

A R A Ş T I R M A M A K A L E S İ / R E S E A R C H A R T I C L E

DOI: 10.52122/nisantasisbd.1381183

**BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING) ALGISINA YÖNELİK OTEL İŞLETMELERİNDE
BİR ARAŞTIRMA****Öğr. Gör. Gökhan DEMİRAY**İstanbul Nişantaşı Üniversitesi,
Meslek Yüksekokulu, Turist Rehberliği Pr

İstanbul / Türkiye

e-posta: gokhan.demiray@nisantasi.edu.tr

ORCID 0000-0002-6417-1293

ÖZ

İşletmeler etik dışı, gayrimeşru ve istenmeyen gelişmelerle karşılaşabilmekteler. Bu gelişmeler emek faktörünün ön plana çıktığı turizm işletmelerinde de sıklıkla yaşanmaktadır. İstenmeyen durumlara karşı bilgi uçurma (whistleblowing) kavramı önemli bir caydırıcı özellik taşımaktadır. Olumsuz durumların engellenmesi turizm sektörünün önemli bir parçası olan otel işletmelerinin sürdürülebilirliği, kaynakların korunması, işletmenin ve çalışanların itibarlarının zarar görmemesi için önemlidir. Bu bakımdan önem arz eden konu, olumsuz örneklerinin sektörde sıkça yaşanmasına rağmen otel işletmeciliği literatüründeki ilgili çalışmalar sınırlı kalmaktadır. Bu alana katkı sunmak adına araştırmada otel işletmelerinde çalışanların bilgi uçurma davranışlarının ortaya konulması ve çalışanların kişisel ve sektörel özelliklerine göre farklılaşmanın tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veriler (n=211) anket ile toplanmış olup analizlerde ise tanımlayıcı istatistik, faktör analizi, t-testi ve anova testlerinden faydalanılmıştır. Otel çalışanlarının bilgi uçurma algılarının dört faktör üzerinde şekillendiği ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak sonuçlar, çalışanların bilgi uçurma algılarının demografik ve sektörel özelliklere göre farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Uçurma, Otel Çalışanları, Otel İşletmeciliği, Turizm İşletmeciliği.**Jel Kodları:** L83.**A RESEARCH ON WHISTLEBLOWING PERCEPTION IN HOTEL BUSINESSES****ABSTRACT**

Businesses may encounter unethical, illegitimate and undesirable developments. These developments are frequently experienced in tourism enterprises where the labor factor comes to the fore. The concept of whistleblowing is an important deterrent against undesirable situations. Preventing negative situations is important for the sustainability of hotel businesses, which are an important part of the tourism sector, for the protection of resources, and to prevent damage to the reputation of the business and employees. In this respect, the relevant studies in the hotel management literature are limited, although negative examples are frequently experienced in the sector. In order to contribute to this field, it is aimed to reveal the whistleblowing behaviors of employees in hotel businesses and to determine the differences according to the personal and sectoral characteristics of the employees. In the research, data were collected by questionnaire and descriptive statistics, factor analysis, T-test and ANOVA tests were used in the analyses. It has been revealed that hotel employees' perceptions of whistleblowing are shaped on four factors. Accordingly, the results reveal that employees' perceptions of whistleblowing differ according to demographic and sectoral characteristics.

Keywords: Whistleblowing, Hotel Employees, Hotel Management, Tourism Management.**Jel Codes:** L83.**Geliş Tarihi/Received:** 25.10.2023**Kabul Tarihi/Accepted:** 22.12.2023**Yayın Tarihi/Printed Date:** 31.12.2023**Kaynak Gösterme:** Demiray, G. (2023). "Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Algısına Yönelik Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(11) 636-654.

GİRİŞ

Örgütler sundukları mal ve hizmetler doğrultusunda başarı yakalama çabasında olmalarıyla beraber faaliyet gösterdikleri toplumun değerleri ve örgütsel etik ilkeleri doğrultusunda hareket etmeleri başarılı bir örgüt için gereklilik olmuştur. Günümüzde çoğu örgütte ahlak dışı, yasal olmayan, gayri meşru uygulamalar ve toplumsal değerler ile ters düşen davranışlarla karşılaşmaktadır. Bu davranışlara maruz kalan eski veya mevcut örgüt çalışanının sorunu çözme konusunda eyleme geçebilecek kişi ya da kuruluşlara bildirmesi whistleblowing olarak tanımlanmaktadır (Near ve Miceli, 1985). Tanımlanan bu kavram dolandırıcılık ve yolsuzluğa karşı önemli bir caydırıcı olarak kabul edilmektedir (Nayir ve Herzig, 2012). Ayrıca örgütlerde etik olmayan uygulamaların azaltılması için kullanılacak yollardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Konu her örgütün konusu olduğu gibi emek yoğun sektör olan otel işletmelerini de yakından ilgilendirmektedir. Otel işletmeleri ne kadar iyi yönetilirse yönetilsin her zaman olumsuz durumlarla karşılaşma riski vardır. Karar verme sürecini anlama ve çalışanların hileli faaliyetler konusunda bildirimde bulunma türleri ile ihbarda bulunma olasılığının tahmin edilmesi zorunlu duruma gelmiştir (Kenett vd., 2011).

Son yıllarda turizm literatüründe etik kapsamında ele alınan konular olmuştur. Otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Gözen ve Ergün, 2020; Karataş ve Keleş, 2020; Yarmacı ve Ayyıldız, 2020; Çiçeklioğlu ve Kale, 2021; Güven ve Şahin, 2022;). Ayrıca bilgi uçurma davranışı farklı disiplinler tarafından da araştırılmış ve meslek adayları olan öğrenciler üzerinde uygulanmıştır. Öğrencilere yönelik genellikle muhasebe ve öğretmen adayları kapsamında ele alınmıştır (Gökçe ve Oğuz, 2015; Baraz ve Şivil, 2019; Meriç ve Elden, 2019; Akyürek, 2020; Erdoğan ve Erdoğan, 2021). Otel çalışanları dışında çoğunlukla banka, okul, muhasebe ve hastane çalışanlarının konuyla ilgili davranışları araştırılmıştır (Taş ve Antalyalı, 2015; Baltacı, 2017; Buluş, 2019; Meriç, 2020). Ülkemizde 2020 yılına kadar olan “whistleblowing” konulu 77 çalışma raporlanmış olup bunların son dönemde sayının arttığı görülmüştür (Sağyan ve Tunçay, 2020). Son yıllarda konuya yönelim artsa da turizm ve otel işletmeciliği literatüründe konu kısıtlı şekilde ele alınmıştır. Dolayısıyla emeğin yoğun olduğu otelcilik sektörü çalışanlarının konuyla ilgili görüşlerinin incelenmesi ilgili literatüre katkı sağlayacak nitelik taşıyacaktır. Buradan hareketle bu çalışmanın amacını otel çalışanlarının bilgi uçurma davranışlarının kişisel ve sektörel özelliklere göre incelenmesi oluşturmaktadır. Bu çalışmada öncelikle whistleblowing konusu kavramsal çerçevede bölümünde açıklanmakta sonrasında ise araştırmanın odak noktasına uygun ilgili çalışmalar sunulmaktadır. Daha sonra çalışmanın yöntemi yer almakta, ardından bulgular ve sonuç bölümüne yer verilmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu kısmında whistleblowing kavramının ortaya çıkışı, kavrama yönelik tanımlar, literatürde karşılaşılan farklı karşılıkları, bildirme süreci, tipolojileri ve olumsuz durumları bildiren kişileri harekete geçiren unsurlar açıklanmaya çalışılmıştır. Whistleblowing konusu Enron ve Wordcom şirket çalışanlarının işletmelerine ait muhasebe hilelerini açığa çıkarmalarından sonra sıkça kullanılmaya başlamıştır (Aktan 2006: 20). Whistleblowing kelime kökeni İngiliz polisinin suç olaylarına karşı uyarıda bulunmak için düdüğü çalmasına dayanmaktadır. Terim ilk kez 1963 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde güvenlik riskleriyle ilgili hukuki belgelerde kullanılmıştır (Hersh, 2002: 243).

Whistleblowing kavramı için literatürde ortak bir tanım bulunmamaktadır. Örgütlerin şimdiki ya da eski çalışanlarının yanlış ve yasa dışı uygulamaları, ihmaller gibi olumsuz durumları bildirmesi olarak tanımlanmaktadır (Lewis vd., 2001: 215). Miceli ve Near’a (1985) göre örgüt çalışanlarının yasa dışı, ahlaka aykırı ve gayrimeşru uygulamalara çözüm sağlayabilecek taraflara bildirilmesi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca örgüt çalışanları ya da yöneticileri tarafından etik olmayan ve ahlak dışı uygulamaların açığa çıkarılabilecek şekilde raporlanması şeklinde tanımlanabilmektedir (Özdemir, 2015: 13). Kapsamlı bir tanım olarak “bir organizasyon içerisinde yasadışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başkalarına veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme gücü ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi” şeklinde kullanılmaktadır (Aktan, 2006: 20,21). Whistleblowing

kavramı için Türkçe literatürde farklı karşılıklar kullanılmaktadır. Bunların; “bilgi ifşası” (Kozak ve Şahin, 2018; Batga, 2021), “olumsuz durumları bildirme” (Yarmacı, 2018), “olumsuz durumları ifşa etme” (Demirtaş, 2014), “bilgi uçurma” (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017), “ahlaki olmayan davranışları duyurma” (Saygan ve Bedük, 2013), “ihbarcılık” (Candan ve Kaya, 2016), “ifşa etme” (Ay, 2018), “erdemli raporlama” (Altıntaş, 2019) şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Bunların yanında yabancı literatürde “organizational wrongdoing”, “organizational misconduct” ve “malpractise” gibi kavramlarla da karşılık bulmaktadır (Aktan, 2006: 21). Yerel yazında whistleblowing sözcüğü yerine en çok çeviri karşı olarak bilgi uçurma kullanıldığı görülmüştür (Tunçay ve Yağız, 2020). Kavram bu çalışmada da bilgi uçurma olarak kullanılmıştır.

Bilgi uçurma sekiz unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar; aktör, hedef, alıcı, konu, bilgi, eylem, güdü ve sonuçtur. İlk unsur olan aktör, olumsuz durumları bildiren işletmelerin çalışanlarıdır ve süreci başlatan kişilerdir. Hedef, olumsuz durumları gerçekleştiren kişi ya da kurumları ifade ederken alıcı ise olumsuz durumların bildirileceği kişi ya da kurumları ifade etmektedir. Konu, olumsuz durumlarla ilgili bilgileri kapsamaktadır. Bilgi, duruma ait kanıtları, belgeleri ifade eder. Eylem, çalışanlar tarafından gönüllü ve bilinçli şekilde yapılan davranışları kapsamaktadır. Güdü, olumsuz durumları bildiren çalışanları harekete geçiren motivasyon olarak tanımlanabilir. Son unsur olan sonuç ise, bildirim sonucunda olumsuz durumların düzeltilmesi, durdurulması veya kamu yararının sağlanmasını ifade etmektedir (Chiu, 2003: 65). Benzer terimlerle bilgi uçurma Jubb’a (1999: 83) göre altı unsurdan oluşturulmuştur. Bunlar; eylem, sonuç, aktör, konu, hedef ve alıcıdan oluşmaktadır.

Henik (2008: 113) tarafından bilgi uçurma süreci oluşturulmuş olup, çeşitli aşamalardan oluşmaktadır. Önce olumsuz durumların çalışanlar tarafından fark edilmesi ve ardından duygulara bağlı olarak gerçekleşebilecek davranışlara yer verilmiştir. Olay fark edildikten sonra çalışanlar olaya değer yükleme, eyleme geçmek için kişisel sorumlulukları üstlenme ve olayla ilgili fayda/maliyet analizi yapma süreçleri ile karşılaşmaktadırlar. Olumsuz durum bildirildikten sonra karşılaşılabilecek tepkiler de çalışanlar tarafından analiz edilebilmektedir. Bu aşamada değer çatışması ve düşünce karmaşıklığı oluşabilmektedir. Duyguların etkisiyle değerlendirme sonucunda çalışanlar bilgi uçurma için harekete geçebileceği gibi pasif kalmayı da tercih edebilmektedirler. Çalışanların bilgi uçurma süreciyle ilgili olarak elde ettikleri bilgileri yöneticilerine aktarmaları örgütlerin iç denetim mekanizmalarına işlerlik kazandıracaktır. Bu sayede uygulamaların tekrar gözden geçirilmesine fırsat yaratacaktır (Davidson vd., 2005). Örgütler çok iyi yönetilse bile olumsuz durumlarla karşılaşma ihtimali vardır. Çalışanlar buldukları örgütlerde bilgi uçurmaları konusunda destekleyici örgüt kültürü olması durumunda hatalı uygulamaları bildirme eğilimi göstermektedirler (Near ve Miceli, 2015). Bilgi uçurma eylemi çeşitli biçimlerde yapılabilmektedir. Bu konuyu bilgi uçurma tipolojileri ile örneklemek mümkündür. Buna yönelik “Bilgi Uçurma Tipolojileri” Şekil 1’de sunulmuş olup devamında terimler açıklanmıştır.

Resmi	Kimlikli	İçsel	Resmi, Kimlikli, İçsel
		Dışsal	Resmi, Kimlikli, Dışsal
	Kimlik Belirsiz (Anonim)	İçsel	Resmi, Kimlik Belirsiz, İçsel
		Dışsal	Resmi, Kimlik Belirsiz, Dışsal
Resmi Olmayan	Kimlikli	İçsel	Resmi Olmayan, Kimlikli, İçsel
		Dışsal	Resmi Olmayan, Kimlikli, Dışsal
	Kimlik Belirsiz (Anonim)	İçsel	Resmi Olmayan, Kimlik Belirsiz, İçsel
		Dışsal	Resmi Olmayan, Kimlik Belirsiz, Dışsal

Şekil 1. Bilgi Uçurma Tipolojileri

Kaynak: Park vd., (2008)

Resmi ve resmi olmayan sınıflama şekli, olumsuz durumun bildirilmesi için kullanılan iletişim kanalının veya prosedürün örgütte bulunup bulunmamasına dayanmaktadır. Resmi yoldan olumsuz durumların bildirilmesi örgütteki standart iletişim yollarının veya örgütsel prosedürlerin izlenerek yapılmasını ifade eder. Resmi olmayan seçenek ise olayın bir çalışan tarafından yakın arkadaşlarına veya güvenilir birilerine anlatılması şeklinde gelişmektedir. Kimlikli olarak bilgi uçurma şekli çalışanın gerçek ismini kullanarak bildirim yapması olarak tanımlanırken kimlik belirsiz (anonim) şekli ise çalışanın kendi ismini hiç belirtmemesi şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca kimlik belirsiz şekilde bildirim yapan çalışan kimliğini belli etmeyecek şekilde gerçeğe aykırı bir isim kullanarak da bildirim yapabilir. İçsel veya dışsal sınıflama şekli ise olumsuz durumların örgüt içinden veya örgüt dışından birisine bildirilmesini ifade etmektedir. İçsel olumsuz durumların bildirim çalışanın yöneticisine ya da örgütte olayı düzeltebilecek başka birisine durumu aktarması şeklinde gelişir. Dışsal olumsuz durum bildirim ise yanlışlığı düzeltme yetkisi ve gücü bulunan örgüt dışı yetkili kurumlara bildirilmesini ifade etmektedir (Park vd., 2008).

Bilgi uçurma konusunda eyleme geçen kişiler için “whistleblower” karşılığı kullanılabilir. Örgütlerde olumsuz durumları bildiren kişileri harekete geçiren unsurlar bulunmaktadır. Whistleblowing kavramını daha iyi anlamak için bu unsurları incelemek gerekmektedir. Whistleblowerları harekete geçiren başlıca unsurlar bulunmaktadır (Çolak ve Genç, 2018). Bunlar sırasıyla; kontrol odakları, özgeci davranış, seyirci etkisi, ahlaki ikilem, hatalı davranışın türü, örgütün yapısı, etik liderlik, örgütsel sessizlik, misillemenin ciddiyeti, kültür, örgütsel politikalar, anonim bildirim kanalı, algılanan örgütsel destek ve örgütsel etik kültürdür. Söz konusu unsurlara ilişkin yapılan çalışmalar ise, ilgili literatürde yer almaktadır. Örneğin; turizmde olumsuz durumların bildirilmesi ve bu konuya bağlı olarak gelişen etik ikileme ilgili kavramsal çıkarımların yapılması hedeflenmiştir. Çalışma sonuçlarında yanlış uygulamalara şahit olan kişinin farklı nedenlerden dolayı bu durumu söyleyip söylememe ikileminde kaldığı belirtilmektedir (Kozak ve Şahin, 2018). Bir başka çalışmada ise, etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışları üzerindeki etkisini belirlemesi amaçlanmıştır. Ankara ilinde otel çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda, etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışını etkilediği saptanmıştır (Kavkalı ve Yeşiltaş, 2018). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel dışlanma algılarının, örgütsel sessizlik ve bilgi uçurma davranışları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan bir başka çalışmada ise, örgütsel dışlanmanın bilgi uçurmayı orta düzeyde etkilediği saptanmıştır. Bilgi uçurma alt boyutlarından en yüksek düzey içsel bildirmeye ait olup en düşük düzey ise gizli bildirmeye ait olduğu bulunmuştur (Yarmacı, 2018). Benzer şekilde, etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışına etkisini belirlemek amacıyla Ankara’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde çalışma yapılmış olup, çalışanların etik davranışlarının teşvik edilmesi, ödüllendirilmesi içsel olumsuz durum bildirme davranışını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Kavkalı, 2018). Örgütsel güvene ilişkin yapılan bir başka çalışma ise Karataş (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örgütsel güvenin bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Antalya’nın Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde araştırma yapılmış, bilgi uçurmanın dışsal bildirim boyutuna yönelik çalışanlar tarafından olumlu yaklaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Karataş, 2020). Son olarak, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sağlık algılarının, bilgi uçurma ve lider üye etkileşimi düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sağlık, lider üye etkileşimi ve bilgi uçurma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edildiği belirtilmektedir (Çiçeklioğlu ve Kale, 2021). Elde edilen bu teorik ve ampirik çıkarımlardan hareketle araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H₁. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Cinsiyete Göre Farklılık Göstermektedir.

H₂. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Medeni Duruma Göre Farklılık Göstermektedir.

H₃. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Eğitim Durumuna Göre Farklılık Göstermektedir.

H₄. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Yaş Gruplarına Göre Farklılık Göstermektedir.

H₅. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Turizm Sektöründeki Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermektedir.

H₆. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Buldukları Oteldeki Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermektedir.

H₇. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Departmanlara Göre Farklılık Göstermektedir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Otel işletmelerinde çalışanların bilgi uçurma davranışlarını incelemeye yönelik yapılan bu çalışma, uygulamalı bir araştırma olup, betimsel nitelik taşımaktadır. Çalışmanın evrenini Antalya ilinde bulunan beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Antalya ili Türkiye'deki en fazla beş yıldızlı otel bulunan bölge olmasından ve profesyonel yönetim yapılarının güçlü olmasından dolayı tercih edilmiştir. Evrendeki sayının net olarak bilinmediği durumlarda, ifade sayısının 10 katı kadar verinin örneklem için yeterli olduğu görülmektedir (Terzis ve Economides, 2011). Buna göre, evreni temsil eden örneklem sayısı 140 (14 x 10 = 140) olarak belirlenmiştir.

2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme tercih edilmiştir. İhtiyaç duyulan verilerin temini için anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmakta olup ilk kısım Park vd.'nin (2008) geliştirdiği bilgi uçurma davranışına yönelik tutum ölçeğinden oluşmaktadır. Bu ölçek 14 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek önce alanında uzman üç akademisyene gönderilmiş ve Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra alanında uzman farklı üç akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilerek kontrol edilmiştir. İfadelerin anlaşılabilirliği, kelime ve cümle yapıları ve kültürel uygunluğu gözden geçirilmiştir. Elde edilen ölçek ile asıl ölçek alanda uzman ve iyi seviyede İngilizce bilen iki akademisyen tarafından karşılaştırılmış ve anlam bakımından önemli fark yaratmayan düzeltmeler gerçekleştirilerek uyarlaması yapılmıştır. Ölçeği oluşturan maddeler için beşli Likert tipi derecelendirme (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) uygulanmıştır. Anketin ikinci kısmı ise katılımcıların demografik ve sektörel özelliklerini belirlemeye yönelik 7 sorudan (cinsiyet, medeni durum, otelde çalışılan departman vb.) oluşmaktadır. Araştırma verilerini toplamadan önce, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 2023/27 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Alan araştırması, 2023 yılının Mayıs ve Temmuz ayları arasında kesitsel veri toplama yöntemi ile yapılmıştır. Anket uygulaması sonunda 211 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Alan araştırmasında katılımcılara herhangi bir teşvik sunulmamış ve istedikleri zaman araştırmadan çekilebilecekleri bilgisi verilerle güvenilirliğin artırılması hedeflenmiştir.

3. Bulgular

Öncelikle katılımcıların demografik ve sektörel özelliklerine ilişkin frekans analizleri yapılmıştır. Cinsiyet dağılımına göre kadın ve erkekler yarı yarıya dengeli bir dağılım göstermektedir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde %50,2'sinin 18-22 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan medeni durumları incelendiğinde ise %82,5 oranıyla büyük çoğunluğun bekar olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumlarına göre, katılımcıların %4,7'sinin lise, %55,5'inin ön lisans, %30,3'ünün lisans, %7,1'inin yüksek lisans ve %2,4'ünün doktora mezunu olduğu bulunmuştur. Katılımcıların otelde çalıştıkları departmanları incelendiğinde %33,6'sı önbüro, %33,2'si yiyecek-içecek, %20,9'u mutfak, %3,3'ü kat hizmetleri, %4,7'si misafir ilişkileri ve %4,3'ü insan kaynakları departmanında çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların turizm sektöründeki toplam çalışma süreleri incelendiğinde %32,7'sinin 1 yıl ve daha az süredir turizm sektöründe olduğu görülmüş olup devamında %27'sinin 2-4 yıl arası, %16,6'sının 8-10 yıl arası, %15,6'sının 11 yıl ve daha fazla süredir, %8,1'inin ise 5-7 yıl arası süredir turizm sektöründe çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların şu anda buldukları otelde çalışma süreleri incelendiğinde ise çoğunluğun (%50,7) 1 yıl ve daha kısa süredir, ardından %33,2'sinin de 2-4 yıl arası süredir buldukları otelde çalıştıkları görülmüştür.

3.1. Ölçeğin Güvenirlik Analizi

Bu çalışmanın güvenirlilik analizi Cronbach Alfa katsayısı dikkate alınarak hesaplanmış olup 0,63 değeri bulunmuştur. Hesaplamalarda güvenirlilik katsayısının 0,60 ile 0,70 arasında olması kabul edilebilir sayılmaktadır (Davies vd., 2002).

3.2. Faktör Analizi

Bilgi uçurma davranışına yönelik ölçeğin faktör yapısı incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi planlanmıştır. Ölçek, faktör analizi uygulaması öncesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett's küresellik testine tabi tutulmuştur. Araştırmada yapılan analiz sonucunda ölçeği oluşturan verilerin örneklem yeterlilik gücünün %65 seviyesinde (p: 0,656) olduğu bulunmuştur. Elde edilen KMO sonucunun 0,50 üzerinde değerler alması durumunda uygun kabul edilebileceği belirtilmektedir (Kaiser, 1974). Farklı araştırmalarda ise 0,50-0,70 arası elde edilen değerlerin orta düzey olarak kabul edileceği de ifade edilmektedir (Hutcheson ve Sofroniou, 1999). Bartlett's testi bir küresellik sınaması olup, verilerin birbirleriyle ilişkili olup olmadığını gösterir. Buna göre Bartlett's testi değeri = 655,391, p = 0,000 olarak hesaplanmış olup anlamlı (p<0,05) olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar açısından ölçeğin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör yapısını görmek için verilere dik döndürme yöntemlerinden biri olan Varimax dönüştürmesine göre temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Toplam 14 maddeden oluşan ölçek, faktör analizi uygulamasında bazı maddelerin farklı boyutlar altında toplandığı ve bazı maddelerin çok düşük derecede yüklendiği nedeniyle analizden çıkartılarak işlemler tekrar edilmiştir. Toplam 4 madde analizden çıkartılmış olup geriye kalan 10 madde ile analize devam edilmiştir. İşlemler sonucunda özdeğeri 1'den büyük 4 boyut belirlenmiştir. Sonuç olarak elde edilen faktör analizi bilgileri Tablo 1'de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 1. Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Ölçeği Faktör Analizi Sonucu

Boyutlar	Faktör Yüğü	Ortalama	Varyans Açıklama Oranı (%)	Özdeğer
1. Faktör: İçsel Bilgi Uçurma		4,511	24,309	2,431
Otelde uygun gördüğüm kişilere bildiririm.	,744			
Üst yönetimin durumdan haberdar olmasını sağlarım.	,808			
İlk bağı bulunduğum amirime bildiririm.	,763			
2. Faktör: Dışsal Bilgi Uçurma		3,055	21,101	2,110
Otel dışındaki bildirim kanallarını kullanırım (CİMER vb).	,885			
Otel dışındaki yetkili kurumlara bildiririm.	,890			
Olayı kamuoyuna (medya vb.) bildiririm.	,712			
3. Faktör: Gayriresmi Bilgi Uçurma		3,689	15,465	1,546
Durumun düzeltilmesine yardımcı olabilecek yakın arkadaşşıma anlatırım.	,814			
Durumun düzeltilmesi için güvendiğim yetkili birisine anlatırım.	,762			
4. Faktör: Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma		3,455	11,052	1,105

Olayı gerçek adımı kullanarak bildiririm.	,891			
Olayı kendi hakkımda detaylı bilgi vererek bildiririm.	,857			

Tablo 1’de yer alan faktörler toplam varyansın %71,92’sini açıklamaktadır. Elde edilen faktörlerden birincisi İçsel Bilgi Uçurma olarak, ikincisi Dışsal Bilgi Uçurma, üçüncüsü Gayriresmi Bilgi Uçurma ve sonuncusu Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma olarak isimlendirilmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %24,30’unu açıklamakta olup diğer faktörler arasında en yüksek varyans açıklama değerine sahiptir. Bu faktör üç değişkenden oluşmaktadır. Bunlar; “otelde uygun gördüğüm kişilere bildiririm”, “üst yönetimin durumdan haberdar olmasını sağlarım” ve “ilk bağlı bulunduğum amirime bildiririm” şeklindedir. Ayrıca birinci faktöre ait “üst yönetimin durumdan haberdar olmasını sağlarım” ifadesinin faktör yükü ,808 olup en yüksek değere sahiptir. Birinci faktörün özdeğeri 2,431 olarak tespit edilmiştir.

İkinci faktör toplam varyansın %21,10’unu açıklamakta olup diğer faktörler arasında en yüksek ikinci varyans açıklama değerine sahiptir. Dışsal Bilgi Uçurma olarak isimlendirilen bu faktör üç değişkenden oluşmaktadır. Bunlar; “otel dışındaki bildirim kanallarını kullanırım (CİMER vb)”, “otel dışındaki yetkili kurumlara bildiririm.” ve “olayı kamuoyuna (medya vb.) bildiririm” şeklindedir. Ayrıca ikinci faktöre ait “otel dışındaki yetkili kurumlara bildiririm” ifadesinin faktör yükü ,890 olup en yüksek değere sahiptir. Öte yandan ikinci faktörün özdeğeri 2,110 olarak tespit edilmiştir.

Üçüncü faktör toplam varyansı %15,46 oranında açıklama değerine sahiptir. Bu faktör iki değişkenden oluşmaktadır. Bunlar; “durumun düzeltilmesine yardımcı olabilecek yakın arkadaşına anlatırım” ve “durumun düzeltilmesi için güvendiğim yetkili birisine anlatırım” şeklindeki ifadelerdir. Ayrıca bu faktöre ait “durumun düzeltilmesine yardımcı olabilecek yakın arkadaşına anlatırım” ifadesinin faktör yükü ,814’tür ve en yüksek değere sahiptir. Ayrıca üçüncü faktörün özdeğeri 1,546 olarak tespit edilmiştir.

Son olarak dördüncü faktör toplam varyansın %11,05’ini açıklamaktadır. Bu faktör iki değişkenden oluşmaktadır. Bunlar; “olayı gerçek adımı kullanarak bildiririm” ve “olayı kendi hakkımda detaylı bilgi vererek bildiririm” şeklindedir. Ayrıca bu faktöre ait “olayı gerçek adımı kullanarak bildiririm” ifadesinin faktör yükü ,891 olup en yüksek değere sahiptir. Dördüncü faktörün özdeğeri 1,105 olarak tespit edilmiştir.

3.3. Bilgi Uçurma Faktörlerine İlişkin Testler

Faktör analizi ile elde edilen boyutlarla otel çalışanlarının özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Otel çalışanlarının cinsiyetleri ve medeni durumlarının bilgi uçurma faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem T-testinden faydalanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri ile bilgi uçurma faktörleri arasında istatistiki olarak bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla “*H₁. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Cinsiyete Göre Farklılık Göstermektedir*” şeklinde oluşturulan birinci hipotez reddedilmiştir. Katılımcıların medeni durumları ile bilgi uçurma faktörleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuş olup Tablo 2’de sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 2. Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Levene Testi	T	P
İçsel Bilgi Uçurma	Evli	37	4,6216	,45921	,214	1,211	,227
	Bekâr	174	4,4885	,63372			
Dışsal Bilgi Uçurma	Evli	37	2,7207	,79549	,730	2,506	,013*
	Bekâr	174	3,1264	,91339			
Gayriresmi Bilgi Uçurma	Evli	37	3,3919	1,16151	,002	1,807	,078
	Bekâr	174	3,7529	,77673			
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	Evli	37	3,2027	1,03722	,505	1,696	,091
	Bekâr	174	3,5086	,98760			

*p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2’de sunulan t testi sonuçlarına göre katılımcıların İçsel Bilgi Uçurma, Gayriresmi Bilgi Uçurma, Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiyorken; Dışsal Bilgi Uçurma algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sonuçlar neticesinde bekar katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma algılarının evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırma kapsamında “*H₂. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Medeni Duruma Göre Farklılık Göstermektedir*” şeklinde oluşturulan ikinci hipotez kabul edilmiştir. Ancak alt boyut olarak bakıldığında İçsel Bilgi Uçurma, Gayriresmi Bilgi Uçurma ve Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma anlamlı farklılık göstermediği öte yandan Dışsal Bilgi Uçurma algılarının farklılaştığı da araştırma sonucunda elde edilen bulgular arasındadır.

Faktör analizi ile elde edilen boyutlar ile otel çalışanlarının eğitim düzeyi, yaş grupları, turizm sektöründeki çalışma süreleri, buldukları oteldeki çalışma süreleri ve çalışılan departman değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla tek yönlü varyans (Anova) testi uygulanmıştır. Tek yönlü varyans testinden sonra Post-Hoc analizlerine yer verilmiştir. Post-Hoc analizlerinde verilerin homojen dağılım gösterip göstermediği Levene testi ile kontrol edilmiş olup dağılım durumuna bağlı olarak homojen dağılım gösteren veriler için Tukey, homojen dağılım göstermeyen veriler için ise Games-Howell analizi tercih edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak katılımcıların eğitim düzeyleri ile faktörler arasındaki farklılık analiz edilerek Tablo 3’te sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Faktörler	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S. D.	Kareler Ortalaması	F	P
İçsel Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	,913	4	,228	,613	,654
	Grup İçi	76,696	206	,372		
	Toplam	77,609	210			
Dışsal Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	5,463	4	1,366	1,688	,154
	Grup İçi	166,669	206	,809		
	Toplam	172,133	210			
Gayriresmi Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	12,886	4	3,222	4,608	,001*
	Grup İçi	144,031	206	,699		
	Toplam	156,917	210			
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	3,816	4	,954	,952	,435
	Grup İçi	206,506	206	1,002		
	Toplam	210,322	210			

*p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların eğitim düzeylerine yönelik Tablo 3’te verilen Anova testi sonuçları incelendiğinde İçsel Bilgi Uçurma, Dışsal Bilgi Uçurma ve Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma algılarının eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat Gayriresmi Bilgi Uçurma algılarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre “*H₃. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Eğitim Durumuna Göre Farklılık Göstermektedir*” şeklinde oluşturulan üçüncü hipotez kabul edilmiştir. Bilgi Uçurma faktörleri ile hangi eğitim düzeyleri arasında farklılık olduğunu tespit etmeden önce yapılan homojenlik testi sonucu Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Homojenlik Testi (Levene) Sonuçları

Faktörler	Levene İstatistiği	S.D. 1	S.D. 2	P
İçsel Bilgi Uçurma	,616	4	206	,652
Dışsal Bilgi Uçurma	,995	4	206	,411
Gayriresmi Bilgi Uçurma	2,152	4	206	,076
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	1,165	4	206	,327

Tablo 4'te verilen homojenlik testi sonuçları incelendiğinde araştırma değişkenlerine yönelik verilerin tamamının homojen dağılım gösterdiği ($P>.05$) görülmektedir. Anova testi sonucu anlamlı çıkan Gayriresmi Bilgi Uçurma faktör değişkenine ilişkin Tukey analiz sonucuna Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Düzeylerinin Farklaşmasına Yönelik Analiz Sonuçları

Faktör	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlı Farklılık
Gayriresmi Bilgi Uçurma	1) Lise	10	3,6000	,39441	4-(1, 3)
	2) Ön Lisans	117	3,7564	,79767	
	3) Lisans	64	3,3984	,98472	
	4) Yüksek Lisans	15	4,2667	,67788	
	5) Doktora	5	4,3000	,57009	
	Toplam		211	3,6896	

Katılımcıların Tablo 5'te verilen analiz sonuçlarına göre Gayriresmi Bilgi Uçurma algılarının eğitim düzeylerine göre hangi gruplar dâhilinde farklılık gösterdiğinin tespitine ilişkin gerçekleştirilen Post-Hoc analiz sonucuna göre, yüksek lisans mezunu çalışanlar ile lise ve lisans mezunu çalışanlar arasında Gayriresmi Bilgi Uçurma algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Elde edilen bulgular yüksek lisans mezunu çalışanların Gayriresmi Bilgi Uçurma algılarının lise ve lisans mezunu çalışanlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bilgi uçurma faktörleri ile katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla yapılan Anova test sonucu Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
İçsel Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	,669	4	,167	,447	,774
	Grup İçi	76,941	206	,373		
	Toplam	77,609	210			
Dışsal Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	9,972	4	2,493	3,167	,015*
	Grup İçi	162,161	206	,787		
	Toplam	172,133	210			
Gayriresmi Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	6,990	4	1,747	2,401	,051
	Grup İçi	149,927	206	,728		
	Toplam	156,917	210			
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	4,100	4	1,025	1,024	,396
	Grup İçi	206,222	206	1,001		
	Toplam	210,322	210			

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6'da sunulan bilgilere göre katılımcıların İçsel Bilgi Uçurma, Gayriresmi Bilgi Uçurma ve Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma algılarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat Dışsal Bilgi Uçurma algılarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre "*H₄. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Yaş Gruplarına Göre Farklılık Göstermektedir*" şeklinde oluşturulan dördüncü hipotez kabul edilmiştir. Post-Hoc analizlerine geçmeden önce homojenlik testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Yaş Gruplarına Göre Homojenlik Testi (Levene) Sonuçları

Değişkenler	Levene İstatistiği	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	P
İçsel Bilgi Uçurma	1,083	4	206	,366
Dışsal Bilgi Uçurma	1,364	4	206	,248
Gayriresmi Bilgi Uçurma	5,191	4	206	,001
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	,046	4	206	,996

Homojenlik testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma algılarının homojen dağılım gösterdiği görülmektedir ($P>.05$). Anova testi sonucu anlamlı çıkan Dışsal Bilgi Uçurma değişkenine ilişkin Tukey analiz sonucuna Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8. Dışsal Bilgi Uçurma ile Yaş Gruplarının Farklaşmasına Yönelik Post-Hoc Analiz Sonuçları

Faktör	Yaş Grupları	N	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlı Farklılık
Dışsal Bilgi Uçurma	1) 18-22 Yaş	106	3,1950	,91301	5-1
	2) 23-28 Yaş	35	3,1048	1,02508	
	3) 29-33 Yaş	45	2,8741	,76965	
	4) 34-40 Yaş	12	3,1111	,47849	
	5) 41 ve Üzeri Yaş	13	2,3590	,92758	
	Toplam	211	3,0553	,90536	

Katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma algılarının yaş gruplarından hangilerinde farklılık gösterdiğinin tespitine yönelik yapılan Tablo 8'deki test sonuçlarına göre 41 yaş ve daha üzerinde yaşa sahip olanlar ile 18-22 yaş aralığında olanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre 18-22 yaş aralığında olan katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma algıları, 41 yaş ve daha üzerinde yaşa sahip olanlara göre daha fazladır. Bilgi uçurma faktörleri ile katılımcıların turizm sektöründeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonucu Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
İçsel Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	,776	4	,194	,520	,721
	Grup İçi	76,834	206	,373		
	Toplam	77,609	210			
Dışsal Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	8,705	4	2,176	2,743	,030*
	Grup İçi	163,428	206	,793		
	Toplam	172,133	210			
Gayriresmi Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	8,908	4	2,227	3,100	,017*
	Grup İçi	148,009	206	,718		
	Toplam	156,917	210			
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	5,764	4	1,441	1,451	,218
	Grup İçi	204,558	206	,993		
	Toplam	210,322	210			

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9'da sunulan bilgilere göre katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma ve Gayriresmi Bilgi Uçurma algıları ile turizm sektöründeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre "*H₅. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Turizm Sektöründeki Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermektedir*" şeklinde oluşturulan beşinci hipotez kabul edilmiştir. Fark bulunan değişkenlere ilişkin Post-Hoc analizlerine geçmeden önce homojenlik testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Göre Homojenlik Testi (Levene) Sonuçları

Değişkenler	Levene İstatistiği	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	P
İçsel Bilgi Uçurma	,868	4	206	,484
Dışsal Bilgi Uçurma	,657	4	206	,622
Gayriresmi Bilgi Uçurma	4,183	4	206	,003
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	2,004	4	206	,095

Tablo 10'da sunulan sonuçlara göre katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma algılarının homojen dağılım gösterdiği ($P>.05$) görülürken, Gayriresmi Bilgi Uçurma algılarının homojen dağılım göstermediği ($P<.05$) görülmüştür. Anova testi sonucu anlamlı çıkan değişkenlerden; Dışsal Bilgi Uçurma değişkenine ilişkin Tukey analizi ve Gayriresmi Bilgi Uçurma değişkenine ilişkin Games-Howell analiz sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Değişkenlerin Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Yönelik Post-Hoc Analiz Sonuçları

Değişkenler	Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlı Farklılık
Dışsal Bilgi Uçurma	1) 1 Yıl ve Az	69	3,2271	,80337	1-4
	2) 2-4 Yıl	57	3,1228	1,00718	
	3) 5-7 Yıl	17	3,1961	,80845	
	4) 8-10 Yıl	35	2,6571	,94102	
	5) 11 Yıl ve Üzeri	33	2,9293	,83232	
	Toplam	211	3,0553	,90536	
Gayriresmi Bilgi Uçurma	1) 1 Yıl ve Az	69	3,7246	,83814	4-5
	2) 2-4 Yıl	57	3,6667	,79245	
	3) 5-7 Yıl	17	3,7647	,64026	
	4) 8-10 Yıl	35	4,0000	,61835	
	5) 11 Yıl ve Üzeri	33	3,2879	1,19262	
	Toplam	211	3,6896	,86442	

Anova analizinde fark bulunan değişkenlerdeki farkın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini görebilmek için Post-Hoc Analizi uygulanmıştır. Tablo 11’de verilen sonuçlara göre katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma algıları ile turizm sektöründeki çalışma sürelerinden 1 yıl ve daha az olanlar ile 8-10 yıldır çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre 1 yıl ve daha az süredir turizm sektöründe çalışanların Dışsal Bilgi Uçurma algıları 8-10 yıldır turizm sektöründe çalışanlara göre daha fazladır. Diğer yandan katılımcıların Gayriresmi Bilgi Uçurma algılarında turizm sektöründeki çalışma sürelerinden 8-10 yıldır çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri süredir çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre 8-10 yıldır turizm sektöründe çalışanların Gayriresmi Bilgi Uçurma algılarının, 11 yıl ve üzeri süredir turizm sektöründe çalışanlardan daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bilgi uçurma faktörleri ile katılımcıların buldukları oteldeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonucu Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Katılımcıların Buldukları Oteldeki Çalışma Sürelerine Yönelik Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
İçsel Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	1,264	4	,316	,853	,493
	Grup İçi	76,345	206	,371		
	Toplam	77,609	210			
Dışsal Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	15,136	4	3,784	4,965	,001*
	Grup İçi	156,997	206	,762		
	Toplam	172,133	210			
Gayriresmi Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	4,899	4	1,225	1,660	,161
	Grup İçi	152,018	206	,738		
	Toplam	156,917	210			
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	12,203	4	3,051	3,172	,015*
	Grup İçi	198,119	206	,962		
	Toplam	210,322	210			

*p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 12’de sunulan bilgilere göre katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma ve Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma algıları ile buldukları oteldeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuca göre “*H₆. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Buldukları Oteldeki Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermektedir*” şeklinde ifade edilen altıncı hipotez kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu Post-Hoc analizi ile tespit etmeden önce homojenlik testi yapılmış olup Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13. Katılımcıların Buldukları Oteldeki Çalışma Sürelerine Yönelik Homojenlik Testi (Levene) Sonuçları

Değişkenler	Levene İstatistiği	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	P
İçsel Bilgi Uçurma	,755	4	206	,556

Dışsal Bilgi Uçurma	3,411	4	206	,010
Gayriresmi Bilgi Uçurma	5,410	4	206	,000
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	1,529	4	206	,195

Tablo 13'te verilen sonuçlara göre katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma algılarının homojen dağılım göstermediği ($P < .05$) bulgulanırken, Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma algılarının ise homojen dağılım gösterdiği ($P > .05$) tespit edilmiştir. Tablo 12'de Anova testi sonucu anlamlı çıkan değişkenlerden; Dışsal Bilgi Uçurma değişkenine ilişkin Games-Howell analizi ve Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma değişkenine ilişkin Tukey analiz sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14. Değişkenlerin Katılımcıların Buldukları Oteldeki Çalışma Sürelerine Yönelik Post-Hoc Analiz Sonuçları

Değişkenler	Oteldeki Çalışma Süreleri	N	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlı Farklılık
Dışsal Bilgi Uçurma	1) 1 Yıl ve Az	107	3,2025	,83898	3-(1, 2)
	2) 2-4 Yıl	70	3,0619	,99320	
	3) 5-7 Yıl	11	2,0606	,90453	
	4) 8-10 Yıl	15	2,9556	,24774	
	5) 11 Yıl ve Üzeri	8	2,5833	,86831	
	Toplam	211	3,0553	,90536	
Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma	1) 1 Yıl ve Az	107	3,4393	1,06998	-
	2) 2-4 Yıl	70	3,7071	,89884	
	3) 5-7 Yıl	11	3,0909	,97000	
	4) 8-10 Yıl	15	2,9667	,69351	
	5) 11 Yıl ve Üzeri	8	2,8750	,83452	
	Toplam	211	3,4550	1,00077	

Tablo 14'te verilen sonuçlara göre katılımcıların Dışsal Bilgi Uçurma algıları ile buldukları oteldeki çalışma sürelerinden 5-7 yıl çalışanlarla, 1 yıl ve daha az ve 2-4 yıl çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bulduğu otelde 1 yıl ve daha az süredir çalışanlarla 2-4 yıl arası çalışanların dışsal bilgi uçurma algıları 5-7 yıldır çalışanlara göre daha fazladır. Öte yandan katılımcıların Kimliğini Açık Ederek Bilgi Uçurma algıları ile buldukları oteldeki çalışma süreleri arasında Tukey testinde gruplara yönelik farklılık sonucu çıkmadığı görüldüğünden değerlendirme yapılamamıştır. Katılımcıların bilgi uçurma davranışları ile çalıştıkları departmanlar arasında yapılan analizde istatistiki olarak bir farklılık tespit edilememiştir. Bu yüzden "*H₇. Çalışanların Bilgi Uçurma Davranışları Departmanlara Göre Farklılık Göstermektedir*" şeklinde oluşturulan yedinci hipotez reddedilmiştir. Bulgulardan sonra sonuç ve değerlendirmeler kısmı yer almaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yapılan bu çalışma otel çalışanlarının bilgi uçurma (whistleblowing) davranışına ilişkin algılarına odaklanmıştır. Literatürde insan faktörünün önemli olduğu sektörlerden (Pelit ve Çetin, 2020) birisi olan otel işletmelerinde, çalışanların bilgi uçurma davranışına yönelik ne tür bildirimde bulunma algısına sahip oldukları ve bunun çalışanların hem kişisel hem de sektörel özelliklerine göre değişip değişmediğini ortaya koyarak bu alandaki eksikliği giderme amaçlanmıştır. Otel çalışanlarının hangi tür bildirme davranışına yatkın olduklarının bilinmesinin bilgi uçurma konusunda işletmeler için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Otel çalışanlarını, suiistimal edilen olaylarda ve etik olmayan uygulamalara karşı durmaya teşvik etme ve otel işletmesinin çıkarlarını korumak için zamanında doğru yolla ihbarda bulunma konusunda, bildirim faktörleriyle ilgili bilgi uçurmanın olumlu sonuçlarını oluşturmak ve bunlardan yararlanmak için yol gösterici bulguların faydalı olması beklenmektedir.

Çalışanların bilgi uçurma davranışlarının medeni durum üzerindeki farklılaşması dikkate alındığında önemli bulgular göze çarpmaktadır. Örneğin içsel bilgi uçurma, gayriresmi bilgi uçurma ve kimliğini açık ederek bilgi uçurma davranışın medeni durum üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı bulgularınken, dışsal bilgi uçurmanın farklılaşmaya sebep olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, evli otel çalışanlarının dışsal bilgi uçurma davranışına meyilli olduğu

yönünde yorumlanabilmektedir. Başka bir deyişle evli bireylerde bilgi uçurma davranışının daha etkin olduğu ifade edilebilmektedir. Çalışanların bilgi uçurma davranışlarının eğitim düzeyleri üzerindeki farklılaşması dikkate alındığında sadece gayriresmi bilgi uçurma algıları üzerinde farklılaşma gerçekleşmektedir. Bu farklılığın detaylarına göre yüksek lisans mezunu çalışanların gayriresmi bilgi uçurma algılarının lise ve lisans mezunu çalışanlardan göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesinin yüksek olması yaşanan durumların bildirilmesinde gayriresmi bildirim kanallarının diğer bildirim yöntemlerinden daha fazla kullanılabilceği yönünde çıkarım yapma imkanı vermektedir. Öte yandan otel çalışanlarının bilgi uçurma davranışlarının çalışanların yaşlarına göre farklılaşması dikkate alındığında odaklanılması gereken bulgu öne çıkmaktadır. Fakat kavramla ilgili olarak Altıntaş (2023) ve Akı ve Çoruk (2022)'un çalışmalarında yaş değişkenine göre fark tespit edilememiştir. Bu açıdan çalışmalarla karşılaştırıldığında farklı sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre 41 yaş ve üzeri olan otel çalışanları ile 18-22 yaş aralığında olanlar arasında dışsal bilgi uçurma algıları farklılaşmaktadır. Bulgulara göre 18-22 yaş aralığında olan çalışanlar işletme içi yollarla bildirim yapmak yerine işletme haricinde dışsal bildirim kanallarını 41 yaş ve üzeri olan otel çalışanlarına göre daha fazla tercih etmektedirler. Genç çalışanlar karşılaştıkları olumsuz olaylar karşısında işletmenin kendi prosedürleri ve etik süreçleri yerine işletmenin kontrolünde olmayan bildirim süreçlerini uygulama algısına sahip oldukları düşünülmektedir. İşletme yöneticileri bu durumu göz önünde bulundurarak işletme itibarını üst seviyede tutabilmek ve işletmenin kendisinin çözüm bulma kabiliyetini kullanabilmeleri için genç çalışanlardan düzenli aralıklarla geri bildirimler almaları faydalı olacaktır. Bu konuda gençlerin işletme içi bildirim kanallarını kullanmamaları bir güvensizlik ise bu algıyı değiştirecek yöntemler geliştirilerek işletmeler kendi iç bildirim sistemlerini güncellemeliler.

Günümüzde işletmelerin olumsuz durumlar karşısında kamuoyunda ortaya çıkan haberlerle değer kaybettikleri ve doğru bilgiyi açıklamanın ise çoğu zaman daha fazla çaba ve maliyet gerektirdiği unutulmamalıdır. İşletme içi bilgi uçurma niyetlerini geliştirmeye yönelik otel işletmesi yönetimi, astlarının söylediklerini dinlemek, adil ve dengeli kararlar vermek, güvenilir olmak ve astlarıyla iş ahlakını tartışmak gibi etik liderlik özelliklerini benimsemelidir (Mkheimer vd., 2023). Diğer açılardan konuya baktığımızda, katılımcıların dışsal bilgi uçurma ve gayriresmi bilgi uçurma algılarının turizm sektöründeki çalışma sürelerine göre farklılaştığı görülmüştür. Buna göre 1 yıl ve daha az süredir turizm sektöründe çalışanların işletme içi seçenekler yerine dışsal bilgi uçurma seçeneklerine yönelim algıları, 8-10 yıldır turizm sektöründe çalışanlara göre daha fazladır. Sektörde yeni olan çalışanların bildirim seçeneği olarak işletme dışı süreçlere yönelmeleri daha yüksek ihtimalli görünmektedir. Diğer taraftan elde edilen sonuçlardan birisi de 8-10 yıldır turizm sektöründe çalışanların resmi olmayan yöntemlere başvurarak bilgi uçurma davranışına yönelme durumu, 11 yıl ve daha fazla süredir turizm sektöründe çalışanlara göre fazla olduğudur. Dikkat çeken diğer bir konu ise bulunduğu otel işletmesinde 1 yıl ve daha az süreden 4 yıla kadar çalışmış olanların dışsal bilgi uçurma algılarının kendilerinden daha fazla süre çalışmış olan 5-7 yıldır çalışanlara göre daha fazla olduğudur. Bulduğu otel işletmesinde daha kısa süredir bulunanlar işletme içi yerine işletme dışı bildirim kanallarını tercih edebilmektedir. Yeni çalışanların örgütsel süreçleri içselleştirmeleri konusunda yöneticilerin aktif rol almaları içsel bilgi uçurma sürecine katkı oluşturacağı sektör profesyonellerine önerilmektedir.

Turizm işletmelerinde şüpheli, suistimal edilen, etik olmayan olumsuz durum ve faaliyetler yaşanabilmektedir (Güven ve Şahin, 2022). Bu istenmeyen gelişmelere karşı çalışanların bilgi uçurma algılarının hangi faktörlere dağılım gösterdiğinin bilinmesi önem kazanmaktadır. İşletme içi bildirim kanallarının sorunsuz işletilmesi, yöneticilere, amirlere karşı çalışanların bilgi uçurma davranışını sergileme konusunda ikilemde kalmamaları kontrolün işletmede kalması için gereklidir. Bulgulara göre bu sağlanamadığı takdirde çalışanlar; işletme dışı bildirim, gayriresmi bildirim ve kendi kimliklerini gizleyerek bildirimde bulunma gibi yollara yönelmektedirler. Bu alanlara konu ilerlediği takdirde çözüm daha fazla külfet gerektirecektir. Müşteri ve çalışanların iç içe bulunduğu otel işletmelerinde istenmeyen olayların yanlış bildirim kanalları kullanılması durumunda çözüm gecikebilir. Kısa sürede çözülüp telafisi mümkün olacak konular daha fazla büyüyerek işletmeyi daha derinden olumsuz şekilde etkileyebilecektir. İnsan faktörünün olduğu her yerde istenmeyen olayların yaşanması yüksek

ihtimaldir. İnsanların hata yapması beklenen bir gelişmedir. Bu yüzden istenmeyen etik dışı gelişmelere karşı hem işletmenin hem de çalışanların itibarını korumak için bilgi uçurma davranışı iyi yönetilmelidir. Konuya daha bütüncül bakabilmek adına sonraki çalışmalarda turizm meslek adayları üzerinde benzer çalışmalar yapılarak onların sektöre girmeden önceki algıları tespit edilebilir. Bu konuda da literatürde çalışmalar çok kısıtlı kalmaktadır. Çalışma genelinde sunulan bilgilerin akademik yazına ve sektör profesyonellerine faydalı olması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akı, G. ve Çoruk, A., (2022). "Relationship between whistleblowing and job satisfaction in secondary education institutions", *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12 (1), 93-122.
- Aktan, C. C., (2015). "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 19-36.
- Akyürek, M. İ., (2020). "Öğretmenlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)", *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5 (1), 17-29.
- Altıntaş, M., (2023). "Kırık Camlar Teorisinin Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Davranışına Etkisi: Yükseköğretim Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (1), 240-257.
- Altıntaş, M., (2019). Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Eğitim ve Sağlık Kuruluşları Örneği, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ay, F. A., (2018). "Adaletin Olmadığı Yerde Islık Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 246-266.
- Baltacı, A., (2017). "The Opinions of Education Employees in Relation to Reasons for Whistleblowing: A Phenomenological Approach", *Inonu University Journal of the Graduate School of Education*, 4 (7), 1-28.
- Baraz, A. B. ve Şivil, H., (2019). "Turkish Students' Attitudes and Intentions Towards Whistleblowing", *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 101-122.
- Batga, B., (2021). Kişilik Özelliklerinin Politik Davranış ve Bilgi İfşası Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü: Malatya Sağlık Sektörü Araştırması, (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkuş, K., (2019). "Öğretmen Adaylarının Bilgi Uçurma Tutumları", *Journal of Theoretical Educational Science*, 12 (1), 97-115.
- Buluş, M., (2019). Bankacılık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin Whistleblowing (Bilgi İfşası) Üzerine Etkisi, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Candan, H. ve Kaya, T., (2016). "İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 305-330.
- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M. İ., (2017). "Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)", *Turkish Journal of Educational Studies*, 4 (3).

- Chiu, R. K., (2003). "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control", *Journal of Business Ethics*, 43 (1), 65-74.
- Çiçeklioğlu, H. ve Kale A., (2021). "Örgütsel Sağlığın Lider-Üye Etkileşimi ve Whistleblowing Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13 (25), 466-483.
- Çolak, H. E. E. ve Genç, E., (2018). "Öncülleri ve Sonuçları Bağlamında "Whistleblowing: Sorun Bildirme", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 18 (55), 41-57.
- Davidson, R., Goodwin-Stewart, J. ve Kent, P., (2005). "Internal Governance Structures and Earnings Management", *Accounting & Finance*, 45 (2), 241-267.
- Davies J., Foxall G.R., Pallister J., (2002). Beyond The Intention-Behaviour Mythology: an Integrated Model of Recycling, *Marketing Theory*, 2 (1), 29- 113.
- Demirtaş, Ö., (2014). "İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü", *Istanbul University Journal of The School of Business Administration*, 43 (1).
- Erdoğan, M. ve Erdoğan, E. O., (2021). "Bilgi İfşası (Whistleblowing) Farkındalığı: Geleceğin Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma", *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11 (1), 163-181.
- Gökçe, A. T., (2012). "Öğretmen Adaylarının Islık Çalmaya (Whistleblowing) Yönelik Ahlaki Değerlendirmelerine Etki Eden Bazı Faktörler", *II. Uluslararası Değerler ve Eğitimi Sempozyumu*, 16-18 Kasım, İstanbul.
- Gökçe, A. T. ve Oğuz E., (2015). "Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler", *Sakarya University Journal of Education*, 5 (1), 55-69.
- Gözen, E. ve Ergün, G. S., (2020). "İşgörenlerin Meşru İhbarcılık Algılarının X, Y ve Z Nesillerine Göre Karşılaştırılması: Konaklama Sektörü Örneği", *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 3 (2), 85-99.
- Güven, S. ve Şahin, B. A., (2022). "Study into the Relationship Between Whistleblowing, Organizational Commitment and Personal Ethical Values: Hirschman's Exit, Voice and Loyalty in Tourism", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 20 (1), 24-40.
- Henik, E., (2008). "Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistle-blowers", *Journal of Business Ethics*, 80 (1), 111-119.
- Hersh, M. A., (2002). "Whistleblowers—Heroes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility for Ethical Behaviour", *Annual Reviews in Control*, 26 (2), 243-262.
- Jubb, P. B., (1999). "Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation", *Journal of Business Ethics*, 21 (1), 77-94.
- Kaiser, H. F., (1974). "An Index of Factorial Simplicity", *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Karataş, S., (2020). Örgütsel Güvenin Olumsuz Durumları Bildirme Davranışı Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Karataş, S. ve Keleş, Y., (2020). "Örgütsel Güvenin Olumsuz Durumları Bildirme Davranışı Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Special Issue (4), 218-232.
- Kavkalı, Z., (2018). Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kavkalı, Z. ve Yeşiltaş, M., (2018). "Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama", *Turizm Akademik Dergisi*, 5 (2), 85-96.
- Kennett, D., Downs, A. ve Durler, M. G., (2011). "Accounting Students' Intent to Blow the Whistle on Corporate Fraudulent Financial Reporting: An Experiment", *International Journal of Business and Social Science*, 2 (14).
- Kozak, M. A. ve Şahin, S., (2018). "Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Etik İkilem Üzerine Çıkarımlar", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29 (1).
- Lewis, D., Ellis, C. A., Kyprianou, A., ve Homewood, S., (2001). "Whistleblowing at Work: The Results of a Survey of Procedures in Further and Higher Education", *Education and The Law*, 13 (3), 215-225.
- Meriç, A., (2020). "Hile Denetiminde Whistleblowing ve Whistleblowing Niyetini Etkileyen Faktörler: Kayseri'de Faaliyet Gösteren Muhasebeciler ile Ampirik Bir Çalışma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (85), 111-128.
- Meriç, A. ve Elden, B., (2019). "Muhasebe Hilelerinin Ortaya Çıkarılmasında Whistleblowing'in Önemi ve Muhasebe Öğrencilerinin Whistleblowing Tercihleri: Kayseri Üniversitesi Örneği", *Journal of International Social Research*, 12 (62).
- Mkheimer, I. M., Selem, K. M., Shehata, A. E., Hussain, K., & Perez Perez, M., (2023). "Can Hotel Employees Arise Internal Whistleblowing Intentions? Leader Ethics, Workplace Virtues and Moral Courage", *European Journal of Management and Business Economics*, 32 (2), 203-222.
- Nayir, D.Z. ve Herzig, C., (2012). "Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing", *Journal of Business Ethics*, 107 (2), 197-213.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P., (2016). "After the Wrongdoing: What Managers Should Know About Whistleblowing", *Business Horizons*, 59 (1), 105-114.
- Near, J.P. ve Miceli, M. P., (1985). "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing", *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.
- Özdemir, N. E., (2015). Whistleblowing (Bilgi İfşasının) Örgütsel Güvene Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. ve Omurgonulsen, U., (2008). "Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the UK", *Journal of Business Ethics*, 82 (4), 929-939.
- Pelit, E. ve Çetin, A., (2020). "Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak İnsan Kaynakları Planlaması ve Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (2), 1268-1287.

Saygan, S. ve Bedük, A., (2013). "Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (1).

Sofroniou, N. ve Hutcheson, G. D., (1999). "The Multivariate Social Scientist: Introductory Statistics Using Generalized Linear Models", *The Multivariate Social Scientist*, 1-288.

Taş, F. ve Antalyalı, Ö. L., (2015). "Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İziharcılık (Whistleblowing) Tutumları", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 34-54.

Terzis, V. ve Economides, A. A., (2011). "The Acceptance and Use of Computer Based Assessment", *Computers & Education*, 56 (4), 1032-1044.

Tunçay, Sayğan S. ve Yağız, Sayğan F. N., (2020). "Türkiye'deki "Bilgi Uçurma (Whistleblowing)" Makalelerinin Bibliyometrik Profili", *BMIJ*, 8 (4): 266-295.

Yarmacı, N. ve Ayyıldız, T., (2020). "İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği". *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4 (3), 2699-2723.

Yarmacı, N., (2018). İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği, (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EXTENDED ABSTRACT**GENİŞLETİLMİŞ ÖZET****A RESEARCH ON WHISTLEBLOWING PERCEPTION IN HOTEL BUSINESSES**

Introduction and Research Purpose: Nowadays, unethical, illegal and illegitimate practices that go against social values are encountered in most businesses. Whistleblowing is the act of reporting such behaviors by former or current organizational employees to individuals or organizations that can take action to solve the problem (Near & Miceli, 1985). This concept is recognized as an important deterrent against fraud and corruption (Nayir & Herzig, 2012). Despite the best efforts of hotel businesses, negative situations can still arise. It is therefore crucial to understand the decision-making process and predict the likelihood of whistleblowing and the types of employees who report fraudulent activities (Kenett et al. 2011). Although the subject has received increased attention in recent years, it has been addressed in a limited way in the tourism and hotel management literature. Therefore, examining the views of hotel industry employees, where labor is intensive, will contribute to the relevant literature. The purpose of this study is to investigate the whistleblowing behaviors of hotel employees based on personal and sectoral characteristics.

Literature Review: It is defined as current or former employees of organizations reporting negative situations such as wrong and illegal practices and negligence (Lewis et al. 2001: 215). Even if organizations are managed very well, there is a possibility of encountering negative situations. Employees tend to report malpractices in organizations where there is a supportive organizational culture for whistleblowing (Near & Miceli, 2015). Studies on these factors are included in the relevant literature. For example, it is aimed to make conceptual inferences about the reporting of negative situations in tourism and the ethical dilemma that develops in relation to this issue. In the results of the study, it is stated that the person who witnesses wrong practices is in a dilemma whether or not to tell this situation for different reasons (Kozak & Şahin, 2018).

Methodology and Findings: In this study, quantitative research methods were applied to examine the whistleblowing behaviors of employees in hotel businesses. The universe of the study consists of the employees of five-star hotel businesses in Antalya province. In this study, convenience sampling was preferred. Questionnaire technique was utilized to obtain the needed data. The questionnaire consists of two parts and the first part consists of the attitude scale towards whistleblowing behavior developed by Park et al. (2008). A five-point Likert-type rating was applied for the items that make up the scale. The second part of the questionnaire consists of questions to determine the demographic and sectoral characteristics of the participants. A total of 211 employees returned the questionnaire and it was analyzed. First of all, frequency analyses were made regarding the demographic and sectoral characteristics of the participants. Exploratory factor analysis was conducted to examine the dimensional structure of the scale for whistleblowing behavior. As a result, 4 factors were obtained. T-test and ANOVA tests were applied for these factors and the demographic and sectoral characteristics of the participants.

Conclusions: As one of the first results, we can say that married hotel employees are prone to external whistleblowing behavior. Employees with master's degrees have higher perceptions of informal whistleblowing than employees with high school and bachelor's degrees. On the other hand, considering the differentiation of hotel employees' whistleblowing behaviors according to the age of the employees, the finding that needs to be focused on comes to the fore. However, in the studies of Altıntaş (2023) and Akı and Çoruk (2022), no difference was found according to the age variable. In this respect, it is seen that different results emerge when compared with the studies. According to the findings obtained in this study, the perceptions of external whistleblowing differ between hotel employees aged 41 and over and those aged 18-22. According to the findings, employees between the ages of 18-22 prefer external whistleblowing channels outside the organization rather than internal whistleblowing channels more than hotel employees aged 41 and over.

KATKI ORANI BEYANI VE ÇIKAR ÇATIŞMASI BİLDİRİMİ

Sorumlu Yazar <i>Responsible/Corresponding Author</i>	Gökhan Demiray			
Makalenin Başlığı <i>Title of Manuscript</i>	Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Algısına Yönelik Otel İşletmelerinde Bir Araştırma			
Tarih <i>Date</i>	25.10.2023			
Makalenin türü (Araştırma makalesi, Derleme vb.) <i>Manuscript Type (Research Article, Review etc.)</i>	Araştırma Makalesi			
Yazarların Listesi / List of Authors				
Sıra No	Adı-Soyadı <i>Name - Surname</i>	Katkı Oranı <i>Author Contributions</i>	Çıkar Çatışması <i>Conflicts of Interest</i>	Destek ve Teşekkür (Varsa) <i>Support and Acknowledgment</i>
1	Gökhan Demiray	%100	Çıkar Çatışması Yoktur	-