

BİLGİ İFŞASI (WHISTLEBLOWING) FARKINDALIĞI: GELECEĞİN MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırma Makalesi / Research Article

Erdoğan, M. ve Oruç Erdoğan E. (2021). Bilgi İfşası (Whistleblowing) Farkındalığı: Geleceğin Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(1), 163-181.
DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.871408>.

Geliş Tarihi: 30.01.2021
Kabul Tarihi: 18.02.2021
E-ISSN: 2149-3871

Dr. Öğr. Üyesi Murat ERDOĞAN
Akdeniz Üniversitesi, İİB Fakültesi, İşletme Bölümü
muraterdogan@akdeniz.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-4506-0731

Dr. Öğr. Üyesi Eda ORUÇ ERDOĞAN
Akdeniz Üniversitesi, İİB Fakültesi, İşletme Bölümü
edaoruc@akdeniz.edu.tr
ORCID No: 0000-0003-1507-4232

ÖZ

İşletmelerde ortaya çıkan ahlaki, etik ve yasa dışı davranışlar işletme ile ilişkili tüm paydaşların önemli kayıplar yaşamasına neden olmaktadır. Söz konusu kayıplara neden olan eylemlerin ve bu eylemleri gerçekleştiren kimselerin sayısı her geçen gün artmakla birlikte ahlaki, etik ve yasalara uygun davranan çalışanların da var olduğu ve bu bakış açısına sahip kişilerin söz konusu olumsuzlukları önleyici ve tespit edici bir reaksiyon gösterdikleri bir gerçektir. Bu kapsamda yaşanan birçok finansal skandal, skandalın gerçekleştiği organizasyonda yer alan çalışanlar tarafından ihbar edilmekte ve ortaya çıkarılmaktadır. Örnek olarak Suistimal İnceleme Uzmanları Derneğinin (ACFE) 2018 yılında yayınlamış olduğu raporda hile eyleminin ortaya çıkarılmasında en yüksek pay (%33) çalışanlara ait olduğu sonucu bu durumu desteklemektedir. Bu yönüyle ele alındığında bilgi ifşası söz konusu olumsuzlukların ortaya çıkartılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu açıklamalar kapsamında bu çalışma bilgi ifşası üzerine kurulmuş ve çalışmada geleceğin muhasebe meslek mensubu adayları olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü lisans öğrencileri, yüksek lisans öğrencileri ve Ticaret Liseleri öğrencilerinin bilgi ifşasına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi üzerine odaklanılmıştır. 2020 Aralık- 2021 Ocak döneminde gerçekleştirilen anket çalışması sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcılar ihbarcılığın gerek işletme gerek çevre gerekse kamu yararını korumak için olması gereken bir davranış biçimi olduğunu belirtmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Bilgi İfşası, Etik, Etik Davranışlar, Muhasebe ve Finansman.

AWARENESS OF WHISTLEBLOWING: A RESEARCH ON FUTURE PROFESSIONAL MEMBERS

ABSTRACT

Moral, ethical and illegal behaviors that occur in businesses cause all stakeholders related to the business to experience significant losses. Although the number of actions causing the losses in question and the number of those who carried out these actions is increasing day by day, it is a fact that there are also employees who act in accordance with the moral, ethical and lawfulness and that people with this point of view show a preventive and detecting reaction to these negativities. Many financial scandals experienced in this context are reported and revealed by the employees of the organization where the scandal took place. For example, in the report published by the Association of Fraud Investigators (ACFE) in 2018, the result that employees have the highest share (33%) in revealing the act of fraud supports this situation. In this respect, disclosure of information plays an important role in revealing these negativities. Within the scope of these explanations, this study was founded on information disclosure and the study focused on the evaluation of the opinions of the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Business Administration, graduate students and Commercial High School students, who are the candidates of the future

accounting profession, on information disclosure. When the results of the survey conducted between December 2020 and January 2021 are evaluated in general, the participants state that whistleblowing is a form of behavior that should be in order to protect both the business, the environment and the public interest.

Keywords: Whistleblowing, Ethics, Ethical Behaviors, Accounting and Financial.

1. GİRİŞ

İşletmelerde yaşanan ve sonuçları itibariyle küresel düzeyde yankı uyandıran (Enron, WorldCom, Parmalat vb) finansal skandallar iç ve dış paydaşların ciddi kayıplar yaşamalarına neden olmuştur. Yaşanılan skandallar tüm paydaşların muhasebe ve finans alanı ve bu alanda görev yapan meslek mensuplarının da ciddi şekilde eleştirilmelerine ve sorgulanmasına neden olmuştur (Alleyne vd., 2013: 36). Skandallar sonucunda kurumsal yönetim, etkili denetim, gözetim ve iç kontroller vb. gibi farklı odak noktalarına ilişkin çalışmalar yürütülmüştür. Bu odak noktalarından biri de bilgi ifşası olarak adlandırılan “whistleblowing” kavramıdır (Aktan, 2006: 1). Miethe ve Rothschild (1994) bilgi ifşasını bir kurumdaki kötü yönetim, israf, hile ve suiistimal vb diğer suç faaliyetlerini ortaya çıkarma ve kontrol etme açısından son derece önemli bir kavram olarak dikkat çektiğini ifade etmiştir (Label ve Miethe, 1999: 87). Miceli, Near ve Dworkin (2009) bilgi ifşasının etkin ve zamanında yapılarak bir işletmenin ortaya çıkan olumsuz durumu hızlı bir şekilde değerlendirebileceğini, oluşabilecek mali zararını ve yaşanabilecek itibar kaybını önleyebileceğini ve işletmenin organizasyon kültürünü geliştireceğini ifade etmektedir.

Bu çalışmada, işletmelerde çeşitli pozisyonlarda görev üstlenecek olan, muhasebe ve finansman meslek mensuplarının etik davranışları kapsamında ele alınan bilgi ifşası kavramı temel alınarak, geleceğin muhasebe ve finansman meslek mensupları olarak beklenen Ticaret Liseleri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin bilgi ifşasına ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir.

2. BİLGİ İFŞASI (WHISTLEBLOWING) KAVRAMI

"Whistleblowing" teriminin kökeni bir polisin suça yönelik bir davranışı engellemek ve ilgili kişiye uyarıda bulunmak amacıyla ısıklık çalması şeklinde kullanılmaktadır (Candan ve Kaya, 2015: 308). "Whistleblowing", Türkçe'de “ısıklık çalmak”, “üfleme” olarak ifade edilebilmektedir. Yabancı literatürde kelimenin esas anlamı bir kişinin dikkatini çekme, sesini duyurma anlamında kullanılmaktadır. Literatürde “organizational wrongdoing / misconduct”, “malpractice” olarak da kullanılmaktadır (Celep ve Konaklı, 2012).

Bir işletmede gerçekleşen dolandırıcılık veya kötüye kullanımın ihbar edilmesi olarak belirtilen whistleblowing, bir kuruluşta çalışmış veya halen çalışmakta olan kişilerin kurumlarında gerçekleşmiş veya devam eden yasa ve etik dışı davranışların bu davranışlara son verebilecek kişi ya kuruluşlara açıklaması, iletmesi, dikkatini çekmesi şeklinde de tanımlanabilir (Near ve Miceli, 1985: 4; Öztürk, 2019: 4)). King (1999) "whistleblowing" kavramını bir kuruluşta ortaya çıkan ve ahlaki kurallara aykırı olan davranışların ilgili kuruluşta yer alan diğer kişiler tarafından ortaya çıkarılması olarak tanımlamıştır. Söz konusu tanımlamalardan sonra bu çalışmada “whistleblowing” kavramı “bilgi ifşası” olarak ele alınacaktır.

3. BİLGİ İFŞASININ ÖNEMİ

İşletmelerde ortaya çıkan ahlaki, yasal ve etik olmayan uygulamaların ortaya çıkarılması sürecinde kullanılan bir yöntem olarak bilinen bilgi ifşası kamu ya da özel sektör ayrımı yapılmaksızın tüm organizasyonlarda ortaya çıkabilmektedir (Kozak ve Şahin, 2018: 31). Özellikle Enron skandalından sonra bilgi ifşasının önemi artmıştır. Bilgi ifşası, ifşa edilecek olaydan etkilenebilecek kişi, kurum ve toplumu ilgili konu hakkında uyarmak amacıyla yapılmaktadır (Kurnaz, Ercan ve Kestane, 2018: 158). Konuya hile çerçevesinden bakılacak olursa işletmeler her geçen gün çalışanları ve çalışanlarla ilişkili taraflarca önemli kayıplarla karşı karşıya kalmaktadır. Hile kasıtlı bir davranışı içermektedir. Örneğin bir çalışan, işletmeden nakit para, stok, demirbaş vb. varlıkları çalabilmekte ya da üçüncü taraflarla ilişki kurarak rüşvet alabilmektedir. Diğer taraftan finansal tablo hileleri günümüzde son derece ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz

konusu hile üst yönetim tarafından gerçekleştirilen bir hile türüdür. Buradaki amaç işletmenin mevcut finansal durumunu amaca göre olduğundan fazla ya da az göstermek için yapılan davranışlar bütünü olarak dikkat çekmektedir. Bu hile türünün gerçekleşmesi ile yatırımcılar, kredi verenler ve devlet önemli ölçüde zarar görmektedir. Özellikle son yıllarda ortaya çıkmış olan Enron skandalı üst yönetim tarafından gerçekleştirilen hile olayına en somut örnektir (Bozkurt, 2016: 64-65).

Suistimal İnceleme Uzmanları Derneği'nin (ACFE) 2018 yılında yayınlamış olduğu "Mesleki Dolandırıcılık Üzerine Küresel Çalışma" adlı raporda "varlıkların kötüye kullanılması" en yaygın gerçekleşen buna karşın en az maliyetli suistimal çeşiti olarak ortaya çıkmıştır. 2690 vakada vakaların %89'u varlıkların kötüye kullanılması şeklinde sonuçlanmış ve vaka başına ortalama 114 bin dolarlık maliyete yol açmıştır. Diğer taraftan "finansal tablo suistimalleri" ise en az ortaya çıkan fakat en çok maliyete neden olan suistimal türü olarak belirtilmiştir. 2690 vakada vakaların %10'u finansal tablo suistimali şeklinde sonuçlanmış ortalama vaka başına 800 bin dolarlık maliyete yol açtığı belirtilmiştir. Söz konusu raporda bilgi ifşasının önemine de değinilmiştir. Tablo 1'de hile davranışını raporlayan kişiler hakkındadır. Tablo 1'de görüleceği üzere hile eyleminin ortaya çıkarılmasında en yüksek pay çalışanlara aittir. Ek olarak Tablo 2'de hile eyleminin raporlanma biçimi yer almaktadır. İlgili raporda herhangi bir raporlama biçimi kullanılmadığında bilgi ifşasını yapan kişilerin %32'si doğrudan denetçiye, %15'i yöneticiye, %13'ü hile araştırma ekibine, %12'si iş arkadaşına, %10'u ise iç denetçiye yaptıkları belirtilmiştir. İstatistiklerden de anlaşılacağı üzere bilgi ifşası hile davranışı gibi önemli maliyetlere yol açan durumların tespit edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Tablo 1. Hileyi Raporlayan Kişiler

Raporlayan Kişi	Yüzdesi
Çalışan	%53
Müşteri	%21
Anonim	%14
Satıcı	%8
Diğer	%5
Rakipler	%3
Sahip / Hissedar	%2

(ACFE, 2018)

Tablo 2. Hilenin Raporlanma Biçimi

Raporlama Biçimi	Yüzdesi
Telefon	%42
E-mail	%26
Web tabanından	%23
Mektup	%16
Diğer	%9
Fax	%1

(ACFE, 2018)

Bu bilgiler ışığında bir işletmenin bilgi ifşasının etkin bir şekilde gerçekleştirebilmesi için uygun bir organizasyon ortamını hazırlaması gerekmektedir. Ek olarak işletmenin gerek çalışanları gerekse ilişkili diğer kişi ve kurumları cesaretlendirecek bir misyona sahip olması bilgi ifşasının

amacına uygun olarak gerçekleşmesine önemli katkı sağlayacaktır. Etkin bir bilgi ifşası ortamının oluşturulmasıyla işletme hem çalışanlar arasındaki dürüst iletişimi güçlendirmiş olacak hem de fonksiyonel denetim ve kontrol faaliyetlerinin etkinliğine katkı sağlayacaktır (Kurnaz, Ercan ve Kestane, 2018: 165).

4. BİLGİ İFŞASINA YÖNELİK LİTERATÜR ÇALIŞMASI

Bilgi ifşasına yönelik literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde çok sayıda çalışmanın yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları Tablo 3'de belirtildiği gibidir.

Tablo 3. Bilgi İfşasına Yönelik Yapılan Çalışmalar

Çalışmalar	Bulgular
Miceli ve Near (1992)	Bilgi ifşasında bulunan çalışanların iş kaybı, maaş kaybı, yetki kısıtlaması, mobbing vb. gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya çıkarmıştır.
Hooks ve diğ. (1994)	Bilgi ifşasının finansal tablo hilelerinin tespit edilmesi ve önlenmesinde önemli bir iç kontrol mekanizması olacağını ifade etmiştir.
Near ve Miceli (1995)	Etkin bilgi ifşasına yönelik bir model oluşturulmuştur. Kuruluşların bilgi ifşasına yönelik destekleyici bir politika oluşturmaları tavsiye edilmiş diğer taraftan bilgi ifşasını yapan kişileri koruyucu bir bakış açısının da organizasyonda yer alması gerektiğini aksi halde bilgi ifşasının gerçekleşme olasılığının azaldığını öne sürmüşlerdir.
King (1997)	Bilgi ifşasından kaçınmanın önemli bir nedeninin ilgili çalışma arkadaşını ifşa etmenin kişinin kendisinde sadakatsizlik, ihanet duygusu gibi olumsuz duygular uyandıracığını tespit etmiştir.
Miceli ve diğ. (1999)	Federal hükümetteki bilgi uçuranların %17-38'inin misilleme yaşadığını tespit etmiştir.
Bayraktaroğlu ve diğ. (2005)	Etik eğitiminin yükseköğretimdeki yeri ile ilgili yaptıkları çalışmada diğer ülkelere kıyasla Türkiye'de yükseköğretimde etik eğitiminin yeterli düzeyde ele alınmadığı tespit edilmiştir.
Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005)	Bilgi ifşası yapanların, işte iyi performans gösteren, daha yüksek eğitilmiş, daha yüksek pozisyonlara sahip, ahlaki akıl yürütme testlerinde daha yüksek puan alan ve bilgi ifşasının etik olmanın bir gerekliliği olarak değerlendiren kişiler olduğu sonucuna varmıştır.
Xu ve Ziegenfuss (2008)	İç denetçilere yapılan çalışmada iç denetçilerin kendilerine sürekli istihdam garantisi ve önemli miktarda nakit ödül vb. gibi finansal ve finansal olmayan teşvikler sağlanması durumunda bilgi ifşasını yapmaya daha istekli olduklarını ortaya çıkarmıştır.
Eweie ve Brunton (2009)	Endonezya'da işletme öğrencileri üzerinde cinsiyet, yaş ve iş tecrübesinin karar verme üzerindeki etkilerinin olup olmadıklarını araştırdıkları çalışmada bayanların, erkeklere göre etik konusunda daha duyarlı oldukları ortaya çıkmıştır.
Lau, Choe ve Ramly (2009)	Geleceğin liderleri olarak görülen öğrencilerin etik uyumlarının araştırıldığı çalışmada kızların erkeklere göre daha etik davrandıkları ortaya çıkmıştır.

Pope ve Lee (2013)	Yarı zamanlı olarak çalışan yüksek lisans öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada yıllık maaşların %20'sine varan bir finansal ödül durumunda bilgi ifşasını yönetime bildireceklerini ifade etmişlerdir.
Akın ve Özdaşlı (2014)	Muhasebe meslek mensupları ile meslek yüksekokulu öğrencilerinin etik kavramının algılanmasına yönelik yapılan çalışmada muhasebe eğitimi alan öğrencilerin muhasebe mesleğini icra eden meslek mensuplarına kıyasla dürüstlük ve şeffaflık ilkelerinin meslek mensupları tarafından daha fazla ihlal edildiğini düşündükleri tespit edilmiştir.
O'Leary (2014)	Organizasyonun yasa ve etik dışı politika ve kararlarına karşı çıkan kamu çalışanlarının iş arkadaşlarından, denetçilerden ve yöneticilerinden tepki ile karşılaştıklarını ortaya çıkarmıştır.
Alkan (2015)	Geleceğin muhasebe meslek mensubu adayları olan Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı öğrencilerinin etik değerlerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada kız öğrencilerin etik algı düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu, yaş faktörünün etik algı düzeyini etkilediğini, öğrenim görülen sınıftan ise etik algısını etkilemediği ek olarak gelir düzeyinin öğrencilerin etik algısında farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir.
Daştan, Bellikli ve Bayraktar (2015)	Karadeniz Teknik Üniversitesi-İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme-Maliye ve İktisat bölümleri, dördüncü sınıf öğrencilerine etik, etik ikilem, etik karar ve muhasebe meslek etiği eğitimi konularında farkındalık düzeylerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmada alınan muhasebe eğitiminin kalite düzeyinin, mesleki faaliyetlerde etik tutum ve davranışların belirleyicisi konumunda olduğu, kişisel çıkarların ön planda tutulmasının etik dışı davranışlara neden olabileceği ek olarak cinsiyet, öğrenim görülen bölüm ve gelecekte muhasebe mesleğini tercih etme değişkenleri açısından etik değerlere bakışta farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.
Miller ve Thomas (2015)	Bilgi ifşasını gerçekleştirecek kişinin kendinden daha üstün pozisyonda olan bir kişinin sergilemiş olduğu yasa ve etik dışı davranışlar hakkında bilgi ifşasında bulunmaya daha az istekli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.
Gülmez, Kılılı ve Öz (2016)	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde öğrenim gören ve çeşitli muhasebe derslerini alan Osmaniye Meslek Yüksekokulu (İşletme ve Muhasebe ve Vergi Uygulamaları programı) ön lisans öğrencileri ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İşletme, Yönetim Bilişim Sistemleri, İktisat, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ve Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümü) lisans öğrencilerinin muhasebe meslek etiğine bakış açılarını araştırmak amacıyla yapılan çalışmada meslek etiği ve etik ilkelere bağlılık kapsamında kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha duyarlı olduğu, meslek etiği dersinin ilgili bölüm müfredatlarında yer almasının faydalı olacağı, etik eğitimi ile etik ilkelere bağlılığın artacağı tespit edilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada, geleceğin muhasebe meslek mensubu adayları olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü lisans öğrencileri, yüksek lisans öğrencileri ve Ticaret Liseleri Muhasebe Bölümü öğrencilerinin bilgi ifşasına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca dönük, çalışmada veri toplama aracı olarak, literatür taraması sonucunda Alleyne, Weekes-Marshall ve Arthur (2012); Park, Rehg ve Lee (2005) ve Mustapha ve Siaw (2012) çalışmasında uygulanan anketler temel alınmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket likert ölçeği şeklinde hazırlanmış olup katılımcıların ifadeleri, hiç katılmıyorsa "1", tamamen katılıyorsa "5" puan aralığında yer alan değerlendirmeler üzerinden anlamlandırılmıştır. Anket uygulaması İktisadi ve

İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü lisans ve yüksek lisans öğrencileri ve Ticaret Lisesi öğrencileri olmak üzere, 2020 Aralık ve Ocak 2021 döneminde, 250 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde öncelikle demografik göstergelere ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Akabinde çalışmada veriler, parametrik testlerin varsayımları karşılandığı için parametrik testler ile analiz edilmiştir.

5.1. Araştırma Sonuçları

5.1.1. Demografik Bulgular

Çalışmada elde edilen demografik bulgular tablo 4'de belirtildiği gibidir. Buna göre ankete cevap veren katılımcıların %51,2'si kadın, %48,8'i erkektir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde ağırlıklı olarak 20-24 yaş aralığında katılımcılar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %21,6 lise, %77,6 lisans ve %0,8 lisansüstü öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların aile içi ilişki seviyeleri değerlendirildiğinde %70,4'ü aileleri ile ilişkilerini iyi seviyede tanımlarken, %27,6'sı aileleri ile ilişkilerini orta seviyede tanımlamaktadır. Bununla birlikte aile içi gelir dağılımına bakıldığında %10'nun yüksek gruba, % 84,8'nin orta gruba ve % 5,2'sinin düşük gruba dahil olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Demografik Göstergeler

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	128	51,2
Erkek	122	48,8
Eğitim Durumu		
Lise Seviyesi	54	21,6
Lisans Seviyesi	194	77,6
Lisansüstü Seviyesi	2	0,8
Aile İçi İlişki Seviyeleri		
Kötü	5	2,0
Orta	69	27,6
İyi	176	70,4
Aile İçi Gelir Dağılımı		
Düşük	13	5,2
Orta	212	84,8
Yüksek	25	10

5.1.2. Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişkenler arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesinde ikili gruplar için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyeti ile katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşlerini içeren ifadeler arasındaki anlamlı farklılığı test etmek için oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H0= Katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri ile Katılımcı Cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1= Katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri ile Katılımcı Cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 5 ve Tablo 6'da belirtildiği gibidir.

Tablo 5. Grup İstatistik Değerleri

İfadeler	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İhbar yapan kişi kahramandır	Erkek	3,2787	1,18714	,10748
	Kadın	3,3750	1,08679	,09606
İhbarcılık, ahlaki bir davranıştır	Erkek	3,8607	1,03904	,09407
	Kadın	3,7813	1,01901	,09007
İhbarcılık, profesyonel olmanın bir gereğidir	Erkek	3,2951	1,19702	,10837
	Kadın	3,1797	1,12546	,09948
Gelecekte kendimi bir muhasebe meslek mensubu olarak hayal ettiğimde; ahlaki değerler benim için çok önemlidir	Erkek	4,0984	1,10154	,09973
	Kadın	3,9375	1,06298	,09395
Sadece zorunlu kaldığımda ihbarcı olmayı tercih ederim	Erkek	2,9426	1,33793	,12113
	Kadın	3,1953	1,25528	,11095
İhbar yapan kişi, sorumluluk sahibi bir vatandaşır	Erkek	4,0410	1,09392	,09904
	Kadın	3,8438	1,01514	,08973
İhbar yapmak; hileyi, sahtekarlığı, yanlış yönetmeyi ve yozlaşmayı engeller	Erkek	3,9754	1,02420	,09273
	Kadın	3,7188	1,10073	,09729
İhbarcılık, ahlaki davranışları teşvik eder	Erkek	3,8770	,94106	,08520
	Kadın	3,6875	,98612	,08716
İşletmelerde meydana gelen usulsüzlük, haksızlık, dolandırıcılık gibi ahlaki olmayan bir davranış; eğer başkalarına zarar veriyorsa, bu durumu gerekli mercilere ihbar ederim	Erkek	4,2623	,86055	,07791
	Kadın	3,9453	1,01414	,08964
Sadece işletmeye etkisi çok büyükse, suç içeren bir davranışı ihbar etmeyi tercih ederim	Erkek	3,2459	1,28765	,11658
	Kadın	3,2344	1,14661	,10135
İhbarcı olmayı çevremi korumak için tercih ederim	Erkek	3,6967	1,19149	,10787
	Kadın	3,7578	,99405	,08786
İhbar etmeyi, ancak kendimi güvende hissedersen tercih ederim	Erkek	3,3443	1,22488	,11090
	Kadın	3,2344	1,12582	,09951
Sadece başkaları da ihbar ettiğinde ve sonuçları gördüğümde ihbar etmeyi tercih ederim	Erkek	2,7459	1,18225	,10704
	Kadın	2,9141	1,12961	,09984
İhbarcılık, kamu yararını (kamu etkinliğini) artırmaya yardımcı olur	Erkek	3,9180	,94990	,08600
	Kadın	3,7656	,89164	,07881
İhbarcılık, yolsuzlukları önlemeye yardımcı olur.	Erkek	4,0246	,95747	,08669
	Kadın	3,7188	1,07906	,09538
İhbar etmeyi düşünüyorsam hukuki yollara başvururum	Erkek	1,2541	,43715	,03958
	Kadın	1,2031	,40391	,03570
İhbar etmeyi düşünüyorsam sosyal ağlarda paylaşırım	Erkek	1,6148	,48866	,04424
	Kadın	1,6563	,47683	,04215
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde yönetime ihbarda bulunurum	Erkek	1,3279	,47137	,04268
	Kadın	1,2734	,44747	,03955
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde mesai arkadaşlarımla paylaşırım	Erkek	1,5820	,49527	,04484
	Kadın	1,5703	,49698	,04393
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde resmi prosedürleri kullanırım	Erkek	1,5246	,50145	,04540
	Kadın	1,5625	,49803	,04402
İhbar etmeyi düşünmüyorsam kendime zararı olacağını düşündüğüm için çekinirim ve ihbar etmem	Erkek	1,6557	,49411	,04473
	Kadın	1,5859	,49449	,04371
İhbar etmeyi düşünmüyorsam işten atılmaktan korktuğum için ihbar etmem	Erkek	1,6557	,47709	,04319
	Kadın	1,6016	,49150	,04344
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ayıplanmaktan ve ispiyoncu olarak görülmekten korktuğum için ihbar etmem	Erkek	1,6721	,47137	,04268
	Kadın	1,7109	,45511	,04023
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ihbar ettiğim kişi ya da kişilerin yaptırım gücünden ve misillemeden korktuğum için ihbar etmem	Erkek	1,6311	,48448	,04386
	Kadın	1,6406	,48170	,04258
İhbar etmeyi düşünmüyorsam başkalarının tepki vermesini beklemeyi tercih ettiğim için ihbar etmem	Erkek	1,8934	,30982	,02805
	Kadın	1,8594	,34900	,03085
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ihbar ettiğim takdirde bile herhangi bir şeyin düzelmeyeceğini düşündüğüm için ihbar etmem	Erkek	1,4754	,50145	,04540
	Kadın	1,5078	,50190	,04436
İhbar etmeyi düşünmüyorsam kişilik yapım gereği sessiz kalırım (ihbar etmem)	Erkek	1,9262	,26247	,02376
	Kadın	1,8906	,31334	,02770

Tablo 6. Bağımsız T testi Sonuçları

	Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	Df	Sig.
İhbar yapan kişi kahramandır	Eşit Dağılım	,750	,387	-,670	248	,504
	Eşit Olmayan Dağılım			-,668	243,491	,505
İhbarcılık, ahlaki bir davranıştır	Eşit Dağılım	,206	,650	,610	248	,542
	Eşit Olmayan Dağılım			,610	246,870	,543
İhbarcılık, profesyonel olmanın bir gereğidir	Eşit Dağılım	,612	,435	,786	248	,433
	Eşit Olmayan Dağılım			,784	245,053	,434
Gelecekte kendimi bir muhasebe meslek mensubu olarak hayal ettiğimde; ahlaki değerler benim için çok önemlidir	Eşit Dağılım	,007	,933	1,175	248	,241
	Eşit Olmayan Dağılım			1,174	246,271	,242
Sadece zorunlu kaldığımda ihbarcı olmayı tercih ederim	Eşit Dağılım	,054	,816	-1,541	248	,125
	Eşit Olmayan Dağılım			-1,538	244,940	,125
İhbar yapan kişi, sorumluluk sahibi bir vatandaştır	Eşit Dağılım	,006	,938	1,479	248	,141
	Eşit Olmayan Dağılım			1,476	244,325	,141
İhbar yapmak; hileyi, sahtekârlığı, yanlış yönetmeyi ve yozlaşmayı engeller	Eşit Dağılım	2,908	,189	1,906	248	,050**
	Eşit Olmayan Dağılım			1,910	247,859	,050**
İhbarcılık, ahlaki davranışları teşvik eder	Eşit Dağılım	,584	,446	1,553	248	,122
	Eşit Olmayan Dağılım			1,555	247,999	,121
İşletmelerde meydana gelen usulsüzlük, haksızlık, dolandırıcılık gibi ahlaki olmayan bir davranış; eğer başkalarına zarar veriyorsa, bu durumu gerekli mercilere ihbar ederim	Eşit Dağılım	2,524	,113	2,659	248	,008**
	Eşit Olmayan Dağılım			2,669	244,755	,008**
Sadece işletmeye etkisi çok büyükse, suç içeren bir davranış ihbar etmeyi tercih ederim	Eşit Dağılım	3,521	,062	,075	248	,940
	Eşit Olmayan Dağılım			,075	241,555	,941
İhbarcı olmayı çevremi korumak için tercih ederim	Eşit Dağılım	3,805	,052	-,441	248	,660
	Eşit Olmayan Dağılım			-,439	235,886	,661
İhbar etmeyi, ancak kendimi güvende hissedersen tercih ederim	Eşit Dağılım	1,588	,209	,739	248	,461
	Eşit Olmayan Dağılım			,738	243,743	,462
Sadece başkaları da ihbar ettiğinde ve sonuçları gördüğümde ihbar etmeyi tercih ederim	Eşit Dağılım	1,800	,181	-1,150	248	,251
	Eşit Olmayan Dağılım			-1,149	245,844	,252
İhbarcılık, kamu yararını (kamu etkinliğini) artırmaya yardımcı olur	Eşit Dağılım	,066	,798	1,309	248	,192
	Eşit Olmayan Dağılım			1,307	244,965	,193
İhbarcılık, yolsuzlukları önlemeye yardımcı olur.	Eşit Dağılım	4,751	,530	2,366	248	,019**
	Eşit Olmayan Dağılım			2,373	246,753	,019**
İhbar etmeyi düşünüyorsam hukuki yollara başvururum	Eşit Dağılım	3,678	,056	,958	248	,339
	Eşit Olmayan Dağılım			,956	244,066	,340
İhbar etmeyi düşünüyorsam sosyal ağlarda paylaşırım	Eşit Dağılım	1,805	,180	-,680	248	,497
	Eşit Olmayan Dağılım			-,679	246,696	,498
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde yarıma ihbarda bulunurum	Eşit Dağılım	3,471	,064	,937	248	,350
	Eşit Olmayan Dağılım			,935	245,539	,350
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde mesai arkadaşlarımla paylaşırım	Eşit Dağılım	,138	,711	,186	248	,853
	Eşit Olmayan Dağılım			,186	247,504	,853
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde resmi prosedürleri kullanırım	Eşit Dağılım	1,194	,276	-,600	248	,549
	Eşit Olmayan Dağılım			-,599	247,250	,549
İhbar etmeyi düşünmüyorsam kendime zararı olacağını düşündüğüm için çekinirim ve ihbar etmem	Eşit Dağılım	1,864	,173	1,116	248	,265
	Eşit Olmayan Dağılım			1,116	247,444	,265
İhbar etmeyi düşünmüyorsam işten atılmaktan korktuğum için ihbar etmem	Eşit Dağılım	3,058	,082	,884	248	,378
	Eşit Olmayan Dağılım			,884	247,916	,377
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ayıplanmaktan ve ispiyoncu olarak görülmekten korktuğum için ihbar etmem	Eşit Dağılım	1,740	,188	-,662	248	,508
	Eşit Olmayan Dağılım			-,662	246,292	,509
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ihbar ettiğim kişi ya da kişilerin yaptırım	Eşit Dağılım	,096	,757	-,155	248	,877
	Eşit Olmayan Dağılım			-,155	247,280	,877

gücünden ve misillemeden korktuğum için ihbar etmem						
İhbar etmeyi düşünmüyorsam başkalarının tepki vermesini beklemeyi tercih ettiğim için ihbar etmem	Eşit Dağılım	2,684	,103	,815	248	,416
	Eşit Olmayan Dağılım			,817	246,770	,415
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ihbar ettiğim takdirde bile herhangi bir şeyin düzelmeyeceğini düşündüğüm için ihbar etmem	Eşit Dağılım	,225	,636	-,510	248	,610
	Eşit Olmayan Dağılım			-,510	247,446	,610
İhbar etmeyi düşünmüyorsam kişilik yapım gereği sessiz kalırım (ihbar etmem)	Eşit Dağılım	3,835	,051	,972	248	,332
	Eşit Olmayan Dağılım			,976	244,016	,330

* %10 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçları değerlendirdiğinde "İhbar yapmak; hileyi, sahtekârlığı, yanlış yönetmeyi ve yozlaşmayı engeller" ifadesine dair görüşlerin cinsiyet açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre erkek katılımcılar ihbar yapmanın; hileyi, sahtekârlığı, yanlış yönetmeyi ve yozlaşmayı engellediği görüşüne daha fazla sahiptirler. "İşletmelerde meydana gelen usulsüzlük, haksızlık, dolandırıcılık gibi ahlaki olmayan bir davranış; eğer başkalarına zarar veriyorsa, bu durumu gerekli mercilere ihbar ederim" ifadesi de erkek katılımcılar tarafından daha fazla inanılan görüş olmakla birlikte cinsiyet açısından bu ifade anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Benzer şekilde İhbarcılığın, yolsuzlukları önlemeye yardımcı olacağı görüşü erkek katılımcılar tarafından daha yüksek oranda kabul edilen görüştür. Bilgi ifşasına ilişkin diğer ifadelerde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

5.1.3. ANOVA Test Sonuçları

Çalışma kapsamında çoklu gruplar için Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizinin temel varsayımları, her bir grubun normal dağılım göstermesi ve grupların varyanslarının homojen olması şeklindedir (Kalaycı, 2010). Tek yönlü varyans analizi yapılmadan önce varsayımlar test edilmiştir. Buna göre varyans homojenliği testi sonucunda p değeri 0.05'ten büyük olduğu için varyansların homojen olduğu görülmektedir. Varsayım sağlandığı için varyans analizi kapsamında hipotezler oluşturulmuştur. Bu hipotezler katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşlerini içeren ifadelerin temel demografik göstergeler açısından farklılık gösterip göstermeyeceğinin değerlendirmesini temel almaktadır.

Öncelikle katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri ile eğitim ilişkisi incelenmiştir. Katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri ile Eğitim düzeyleri arasındaki değerlendirme için oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H₀= Katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri içeren ifadeler ile Katılımcı eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁= Katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri içeren ifadeler ile Katılımcı eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de belirtildiği gibidir.

Tablo 7. Anova Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İhbar yapan kişi kahramandır	Gruplar arasında	4,285	2	2,142	1,670	,190
	Gruplar İçinde	316,819	247	1,283		
	Toplam	321,104	249			
İhbarcılık, ahlaki bir davranıştır	Gruplar arasında	16,915	2	8,458	8,493	,000*
	Gruplar İçinde	245,985	247	,996		
	Toplam	262,900	249			
İhbarcılık, profesyonel olmanın bir gereğidir	Gruplar arasında	20,727	2	10,364	8,143	,000*
	Gruplar İçinde	314,349	247	1,273		
	Toplam	335,076	249			
Gelecekte kendimi bir muhasebe meslek mensubu olarak hayal ettiğimde; ahlaki değerler benim için çok önemlidir	Gruplar arasında	35,770	2	17,885	17,245	,000*
	Gruplar İçinde	256,166	247	1,037		
	Toplam	291,936	249			
Sadece zorunlu kaldığımda ihbarcı olmayı tercih ederim	Gruplar arasında	4,704	2	2,352	1,397	,249
	Gruplar İçinde	416,000	247	1,684		
	Toplam	420,704	249			
İhbar yapan kişi, sorumluluk sahibi bir vatandaşdır	Gruplar arasında	15,684	2	7,842	7,382	,001*
	Gruplar İçinde	262,416	247	1,062		
	Toplam	278,100	249			
İhbar yapmak; hileyi, sahtekârlığı, yanlış yönetmeyi ve yozlaşmayı engeller	Gruplar arasında	26,629	2	13,315	12,733	,000*
	Gruplar İçinde	258,287	247	1,046		
	Toplam	284,916	249			
İhbarcılık, ahlaki davranışları teşvik eder	Gruplar arasında	34,882	2	17,441	21,755	,000*
	Gruplar İçinde	198,018	247	,802		
	Toplam	232,900	249			
İşletmelerde meydana gelen usulsüzlük, haksızlık, dolandırıcılık gibi ahlaki olmayan bir davranış; eğer başkalarına zarar veriyorsa, bu durumu gerekli mercilere ihbar ederim	Gruplar arasında	26,498	2	13,249	16,362	,000*
	Gruplar İçinde	200,002	247	,810		
	Toplam	226,500	249			
Sadece işletmeye etkisi çok büyükse, suç içeren bir davranışı ihbar etmeyi tercih ederim	Gruplar arasında	2,172	2	1,086	,734	,481
	Gruplar İçinde	365,428	247	1,479		
	Toplam	367,600	249			
İhbarcı olmayı çevremi korumak için tercih ederim	Gruplar arasında	7,615	2	3,807	3,244	,041*
	Gruplar İçinde	289,889	247	1,174		
	Toplam	297,504	249			

İhbar etmeyi, ancak kendimi güvende hissedersen tercih ederim	Gruplar arasında	,487	2	,244	,176	,839
	Gruplar İçinde	342,777	247	1,388		
	Toplam	343,264	249			
Sadece başkaları da ihbar ettiğinde ve sonuçları gördüğümde ihbar etmeyi tercih ederim	Gruplar arasında	11,605	2	5,802	4,460	,013*
	Gruplar İçinde	321,339	247	1,301		
	Toplam	332,944	249			
İhbarcılık, kamu yararını (kamu etkinliğini) artırmaya yardımcı olur	Gruplar arasında	23,230	2	11,615	15,230	,000*
	Gruplar İçinde	188,370	247	,763		
	Toplam	211,600	249			
İhbarcılık, yolsuzlukları önlemeye yardımcı olur.	Gruplar arasında	17,057	2	8,528	8,508	,000*
	Gruplar İçinde	247,587	247	1,002		
	Toplam	264,644	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam hukuki yollara başvururum	Gruplar arasında	,788	2	,394	2,251	,107
	Gruplar İçinde	43,216	247	,175		
	Toplam	44,004	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam sosyal ağlarda paylaşıyorum	Gruplar arasında	,728	2	,364	1,574	,209
	Gruplar İçinde	57,148	247	,231		
	Toplam	57,876	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde yönetime ihbarda bulunurum	Gruplar arasında	1,234	2	,617	2,974	,053*
	Gruplar İçinde	51,266	247	,208		
	Toplam	52,500	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde mesai arkadaşlarımla paylaşıyorum	Gruplar arasında	,094	2	,047	,190	,827
	Gruplar İçinde	60,962	247	,247		
	Toplam	61,056	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde resmi prosedürleri kullanırım	Gruplar arasında	1,284	2	,642	2,610	,056*
	Gruplar İçinde	60,732	247	,246		
	Toplam	62,016	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam kendime zararı olacağını düşündüğüm için çekinirim ve ihbar etmem	Gruplar arasında	1,752	2	,876	3,659	,027*
	Gruplar İçinde	59,148	247	,239		
	Toplam	60,900	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam işten atılmaktan korktuğum için ihbar etmem	Gruplar arasında	,406	2	,203	,864	,423
	Gruplar İçinde	57,998	247	,235		
	Toplam	58,404	249			
	Gruplar arasında	2,210	2	1,105	5,343	,005*

İhbar etmeyi düşünmüyorsam ayıplanmaktan ve ispiyoncu olarak görülmekten korktuğum için ihbar etmem	Gruplar İçinde	51,074	247	,207		
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ihbar ettiğim kişi ya da kişilerin yaptırım gücünden ve misillemeden korktuğum için ihbar etmem	Gruplar arasında	,174	2	,087	,372	,689
	Gruplar İçinde	57,702	247	,234		
İhbar etmeyi düşünmüyorsam başkalarının tepki vermesini beklemeyi tercih ettiğim için ihbar etmem	Toplam	57,876	249			
	Gruplar arasında	2,518	2	1,259	12,623	,000*
	Gruplar İçinde	24,638	247	,100		
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ihbar ettiğim takdirde bile herhangi bir şeyin düzelmeyeceğini düşündüğüm için ihbar etmem	Toplam	27,156	249			
	Gruplar arasında	1,309	2	,654	2,642	,073
	Gruplar İçinde	61,175	247	,248		
İhbar etmeyi düşünmüyorsam kişilik yapım gereği sessiz kalırım (ihbar etmem)	Toplam	62,484	249			
	Gruplar arasında	1,174	2	,587	7,359	,001*
	Gruplar İçinde	19,710	247	,080		
	Toplam	20,884	249			

* %10 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri içeren "İhbarcılık, ahlaki bir davranıştır", "İhbarcılık, profesyonel olmanın bir gereğidir", "Gelecekte kendimi bir muhasebe meslek mensubu olarak hayal ettiğimde; ahlaki değerler benim için çok önemlidir", "İhbar yapan kişi, sorumluluk sahibi bir vatandaştır", "İhbar yapmak; hileyi, sahtekârlığı, yanlış yönetmeyi ve yozlaşmayı engeller", "İhbarcılık, ahlaki davranışları teşvik eder", "İşletmelerde meydana gelen usulsüzlük, haksızlık, dolandırıcılık gibi ahlaki olmayan bir davranış; eğer başkalarına zarar veriyorsa, bu durumu gerekli mercilere ihbar ederim", "İhbarcı olmayı çevremi korumak için tercih ederim", "Sadece başkaları da ihbar ettiğinde ve sonuçları gördüğümde ihbar etmeyi tercih ederim", "İhbarcılık, kamu yararını (kamu etkinliğini) artırmaya yardımcı olur", "İhbarcılık, yolsuzlukları önlemeye yardımcı olur", "İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde yönetime ihbarda bulunurum", "İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde resmi prosedürleri kullanırım", "İhbar etmeyi düşünmüyorsam kendime zararı olacağını düşündüğüm için çekinirim ve ihbar etmem", "İhbar etmeyi düşünmüyorsam ayıplanmaktan ve ispiyoncu olarak görülmekten korktuğum için ihbar etmem", "İhbar etmeyi düşünmüyorsam başkalarının tepki vermesini beklemeyi tercih ettiğim için ihbar etmem" ve "İhbar etmeyi düşünmüyorsam kişilik yapım gereği sessiz kalırım (ihbar etmem)" ifadeleri ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri ile Ailelerin ortalama gelir dağılımı arasındaki değerlendirme için oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H0= Katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri içeren ifadeler ile Ailelerin ortalama gelir dağılımı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1= Katılımcıların Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri içeren ifadeler ile Ailelerin ortalama gelir dağılımı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Elde edilen sonuçlar Tablo 8'de belirtildiği gibidir.

Tablo 8. Anova Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İhbar yapan kişi kahramandır	Gruplar arasında	5,643	2	2,821	2,209	,112
	Gruplar İçinde	315,461	247	1,277		
	Toplam	321,104	249			
İhbarcılık, ahlaki bir davranıştır	Gruplar arasında	1,430	2	,715	,675	,510
	Gruplar İçinde	261,470	247	1,059		
	Toplam	262,900	249			
İhbarcılık, profesyonel olmanın bir gereğidir	Gruplar arasında	1,228	2	,614	,454	,635
	Gruplar İçinde	333,848	247	1,352		
	Toplam	335,076	249			
Gelecekte kendimi bir muhasebe meslek mensubu olarak hayal ettiğimde; ahlaki değerler benim için çok önemlidir	Gruplar arasında	10,541	2	5,271	4,626	,011*
	Gruplar İçinde	281,395	247	1,139		
	Toplam	291,936	249			
Sadece zorunlu kaldığımda ihbarcı olmayı tercih ederim	Gruplar arasında	12,652	2	6,326	3,829	,023*
	Gruplar İçinde	408,052	247	1,652		
	Toplam	420,704	249			
İhbar yapan kişi, sorumluluk sahibi bir vatandaşır	Gruplar arasında	12,245	2	6,123	5,688	,004*
	Gruplar İçinde	265,855	247	1,076		
	Toplam	278,100	249			
İhbar yapmak; hileyi, sahtekarlığı, yanlış yönetmeyi ve yozlaşmayı engeller	Gruplar arasında	4,192	2	2,096	1,844	,160
	Gruplar İçinde	280,724	247	1,137		
	Toplam	284,916	249			
İhbarcılık, ahlaki davranışları teşvik eder	Gruplar arasında	1,539	2	,769	,821	,441
	Gruplar İçinde	231,361	247	,937		
	Toplam	232,900	249			
İşletmelerde meydana gelen usulsüzlük, haksızlık, dolandırıcılık gibi ahlaki olmayan bir davranış; eğer başkalarına zarar veriyorsa, bu durumu gerekli mercilere ihbar ederim	Gruplar arasında	7,018	2	3,509	3,949	,021*
	Gruplar İçinde	219,482	247	,889		
	Toplam	226,500	249			
Sadece işletmeye etkisi çok büyükse, suç içeren bir davranışı ihbar etmeyi tercih ederim	Gruplar arasında	1,237	2	,619	,417	,659
	Gruplar İçinde	366,363	247	1,483		
	Toplam	367,600	249			
İhbarcı olmayı çevremi korumak için tercih ederim	Gruplar arasında	8,968	2	4,484	3,839	,023*
	Gruplar İçinde	288,536	247	1,168		
	Toplam	297,504	249			
	Gruplar arasında	2,494	2	1,247	,904	,406

İhbar etmeyi, ancak kendimi güvende hissedersen tercih ederim	Gruplar İçinde	340,770	247	1,380		
	Toplam	343,264	249			
Sadece başkaları da ihbar ettiğinde ve sonuçları gördüğümde ihbar etmeyi tercih ederim	Gruplar arasında	2,183	2	1,092	,815	,444
	Gruplar İçinde	330,761	247	1,339		
	Toplam	332,944	249			
İhbarcılık, kamu yararını (kamu etkinliğini) artırmaya yardımcı olur	Gruplar arasında	4,138	2	2,069	2,463	,087*
	Gruplar İçinde	207,462	247	,840		
	Toplam	211,600	249			
İhbarcılık, yolsuzlukları önlemeye yardımcı olur.	Gruplar arasında	3,660	2	1,830	1,732	,179
	Gruplar İçinde	260,984	247	1,057		
	Toplam	264,644	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam hukuki yollara başvururum	Gruplar arasında	,754	2	,377	2,154	,118
	Gruplar İçinde	43,250	247	,175		
	Toplam	44,004	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam sosyal ağlarda paylaşırım	Gruplar arasında	,697	2	,348	1,505	,224
	Gruplar İçinde	57,179	247	,231		
	Toplam	57,876	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde yönetime ihbarda bulunurum	Gruplar arasında	,529	2	,265	1,258	,286
	Gruplar İçinde	51,971	247	,210		
	Toplam	52,500	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde mesai arkadaşlarımla paylaşırım	Gruplar arasında	,033	2	,016	,066	,936
	Gruplar İçinde	61,023	247	,247		
	Toplam	61,056	249			
İhbar etmeyi düşünüyorsam kurum içinde resmi prosedürleri kullanırım	Gruplar arasında	,167	2	,084	,334	,716
	Gruplar İçinde	61,849	247	,250		
	Toplam	62,016	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam kendime zararı olacağını düşündüğüm için çekinirim ve ihbar etmem	Gruplar arasında	,159	2	,080	,324	,723
	Gruplar İçinde	60,741	247	,246		
	Toplam	60,900	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam işten atılmaktan korktuğum için ihbar etmem	Gruplar arasında	,006	2	,003	,012	,988
	Gruplar İçinde	58,398	247	,236		
	Toplam	58,404	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ayıplanmaktan ve ispiyoncu olarak görülmekten korktuğum için ihbar etmem	Gruplar arasında	,379	2	,189	,884	,414
	Gruplar İçinde	52,905	247	,214		
	Toplam	53,284	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ihbar ettiğim kişi ya da kişilerin yaptırım	Gruplar arasında	,074	2	,037	,158	,854
	Gruplar İçinde	57,802	247	,234		

gücünden ve misillemeden korktuğum için ihbar etmem	Toplam	57,876	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam başkalarının tepki vermesini beklemeyi tercih ettiğim için ihbar etmem	Gruplar arasında	,032	2	,016	,144	,866
	Gruplar İçinde	27,124	247	,110		
	Toplam	27,156	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam ihbar ettiğim takdirde bile herhangi bir şeyin düzelmeyeceğini düşündüğüm için ihbar etmem	Gruplar arasında	,136	2	,068	,269	,765
	Gruplar İçinde	62,348	247	,252		
	Toplam	62,484	249			
İhbar etmeyi düşünmüyorsam kişilik yapım gereği sessiz kalırım (ihbar etmem)	Gruplar arasında	,008	2	,004	,046	,955
	Gruplar İçinde	20,876	247	,085		
	Toplam	20,884	249			

* %10 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde Bilgi İfşasına İlişkin Görüşleri içeren "Gelecekte kendimi bir muhasebe meslek mensubu olarak hayal ettiğimde; ahlaki değerler benim için çok önemlidir", "Sadece zorunlu kaldığımda ihbarcı olmayı tercih ederim", "İhbar yapan kişi, sorumluluk sahibi bir vatandaşdır", "İşletmelerde meydana gelen usulsüzlük, haksızlık, dolandırıcılık gibi ahlaki olmayan bir davranış; eğer başkalarına zarar veriyorsa, bu durumu gerekli mercilere ihbar ederim", "İhbarcı olmayı çevremi korumak için tercih ederim", "İhbarcılık, kamu yararını (kamu etkinliğini) artırmaya yardımcı olur" ifadeleri ile aile içi ortalama gelir arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

6. SONUÇ

Muhasebe meslek mensuplarının topluma karşı olan sorumlulukları, diğer meslek mensuplarına oranla daha fazladır. Bu çalışma bilgi ifşası (whistleblowing) temel alınarak geleceğin muhasebe meslek mensupları olarak beklenen Ticaret Liseleri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin bilgi ifşasına ilişkin görüşleri çerçevesinde şekillenmiştir.

Bilgi ifşası, ifşa edilecek olaydan etkilenebilecek kişi, kurum ve toplumu ilgili konu hakkında uyarmak amacıyla yapılmaktadır. Ek olarak bilgi ifşası hile davranışı gibi yüksek maliyetlere yol açan durumların tespit edilmesinde de kilit rol oynamaktadır. ACFE (2018) tarafından yayınlanan raporda herhangi bir raporlama biçimi kullanılmadığında bilgi ifşasını yapan kişilerin %32'si doğrudan denetçiye, %15'i yöneticiye, %13'ü hile araştırma ekibine, %12'si iş arkadaşına, %10'u ise iç denetçiye yaptıkları belirtilerek günümüzde muhasebe skandallarını ve hile eylemlerinin engellenmesi ve/veya ortaya çıkartılmasında bilgi ifşasının önemine vurgu yapılmıştır.

Bilgi ifşasının etkin bir şekilde gerçekleştirebilmesi için uygun bir organizasyon ortamını hazırlanması gerekmektedir. İşletmenin gerek çalışanları gerekse ilişkili diğer kişi ve kurumları cesaretlendirecek bir misyona sahip olması bilgi ifşasının amacına uygun olarak gerçekleşmesine önemli katkı sağlayacaktır. Etkin bir bilgi ifşası ortamının oluşturulmasıyla işletme hem çalışanlar arasındaki dürüst iletişimi güçlendirmiş olacak hem de fonksiyonel denetim ve kontrol faaliyetlerinin etkinliğine katkı sağlayacaktır.

Çalışmada bilgi ifşasını içeren ifadelerin çeşitli demografik göstergelerden etkilenip etkilenmeyeceğini araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaca dönük sonuçlar değerlendirildiğinde, ihbar yapmanın hileyi, sahtekârlığı, yanlış yönetmeyi ve yozlaşmayı engelleyeceği, işletmelerde meydana gelen usulsüzlük, haksızlık, dolandırıcılık gibi ahlaki olmayan bir davranış eğer başkalarına zarar veriyorsa bu durumun gerekli mercilere ihbar edilmesi ve ihbarcılığın yolsuzlukları önlemeye yardımcı olacağı görüşü temel demografik faktörler açısından farklılık gösteren ortak bilgi ifşasını

içeren ifadeler olarak ortaya çıkmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcılar ihbarcılığın gerek işletme gerek çevre gerekse kamu yararını korumak için olması gereken bir davranış biçimi olduğunu belirtmektedirler. Diğer yandan ihbar etmekten çekinen katılımcılarda genel olarak kendilerine zarar vereceği, ayıplanmaktan çekindiği ve başkalarının önce tepki vermesini beklediği görüşü yaygındır.

KAYNAKÇA

- ACFE. (2018). "Report To The Nations: Global Study on Occupational Fraud and Abuse", 1-80.
- Akın, O., Özdaşlı, K. (2014). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Uymaları Gereken Etik İlkelerine Uyuma Düzeyine Yönelik Meslek Mensupları İle Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Algıları", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Temmuz, 2014.
- Aktan, C.C. (2006). "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing", Mercek Dergisi, Ekim, 2006.
- Alkan, G.İ. (2015). "Muhasebe Eğitiminde Etik: Ön Lisans Öğrencilerinin Etik Algılarına Yönelik Bir Araştırma", İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt 6 Sayı 2.
- Alleyne, P., Weekes-Marshall, D., Arthur, R. 2012. "Exploring Factors Influencing Whistle-blowing Intentions among Accountants in Barbados", Journal of Eastern Caribbean Studies, Vol.38, 1-2.
- Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R., Özdemir, Y. (2005). "Etik Eğitiminde Neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği, İkinci Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 18-19 Kasım.
- Bozkurt, N. (2016). "İşletmelerin Kara Deliği Hile", Alfa Basım Yayın Dağıtım, Ekim 2016, İstanbul
- Candan, H., Kaya, T. (2015). "İhbarcılık ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 2.
- Celep, C., Konaklı, T. (2012). "Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki", Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt 3, Sayı 4.
- Daştan, A., Bellikli, U., Bayraktar, Y. (2015). "Muhasebe Eğitiminde Etik İnkilem ve Etik Karar Alma Konularına Yönelik KTÜ-İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar 2015.
- Eweie, G., Brunton, M. (2009) "Ethical Perceptions of Business Students in a New Zealand University: Do Gender, Age and Work Experience Matter?", Journal of Business Ethics, 19, 1(2009).
- Gülmez, C., Kılılı, M., Öz, B. (2016). "Üniversite Öğrencilerinin Muhasebe Meslek Etiğine Bakış Açılarının İncelenmesi OKÜ Öğrencileri Örneği", Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies, Vol 2, Issue 3.
- Hooks, K.L., Kaplan, S.E. and Schultz Jr, J.J. (1994). 'Enhancing Communication to Assist in Fraud Prevention and Detection'. Auditing: A Journal of Practice and Theory, 13.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayıncılık.
- King III, G. (1997). "The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing", Journal of Business Ethics, Vol 20, Issue 4.
- Kozak, M.A., Şahin, S. (2018). "Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Etik İnkilem Üzerine Çıkarımlar", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 29, Sayı 1.
- Kurnaz, N., Ercan, C., Kestane, A. (2018). "Muhasebe Bilgi Kalitesi Ekseninde İç Denetim Ve Bilgi İfşası (Whistleblowing) İlişkisi", Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi, 20/1.
- Label, W.A. ve Miethe, T.D. (1999). "Whistleblowing And External Auditors". The Journal of Applied Business Research, Vol. 15., No.2.
- Lau, T.C., Choe, K. L. ve Ramly, Z. (2009). "Ethical Orientation Of Future Business Leaders: An Exploratory Research" International Review of Business Research Papers. 5; 1.

- Mesmer-Magnus, J.R. ve Viswesvaran, C. (2005). "Whistle-blowing in Organisations: An Examination of Correlates of Whistle-blowing Intentions, Actions and Retaliation". *Journal of Business Ethics*, 62 (3): 277–297.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1992). "Blowing the Whistle: The Organisational and Legal Implications for Companies and their Employees". New York: Lexington Books.
- Miceli, M. P., Rehg, M., Near, J. P., & Ryan, K. C. (1999). "Can laws protect whistle-blowers? results of a naturally occurring field experiment". *Work and Occupations*, 26(1), 129–151.
- Miceli, M.P, Near, J.P ve Dworkin, T.M. (2009). "A Word to the Wise: How Managers and Policy-Makers can Encourage Employees to Report Wrongdoing". *Journal of Business Ethics* 86.
- Miller, D. L., and S. Thomas. (2005). "The impact of relative position and relational closeness on the reporting of unethical acts". *Journal of Business Ethics*, 61 (4).
- Mustapha, M., Siaw, L.S. (2012). "Will Final Year Accountancy Students Whistle Blow? A Malaysian Case", *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol.3, No:5.
- Near, J.P, Miceli, M.P. (1995). "Effective Whistle- Blowing", *Academy of Management Review*, Vol 20, No 3.
- Near, J.P., Miceli, M.P. (1985). "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing", *Journal of Business Ethics*, 4.
- O'Leary, R. (2014). *The ethics of dissent: Managing guerrilla government* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: CQ Press.
- Öztürk, M.S. (2019). *Denetimde Whistle Blowing Kavramının Önemi*. Nobel Bilimsel Eserler.
- Park, H., Rehg, M. T., Lee, D. (2005). "The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees", *Journal of Business Ethics*, 58. 387–403
- Pope, K. R., Lee, C. (2013). "Could the Dodd Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 be helpful in reforming corporate America? An investigation on financial bounties and whistle-blowing behaviors in the private sector", *Journal of Business Ethics* 112 (4): 597–607.
- Xu, Y., Ziegenfuss, D. (2008). "Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing", *Journal of Business and Psychology* 22 (4): 323–331.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

Accounting scandals experienced in the world and effective on a global scale caused serious negativities for internal and external stakeholders. These scandals caused criticism from the accounting-related stakeholders. Accounting professionals have more responsibilities to society than other professionals. An important reason why scandals could not be prevented was evaluated as the unethical behaviors of the accounting professionals. Enron, WorldCom, Parmalat, Tyco etc. Unethical activities experienced in businesses have strengthened these criticisms (Alleyne et al., 2013: 36). After the accounting scandals that took place in the said enterprises and shook the whole world, many studies were made by different circles. These studies have many focal points. One of them draws attention as the studies on the concept of "whistleblowing" (Aktan, 2006: 1). Whistleblowing can be defined as explaining, communicating and attracting the attention of the legal and unethical behaviors that have occurred or are continuing in the institutions of the people who have worked or are currently working in an organization. Whistleblowing is done in order to warn the person, institution and society that may be affected by the event to be disclosed. In addition, information disclosure plays a key role in detecting high cost situations such as fraudulent behavior. In the report published by ACFE (2018), when no reporting format is used, 32% of the individuals who disclose information directly to the auditor, 15% to the manager, 13% to the fraud research team, 12% to their colleague, 10% to internal. The importance of disclosure of information in preventing and / or revealing accounting scandals and fraudulent acts is emphasized by stating what they did to the auditor.

In the study, what are the opinions of future accounting professionals about information disclosure by evaluating the statements containing the opinions of the participants on whistleblowing? question is the focus of the study. Accordingly, the research question is shaped on whether there is an effect of various demographic factors on the evaluations regarding whistleblowing.

In this study, it is aimed to evaluate the opinions of the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Business Administration, graduate students and Commercial High School Accounting Department students, who are candidates for accounting professions of the future, on whistleblowing.

Methodology

In the study, in order to evaluate their views on whistleblowing, a survey was conducted on 250 students, consisting of undergraduate students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, graduate students and Commercial High School Accounting Department students in 2021. The Information Disclosure Appraisal Questionnaire applied in the study was created by scanning the literature. Since the assumptions of parametric tests were met in the analyzes, parametric tests were used and the SPSS package program was used.

Findings

When some of the analysis results are evaluated, it is seen that the opinions regarding the statement "Reporting prevents cheating, fraud, mismanagement and corruption" differ in terms of gender. Accordingly, the male participants of reporting; they are more of the opinion that it prevents cheating, fraud, mismanagement, and corruption. The statement "An immoral behavior such as irregularity, unfairness, fraud occurring in businesses; if it harms others, I will report this to the necessary authorities" is also the opinion believed by the male participants, but it is seen that there are significant differences in this statement in terms of gender. Similarly, the view that whistleblowing will help prevent corruption is the view that is more widely accepted by male respondents.

Conclusion and Discussion

When the results obtained are evaluated, the view that reporting will prevent fraud, fraud, mismanagement and corruption, if an immoral behavior such as irregularity, unfairness, fraud in businesses harms others, this situation should be reported to the necessary authorities and reporting

will help prevent corruption basic demographic factors. It has emerged as expressions containing common information disclosure that differ in terms of When evaluated in general, it can be stated that the reporting of the participants is a form of behavior that should be in order to protect the business, the environment and the public interest. On the other hand, it is common for participants who refrain from reporting that it will hurt themselves, avoid being condemned, and expect others to react first.

Accounting professionals have more responsibilities to society than other professionals. This study has been shaped within the framework of the opinions of the accounting professionals of the future on the disclosure of information based on whistleblowing. Information disclosure is carried out in order to warn the person, institution and society that may be affected by the event to be disclosed. In addition, disclosure plays a key role in detecting high-cost situations such as fraudulent behavior.