business Ethics*, 4, s. 1-16.
- Near, Janet P., Marcia P. Miceli (1996), "Whistleblowing: Myth and Reality", *Journal of Management*, 22(3), s.507-526.
- Park, Heungsink, John Blenkinsopp, M. kemal Öktem, Uğur Ömürgönülşen (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), s. 929-939.
- Perks, Sandra, Elroy E. Smith (2008), "Employee Perceptions Regarding Whistle-Blowing in the Workplace: A South African Perspective", *South African Journal of Human Resource Management*, 6(2), 15-24.
- Peters, Charles, Taylor Branch (1972), "Blowing the Whistle; Dissent in the Public Interest", Praeger Publishers, New York.
- Rhoades, Linda, Robert Eisenberger (2002), "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), s. 698-714.
- Robinson, S. N., Robertson, J. C., & Curtis, M. B. (2012), "The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees' whistleblowing intentions following fraud" *Journal of Business Ethics*, 106, s. 213-227.
- Rohde-Liebenau, Björn (2006), "Whistleblowing Rules: Best Practices; Assesment and Revision Rules Existing in EU Institutions, IPOL/D/CONT/ST/2005\_58, <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200907/20090728ATT59162/20090728ATT59162EN.pdf> (24.08.2015).
- Roth, Volker, Benjamin Güldenring, Eleanor Rieffel, Sven Dietrich, Lars Ries (2013), A Secure Submission for Online Whistleblowing Platforms, <http://fc13.ifca.ai/proc/10-2.pdf> (24.08.2015).
- Rothschild, Joyce, Terance D. Miethe (1999), "Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information About Organizational Corruption", *Work and Occupations*, 26(1), s. 107-128.
- Sayğan, Sahra (2011), "Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi Üzerine Bir Uygulama", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Sayğan, Sahra, Aykut Bedük (2013), "Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İlişkisi üzerine Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1- 23.
- Seçkin, Zeliha, H. Alpay Karasoy (2012), "A Conceptual Study on the Relationship Between the Impotence of Whistle-Blowing and Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Information Technology and Business Management*, 6(1), 5-58.

- Seifert, Deborah L., William W. Stammerjohan, Rebecca B. Martin (2014), "Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note", *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), s. 157-168.
- Sims, Randi L., John P. Keenan (1998), "Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables", *Journal of Business Ethics*, 17(4), s. 411-421.
- Stansbury, Jason M., Bart Victor (2009), "Whistle-Blowing among Young Employees: A Life-Course Perspective", *Journal of Business Ethics*, 85(3), s. 281-299.
- Stewart, D. (1996), "*Organization ethics*", United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010), "An examination of the layers of workplace influences in ethical judgements: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting" *Journal of Business Ethics*, 93, s. 21-37.
- Toker Gökçe, Asiye (2013a), " Teachers' Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing", *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), s. 163-173.
- Toker Gökçe, Asiye (2013b), "Relationship between whistle-blowing and job satisfaction and organizational loyalty at schools in Turkey", *Educational Research and Reviews*, 8(14), 1186-1197.
- Uyar, Süleyman, Esin Yelgen (2015), "Bilgi İşşası (Whistleblowing) ve Denetim", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), s. 85-106.
- Vadera, Abhijeet K., Ruth V. Aguilera, Brianna, B. Caza (2009), "Making Sense of Whistle-Blowing's Antecedents: Learning from Research on Identity and Ethics Programs", *Business Ethics Quarterly*, 19(4), s. 553-586.
- Vandekerckhove, Wim (2006), *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility*, Aldershot, Ashgate.
- Vandekerckhove, Wim, David Lewis (2012), "The Content of Whistleblowing Procedures: A Critical Review of Recent Official Guidelines", *Journal of Business Ethics*, 108, s.253-264.
- Wolfe, Simon, Mark Worth, Suelette Dreyfus, A.J. Brown (2014), "*Whistleblower Protection Rules in G20 Countries: The Next Action Plan*", Public Consultation Draft, Melbourne.
- Yılmaz, Emel (2009), "Whistleblowing", 17. İnsan Yönetimi Kongresi: Yapılanlar Yapılmayanlar ve Geri Dönüşleri, İstanbul, Türkiye.