

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DAVRANIŞLARI İLE BİLGİ İFŞASI (WHISTLEBLOWING) DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR KAMU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ¹

Yusuf GÜNDÜZ²

Doç. Dr. Gül GÜN³

ÖZ

Bilgi ifşası, örgüt içinde veya dışında gerçekleşen haksızlık, yolsuzluk, usulsüzlük gibi durumların ortaya çıkmasına yardımcı olabilir. Çalışanlar, haksızlıkları veya yasadışı faaliyetleri bildirerek örgüt içinde daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasına katkıda bulunabilirler. Bu sayede, bu tür olumsuz faaliyetlerle mücadele edilebilir ve örgütün itibarı korunurken; çalışanlar, örgütün daha şeffaf ve sorumlu bir şekilde yönetilmesine katkı sağlar.

Bu çalışmada üniversite çalışanları örnekleminde örgütsel sessizlik davranışı ile bilgi ifşası(whistleblowing) davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma Munzur Üniversitesi çalışanlarının örgütsel sessizlik davranışlarının bilgi ifşası davranışı üzerindeki etkisini anlamak ve bu konudaki literatüre katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır. Araştırma, öğretim elemanları, idari personel, temizlik ve güvenlik personelleri gibi farklı paydaş grupları üzerinde yürütülmüş olup, elde edilen veriler çeşitli analizlerle desteklenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Munzur Üniversitesi'nde görev yapan 223 kişiye 2 farklı ölçekten (örgütsel sessizlik ve ifşa) oluşan bir anket uygulandı. Belirlenen 11 hipotez için IBM SPSS 24.0 paket programı yardımıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, örgütlerdeki sessizlik kültürünün ve bilgi ifşası davranışının önemine dair yöneticilere ve araştırmacılara önemli bilgiler sunabilir. Öte yandan kurumun hem içsel hem de dışsal dinamiklerini daha iyi anlamasına ve bu doğrultuda stratejiler geliştirmesine yardımcı olabilmesi hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Bilgi İfşası, Örgütsel Sessizlik

Jel Kodları: M10, M19

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SILENCE BEHAVIORS AND WHISTLEBLOWING BEHAVIOR: THE CASE OF A PUBLIC UNIVERSITY

ABSTRACT

Whistleblowing can help reveal situations such as injustice, corruption and irregularities that occur inside or outside the organization. By reporting injustices or illegal activities, employees can contribute to a healthier working environment within the organization. In this way, such negative activities can be combated and the reputation of the organization is protected, while employees contribute to a more transparent and responsible management of the organization..

In this study, the relationship between organizational silence behavior and whistleblowing behavior in the sample of university employees was examined. The study was conducted to understand the effect of organizational silence behaviors of Munzur University employees on whistleblowing behavior and to contribute to the literature on this subject. The research was conducted on different stakeholder groups such as academic staff, administrative staff, cleaning and

¹Bu çalışma "Bilgi İfşası(Whistleblowing) Davranışı İle Örgütsel Sessizlik Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Üniversitesi Örneği" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

²Munzur Üniversitesi,yusufgunduz@munzur.edu.tr, ORCID id: 0000-0002-9476-0320

³Doçent Doktor, Munzur Üniversitesi, gulgun@munzur.edu.tr, ORCID id: 0000-0002-6231-3921

security staff, and the data obtained were supported by various analyzes. For this purpose, a questionnaire consisting of 2 different scales (organizational silence and disclosure) was applied to 223 people working at Munzur University. Regression analysis was conducted for 11 hypotheses with the help of IBM SPSS 24.0 package program. The results of this study can provide important information to managers and researchers about the importance of the culture of silence and information disclosure behavior in organizations. On the other hand, it is aimed to help the organization to better understand both internal and external dynamics and to develop strategies accordingly.

Keywords: Ethics, Whistleblowing , Organizational Silence

Jel Codes: M10, M19

GİRİŞ

İngilizce karşılığı whistleblowing olan, Türkçe 'deki karşılığı, sorun bildirme ya da bilgi ifşası şeklinde ifade edilebilecek davranış türü; bir örgütte yaşanan etik değerlere, yasalara ve ahlaka aykırı uygulamaların çalışanlar tarafından raporlanıp yetkili kişilere iletilmesidir. Örgütte etik iklim ve güven ortamını yaratmak ve örgütün devamlılığını isteyen yöneticiler örgütte yaşanan yanlışlıkların gizlenmesinin bu uygulama ile önüne geçilmesini isterken; diğer yandan örgütün imajının zedelenmesini istemeyen yöneticiler ise bu duruma pek sıcak bakmamaktadır.

Bilgi ifşası, örgütün hatalarını tespit edilebilmesi ve ilerleyebilmesi açısından son derece faydalı olmasına rağmen genellikle ispiyonlamak veya gammazlamak gibi olumsuz kavramlarla ilişkilendirilir. Bir araştırmaya göre, bilgi ifşası erdemli bir davranıştır ve kişisel çıkarlar için değil, aksine örgütün zararını önlemek ve etik dışı eylemleri ortadan kaldırmak amacını taşır. Bilgi ifşası, sorumluluk sahibi ve etik değerlere uygun hareket eden bir bireyin gerçekleştirdiği bir eylemdir, oysa ispiyonlamak veya gammazlamak erdemli olmayan bir bireyin gerçekleştirebileceği davranışlardır (Akı,2020:8).

Literatürde örgütsel sessizlik ve bilgi ifşası ayrı ayrı ele alındığı sayısızca çalışma varken; sessizlik ve ifşa davranışları arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda çalışma mevcut. Fettahlıoğlu ve Demir'in 2014 yılında yaptığı "Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri" çalışması ve Çeven'in 2019 yılında yaptığı "Sağlık Çalışanlarının Sessizlik ve İfşa (Whistleblowing) Düzeylerinin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği" çalışması örnek gösterilebilir.

Dünya düzenindeki siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel değişimlerle beraber örgütler de yaşanan bu değişimlerde rakiplerine karşı avantajlı hale gelebilmek ve değişen dünya düzenine ayak uydurabilmek amacıyla bütün fonksiyonlarında maksimum seviyede verimlilik ve üretkenlik sağlamak zorundadırlar. Örgütün varlığını koruyan, onu ayakta tutan ve sürekliliğini sağlayan insan kaynağına yönelik çalışmalar tam da bu noktada önem arz etmektedir.

Örgütlerin gelişimleri ve değişimleri bilgiyi üreten ve paylaşan çalışanların varlığına bağlıdır. Örgüte güven, motivasyon ve iş tatmini düzeyleri yüksek olan çalışanların buldukları örgüte

karşı sorumluluk bilinci ile hareket ettiği ve örgüt bağlılıklarının yüksek olduğu aşikârdır. Ancak bütün bunlar çalışanlarını daha iyi tanıyan, anlayan ve demokratik bir anlayışla yönetim iklimi yaratılan örgütlerde mümkündür.

Çalışanlar örgüt içerisindeki sorunlar ya da meydana gelen/ gelme ihtimali bulunan olaylar karşısındaki düşüncelerini ifade etmenin boşuna olduğunu düşünüyorsa veya bunları anlatmanın kendisi için zararlar doğuracağını düşünüyorsa; çevreden destek almama, sosyal soyutlanma ve itibar kaybı korkusu, cezalandırılma ya da kendilerine misilleme yapılması korkusu yaşıyorsa sessiz kalmayı tercih edebilmektedir.

Bu çalışma, “bilgi ifşası” ve “örgütsel sessizlik” kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu doğrultuda, bir alan araştırması yoluyla, Tunceli ilinde yer alan Munzur Üniversitesi çalışanları arasında “bilgi ifşası” ve “örgütsel sessizlik” algısı ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bu çalışma bitince örgütlerin sessizlik kültürünü anlamalarına ve bilgi ifşası davranışını teşvik etmelerine yardımcı olabilir. Bu da örgüt içinde daha sağlıklı iletişim ortamlarının oluşmasına katkıda bulunabilir. Özellikle kamu kurumlarında bilgi ifşası mekanizmalarının güçlendirilmesi veya örgütsel sessizliğin azaltılmasına yönelik adımların atılmasına katkı sağlayabilir. Çalışmanın sonuçları, toplumda bilgi ifşasının ve sessizlik kültürünün etkileri konusunda farkındalık oluşturabilir. Öte yandan benzer çalışmaların yapılmasını teşvik edebilir ve konuyla ilgilenen araştırmacıların ilgisini çekebilir.

1. BİLGİ İFŞASI

Bu bölümde bilgi ifşasının(whistleblowing) tanımı ve kapsamı, örgütler için önemi, türleri, süreci, yapıma nedenleri, ifşacı (whistleblower), ifşaya konu olan eylemler, ifşayı etkileyen faktörler, ifşanın etkileri ile ifşa için gerekli koşullar ele alınacaktır.

1.1. Bilgi İfşası Tanımı

Yabancı literatürde oldukça fazla yer alan whistleblowing kavramı, ülkemizdeki son yıllarda yapılan çalışmalarda bilgi ifşası, ihbar gibi kavramlarla yerini almaya başlamıştır. Türkçe’de Whistleblowingin karşılığı bulunmamakla beraber, İngilizce’de ıslık çalma anlamına gelmektedir (Çiğdem, 2013:94). Whistleblowing, herhangi bir işletmede görevli olanlar ya da idare tarafından etik, kural ve ahlak dışı eylemlerin raporlanması veya bildirilmesi anlamına gelen davranış türüdür. Whistleblowing terim olarak ilk defa 1963 yılında hukuki bir belgede kullanılmıştır. Whistleblowing kavramının yerine çalışmada bilgi ifşası kavramı kullanılmıştır. Bu terim İngiliz polislerin suç aktiviteleeri konusunda halkı ve diğer polisleri uyarmak için düdüğü çalması davranışına dayandırılmaktadır (Hersh,2002: 243).

1.2. Bilgi İfşası Türleri

Organizasyonlarda gerçekleşen olumsuz durumlar karşısında sessiz kalmayarak harekete geçen bireylerin olumsuzlukları kime, nereye ve nasıl ifşa edeceği önemlidir. Bilgi ifşası literatürde içsel ifşa ve dışsal ifşa olarak iki türde incelenmektedir.

1.2.1. İçsel ifşa

İçsel ifşa organizasyon içinde gerçekleşen bir haksızlık ya da yanlış uygulamanın örgüt içinde bulunan bu durumu düzeltme yetkisine sahip ya da sorunu çözebileceğine inanılan kişi ya da birime aktarılmasıyla içsel ifşa davranışı gerçekleştirilir. Bazı araştırmacılar bu tarz ifşayı “kurum içi kontrol mekanizması” şeklinde tanımlamakta ve bu şekilde yaşanan olumsuz durum dışarıya duyurulmadan kendi içinde çözüm arayacağını ifade etmektedir. Bu nedenle içsel ifşa faydalı bir mekanizma olarak kabul edilmektedir. Bu yönetime başvuran kişi bu olumsuz durumun dışarıya çıkmasını engelleyerek, örgüte bir şans verir. Ancak durumu ifşa eden kişiyi yönetici ya da yetkili kişi ciddiye almaz, onu susturur ya da işten çıkarmaya çalışırsa dış haber kanallarına başvurma yöntemine başvurulur (Zamantılı Nayır, 2012:32).

İçsel ifşa sürecinin etkili işlenip, sürecin sonunda etik olmayan davranışın ortadan kaldırılması ve bunun sonucunda örgütün itibarının zedelenmemesi için dikkat edilmesi gerekmektedir. Kurum içi işleyiş mekanizmasının güvenilir ve etkin hale getirilerek çalışanların bu konudaki endişelerinin giderilmesi gerekmektedir. Örgütün yaşanan bu olumsuz durumu kabul edip yaşanan olumsuzlukların asla hafife almayıp ve üstünün örtmemesi gerekmektedir. Olası yanlış, asılsız, bireysel sorunlardan kaynaklanan olaylar karşısında ise tutarlı davranılması önemlidir (Alper,2018:23-24).

1.2.2. Dışsal ifşa

Dışsal ifşa, eylemi gerçekleştiren kişinin örgüt içinde karşılaştığı etik değerlere ve ahlaka aykırı durumların örgütteki yetkili kişi/ birimlerin dışında, denetleyici özelliği olan dış yönetimlere bildirmesi durumudur. Örgüt dışındaki bu kuruluşlar; medya kuruluşları, güvenlik birimleri, meslek kuruluşları, sendikalar, parlamento üyeleri ve buna benzer kuruluşları kapsamaktadır (Özdemir, 2015:18).

Literatürde dışsal ifşanın gerçekleşmesi için önce tüm içsel süreçlerin kullanılmış olması gerektiğine inanılır. Fakat bazen kişiler direk dışsal ifşayı tercih etmektedir. Her iki durum için de önemli husus ifşa davranışını gösteren kişinin iyi niyet taşımasıdır. Aksi halde bu sürece dahil olan taraflar yani ifşayı yapan ve ifşaya sebep olan, hem de kurum ve ülke bu durumdan zararlı çıkabilir (Timurtaş, 2018:21). Dolayısıyla dışsal ifşaya başvurulmadan içsel tüm süreçlerin kullanılıp olayın çözüme kavuşturulması örgütün bu olaydan minimum zarar almasını sağlayacak, kurumsal itibarının zedelenmesi önlenecektir.

2. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK

2.1. Örgütsel Sessizlik Kavramı

2.1.1. Sessizlik Kavramı

Türk Dil Kurumu tanımına göre sessizlik “Ortalıkta gürültü olmama durumu” olarak tanımlanmaktadır (URL-1,2021). Toplumumuzda çoğu zaman sorunsuzluk anlamında kullanılan sessizlik kavramı her zaman desteklenmiş ve doğru görülmüştür. Öyle ki öğütler verilmek amacıyla söylenen ve toplumun duygu, düşünce inanç ve kültür yapısını yansıtan atasözlerimize de bu durum yansımıştır.

Sessizlik davranışını tek yönlü ele almak, farklı disiplinlerde farklı anlamlarda kullanıldığı için doğru olmayacaktır. Sessizlik psikolojide içe kapanıklık, sosyal olmama durumu, özgüvensizlik olarak yorumlanırken; sosyolojide ise olumsuz durum olarak toplumsal suskunluk ve tepkisizlik olarak değerlendirilmektedir.

2.1.2. Örgütsel Sessizlik

Rekabetin her geçen gün artmasıyla beraber insan kaynaklarındaki bilgi paylaşımı ve uyumun önemi daha da artmaktadır. Örgütler başarılı olmak, değer kazanmak piyasada yer edinmek için çalışanlarıyla barışık olması gerektiğini bilmelerine rağmen bilinçli ya da bilinçsiz olarak sessiz kalmalarını tetikliyorlar. Bireylerin olaylar karşısında sessiz kalması eskiden uyum göstergesi olarak görülse de bugün bu durumu geri çekilme ya da bir tepki olduğunu görmekteyiz (Bildik, 2009:34).

Örgütlerde sessizlik kavramı olumlu görünse de olumsuz yansımaları oldukça çoktur. Çalışanların fikirlerini açıkça ifade etmekten kaçınması, sorunların hasıraltı edilmesi, karşılaşılan olumsuz durumlar karşısında tepkisiz kalınması, olumsuz geri bildirimden kaçınılması gibi sonuçlar örgütte sağlıklı karar almayı engellediği gibi performans düşüklüğüne sebebiyet verir. Çalışanların iş yerinde karşılaştığı sorunlarla ilgili düşüncelerini ifade etmekte kendilerini güçsüz hissetmeleri, örgüt ile aidiyetlerinin azalması, örgüte karşı bağlılıklarında kopmalar, güven eksikliği, işten ayrılma isteği vb. sonuçlar da sessizliğin çalışan üzerindeki olumsuz yansımalarıdır (Çakıcı, 2008:119). Oysa örgütlerin başarıya ulaşması yolundaki en önemli faktörler değişime ayak uydurmak, farklı fikirlere ve yeniliklere açık olup bunları geliştirmektir. Bu noktada örgütler başarıyı yakalamak, varlığını devam ettirmek ve rekabet koşullarında avantajı sağlamak adına fikirlerini özgürce ifade edebilen çalışanlara ihtiyaç duyar. Zira çalışanlar da böylesi örgütlerde daha yüksek motivasyona ve performansa sahip olduklarını düşünür ve iş yeri seçimini bu şekilde şekillendirir (Liu, Wu ve Ma., 2009:1647).

Katılımcı ve yaratıcı iklim oluşturmak isteyen örgütler açısından örgütsel sessizlik, değişim ve gelişmenin önündeki engeldir. Örgütlerde karar alma süreçlerinde çalışanlar kendi fikirlerini açıkça belirtmediği takdirde örgütte katılımcılık sağlanamaz. Bu nedenle örgütsel sessizlik nedenlerinin

araştırılıp tespit edilmesi örgütteki katılımcılığın önünü açacaktır. Öte yandan her sessizlik örgütsel sessizlik bağlamında değerlendirilmemelidir. Bazen çalışanların ilgili konularda yeterli olmaması ya da ifade edecek bir düşüncesinin olmaması da sessizliğe neden olmaktadır. O halde örgütsel sessizlik, örgüt elemanlarının herhangi bir konu hakkındaki görüş, öneri ve fikirlerini yöneticilere bilinçli bir şekilde ifade etmekten kaçınma durumu olarak tanımlanabilir (Durak, 2018: 44-45).

2.2. Örgütsel Sessizlik Türleri

2.2.1. Kabullenici Sessizlik

Bu sessizlik türünde çalışanların herhangi bir durum hakkında bilgisi, fikri veya görüşü vardır ancak ifade etse dahi bir şeylerin değişmeyeceğini düşüncelerinin dikkate alınmayacağını düşündüğünden çalışan sessiz kalma davranışını tercih eder. Uysal sessizlik olarak da ifade edilebilmektedir (Dyne vd., 2003: 1366).

Kabullenici sessizlikte kişiler ilgisiz davranış içinde olduklarının farkındadırlar. İçinde buldukları durumu kabullenen bu kişiler durumun değişmesi için herhangi bir davranış sergilemezler. Bu kişilerde yaşanan olayı kabullenici düşünceler hakimdir. Bu açıdan kabullenici sessizlik ile öğrenilmiş çaresizlik kavramları birbirine yakındır (Karaman Sarıbay, 2015:61). Öğrenilmiş çaresizlik, kişilerin yaşadığı çevre koşulları çerçevesinde içlerindeki öğrenme isteği, yaşama sevinci ve performans güçlerini ellerinden alan sonuç olarak ne yaparlarsa yapsınlar bir işe yaramayacağını düşünmeye sevk eden bireyin umutsuzluk hali olarak tanımlanmıştır (Çelebi, 2015: 31).

Kişinin kabullenici sessiz kalma davranışının sebebi kişisel özellikleri olabildiği gibi esnek olmayan örgüt iklimi, otoriter ve baskıcı bir yönetici de sessizliğe sebep olabilmektedir. Bu nedenler sonucunda fikirlerini açıklamaya çekinen çalışan fikrini kendine saklayarak kabullenici sessizlik davranışı içine girebilir. Oysa tüm bunların aksine bireylerin kendilerine verilen görevleri sorgulamadan yapması değil, sorgulayarak, eleştirerek, farklı öneriler getirerek örgüte katkı sağlayan çalışanlar sayesinde gelişeceği aşikârdır (Zafer, 2014:27).

2.2.2. Savunmacı Sessizlik

Bu sessizlik türünde çalışanların herhangi bir konu ile ilgili konuşmasının sonucuna dair kişisel korkularına dayalı kasıtlı bir ihmal söz konusudur. Birey ilgili fikirleri, bilgileri veya görüşlerini ifade ettiğinde kendisini olası dış tehditlerden korumayı amaçlar ve en iyi kişisel strateji olarak bilinçli bir şekilde sessiz kalmaya karar verir. Diğer bir ifade ile korkuya dayalı bir kendini koruma biçimi olarak ifade edilebilir (Dyne vd., 2003: 1367). Savunmacı sessizlik, çalışanın durum karşısında farklı alternatifleri olmasına karşın görüş, düşünce ve önerilerini açıklamamanın kendisi için en iyi karar olduğuna inanmasıdır. Bu durumda çalışan görüş ve önerilerini ifade etmekten ziyade sessiz kalmanın kendisi için daha yararlı olacağını düşünür ve kendini korumak amacıyla

sessizliği tercih eder. Çünkü açıkladığı takdirde ortaya çıkan sonucun faydadan çok zarar getireceğine inanır (Pektaş 2019:55).

Korku ve endişe sessizliğin başlıca sebeplerindendir. Çalışanlar ifade edecekleri düşünceleri sonucunda ceza almaktan korktukları için sessizlik davranışı gösterirler. Ayrıca çalışanlar amirlerinin yanı sıra çalışma arkadaşları tarafından dışlanacakları düşüncesi de onları sessiz kalmaya iten sebeplerdendir. Kısacası çalışanlar meslek hayatındaki ilerlemem engellenir, iş arkadaşlarını ve yöneticilerini beni desteklemez ve beni yalnız bırakır gibi düşünceleri ve kaygıları nedeniyle sessizliği tercih edebilmektedir (Örenlili, 2018:30).

2.2.3. Korumacı (Prososyal) Sessizlik

Korumacı sessizliğin en önemli özelliği, çalışan davranışının prososyal biçimlerini tanımlayan örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkili bir olgu olmasıdır. Örgütsel vatandaşlık gibi, korumacı sessizlik de öncelikle başkalarına odaklanan kasıtlı ve proaktif bir davranıştır. Tıpkı savunmacı sessizlik gibi korumacı sessizlik de alternatiflerin değerlendirilerek fikirlerin, bilgilerin, görüşlerin bilinçli bir şekilde ve isteğe bağlı olarak ifade edilmemesi durumudur. Savunmacı sessizliğin aksine, korumacı sessizlik fikir ve görüşlerin ifade edilmesi ile beraber ortaya çıkacak olumsuz durumlardan korkmak yerine başkaları için endişelenmesi söz konusudur (Dyne vd., 2003: 1368).

Korumacı sessizlik ile ilgili yapılan tanımlarda bu sessiz kalma davranışının bilinçli bir şekilde, önceden planlanarak ve başkaları düşünülerek yapılır ifadeleri öne çıkar. Sessiz kalan birey olay karşısında örgüt çalışanlarına zarar vermektan kaçındığı için sessiz kalmayı tercih eder. Bu nedenle çalışanların bu konudaki sessiz kalma sebepleri yöneticiler tarafından anlaşılabilir. Fakat burada yönetici sessizliğin nedenini bulmak ve örgüt içindeki iletişimi aktif hale getirmeye çalışmalıdır. Bu sebeple yöneticiler, sessizliğin nedenlerini araştırmalı, buna karşı önlem olarak örgüt içerisinde açık iletişimi geliştirmek için çabalamalıdır (Alper, 2018:66).

3. BİLGİ İFŞASI İLE ÖRGÜT SESSİZLİK İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA BULGULARI

Çeven (2019) sessizlik ve ifşa arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında örgütsel sessizlik boyutlarından savunma amaçlı sessizlik ifşayı negatif bir şekilde etkilediği, örgüt yararına sessizliğin ifşayı pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır.

Alper (2018) örgüt kültürünün ifşa ve sessizlik davranışlarına etkisini incelediği çalışmasında “örgütsel sessizlik” ile “whistleblowing” arasındaki pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Bulut ve arkadaşları (2016), yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik ve ifşa arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Fettahlıoğlu & Demir (2014) yaptıkları bir çalışmada örgütlerde sessiz kalınan konular ile whistleblowing arasında düşük düzeyde bir pozitif ilişkinin olduğunu; örgütsel sessizlik nedenleri ile whistleblowing arasında ise ilişkiye rastlanılmadığını tespit etmişlerdir.

Afşar (2013), sessizlik ve güven arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında yaptığı ankete katılan çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri ile örgütsel güven davranışı düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki tespit etmiştir. Buna göre örgütlerde çalışanların örgütsel güven düzeyleri arttıķa örgütsel sessizlik davranışını sergileme düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bakar (2012), tarafından “alışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde anket yöntemi kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. Ankete katılanların büyük bir çoğunluğu olası bir etik dışı olayda i ihbar kanallarını kullanacaklarını belirtmiş. Aynı çalışmada görev süresi 1 yıldan az olan çalışanların görev süresi 1-10 yıl olan çalışanlara göre raporlama eğiliminin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Nayır (2012) “Kurumsal Etik ve Whistleblowing” adlı çalışmasında özel sektör çalışanlarının uygunsuz durumların işşasında dış ihbar kanallarına yöneldiklerini saptamıştır. Yine aynı çalışmaya katılan bireylerde yaş arttıķa i ihbar kanallarını kullanma eğiliminin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli/Deseni

Bu alışmada “Bilgi İşşası” ile “alışan Sessizliği” kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmanın verileri anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu araştırma Tunceli ilinde yer alan Munzur niversitesi alışanları üzerinde uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Anketin ikinci kısmında ise “İşşası ile “alışan Sessizliği” lekleri yer almaktadır. İşşası leği, Heungsik Park ve diğ. (2005) tarafından geliştirilmiş, Yılmaz’ın 2015 yılında yaptığı *Kadın Girişimciliğinde Yönetsel Etik Değerler ve İşşası (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma* başlıklı çalışması kapsamında Türkçeye uyarlanmıştır. İşşası leği, 9 ifadeden ve içsel whistleblowing, dışsal whistleblowing ve kayıtsızlık olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin yanıt kategorileri beşli likert tipi (“1” kesinlikle katılmıyorum ile “5” kesinlikle katılıyorum) şeklinedir. “alışan Sessizliği” leği ise, Dyne, Ang ve Betero (2003) tarafından geliştirilmiş, şehitoğlu ve Zehir tarafından da 2010 yılında “*Türk Kamu Kuruluşlarında alışan Sessizliği ve rgtsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi*” başlıklı çalışma kapsamında Türkçeye uyarlanmıştır. alışan Sessizliği Anketi, “Kabul Edilmiş Sessizlik (5 soru)”, Savunma Amaçlı Sessizlik (4 soru)”, “rgt

Yararına Sessizlik (5 soru) olmak üzere 3 boyut ve 14 sorudan oluşmakta olup yanıt kategorileri 7'li dereceleme (1: Hiç Katılmıyorum, 7: Tamamen Katılıyorum) şeklindedir.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Munzur Üniversitesi'nde akademik, idari, güvenlik ve temizlik kadrolarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Alınan bilgi doğrultusunda görev yapmakta olan 750 civarında personel olduğu bildirilmiştir. Bu personellerin tümüne ulaşmak zaman ve ekonomik kısıtlılıklar sebebiyle mümkün olmadığından örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırma anketleri Kasım 2021 ve Ocak 2022 tarihleri arasında doldurtulmuş örnekleme yöntemi olarak da kolaylı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Belirlenen örneklem kitlesine 500 adet anket formu gönderilmiş ve gönüllülük esasına göre yapılan çalışmada 267 adet ankete geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen 267 anketten 44'ünde eksik veya hatalı bölümlerin olduğu tespit edilmiş ve bu anketler analize dahil edilmemiştir. Bu durumda analize dahil edilen anket formu sayısı 223 olmuştur. Faktör analizi için uygun örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, Tabachnick and Fidell (2001) madde sayısının 5 katı kadar katılımcıya ulaşmanın uygun görüldüğünü belirtmiştir. Madde sayısına bağlı olarak belirlenen bu kriterlerin yanı sıra, Preacher ve MacCallum (2002) minimum örneklem sayısının 100 ile 250 arasında olması gerektiğini belirtmiştir.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kaynakçada belirtilen kaynaklar ve araştırma kapsamında toplanan verilerle sınırlı kalmıştır. Araştırmanın veri toplama aşaması salgın hastalık dönemine denk gelmesi sebebiyle esnek çalışma koşulları ve online eğitim kişilere ulaşmayı güçleştirmiştir. Öte yandan araştırma konusu hassas bir konu olduğundan, çalışanların ifşa konusunda her ne kadar anket içeriğinde kişinin tanınmasına olanak verecek herhangi bir bilgi doldurulmasa bile çalışanlar anketi doldurmakta gönüllü olmamıştır.

4.4. Normallik Analizi

Veri analizinde çok değişkenli parametrik istatistik tekniklerinin kullanılacak olması nedeniyle, ölçeklere normal dağılım analizi yapılmıştır. Skewness ve Kurtosis değerleri de incelenmiştir. Normallik varsayımı için çarpıklık ve basıklık katsayıları normal dağılım sınırları içerisinde. Değerlerin “-2” ve “+2” aralığında olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010).

Tablo 3.1. Normallik Analizi Bulguları

| Ortalamalar | Çarpıklık (Skewness) | Basıklık (Kurtosis) |
|--------------------------|----------------------|---------------------|
| Kabul edilmiş sessizlik | 0,533 | 0,259 |
| Savunma amaçlı sessizlik | 0,641 | -0,381 |
| Örgüt yararına sessizlik | -0,676 | -0,615 |
| | | |
| İçsel whistleblowing | 0,411 | -0,538 |
| Dışsal whistleblowing | -0,923 | 0,507 |
| Kayıtsız/Nötr kalmak | 1,340 | 1,280 |

4.5. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, iç tutarlılığı ölçen bir analiz türü olarak geçerlilik analizleri içerisinde yer alan yapı geçerliliğinin bir parçası sayılabilir (Şencan, 2005: 17). Güvenilirlik; bir ölçüm aracının, ölçüm işleminin tekrarlanması durumunda tutarlılık göstermesi (Alpar, 2016: 506), ölçme işleminin tesadüfi yanlışlardan arındırılması (Karasar, 2018: 148) anlamına gelmektedir. Güvenilirliği düşük olan bir ölçme sürecinin bilimsel değeri şüpheli olabilir (Karasar, 2018: 148). Bir ölçeğin güvenilirliğini test etmek için çeşitli yöntemler kullanılsa da alan yazında en yaygın kullanılan Cronbach's Alfa (α) katsayısıdır (Ural ve Kılıç, 2011: 286). 9 maddeli İfşa (Whistleblowing) ölçeğinin 0,826 olan Cronbach's Alfa katsayısı, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Çalışan Sessizliği ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonucuna göre 14 maddeli ölçeğin Cronbach's Alfa katsayısı 0,812 'dir. Ölçekte maddeler incelendiğinde, ölçekten çıkarıldığında Alfa değerini yükseltecek bir madde bulunmamaktadır.

4.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı, çalışanların 'Çalışan Sessizliği' düzeylerinin 'İfşa (Whistleblowing)' yatınlığına etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın amaçları kapsamında oluşturulan araştırma hipotezleri şöyledir:

H.1: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabul edilmiş sessizlik algıları İçsel whistleblowing davranışlarını etkilemektedir.

H.2: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabul edilmiş sessizlik algıları Dışsal whistleblowing davranışlarını etkilemektedir.

H.3: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabul edilmiş sessizlik algıları Kayıtsız/Nötr kalmak davranışlarını etkilemektedir.

H.4: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunma amaçlı sessizlik algıları İçsel whistleblowing davranışlarını etkilemektedir.

H.5: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunma amaçlı sessizlik algıları dışsal whistleblowing davranışlarını etkilemektedir.

H.6: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunma amaçlı sessizlik algıları kayıtsız /nötr kalmak davranışlarını etkilemektedir.

H.7: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından örgüt yararına sessizlik algıları İçsel whistleblowing davranışlarını etkilemektedir.

H.8: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından örgüt yararına sessizlik algıları dışsal whistleblowing davranışlarını etkilemektedir.

H.9: Çalışanların örgütsel sessizlik alt boyutlarından örgüt yararına sessizlik algıları kayıtsız/nötr kalmak davranışlarını etkilemektedir.

5. BULGULAR

Öncelikle, araştırma örnekleminin profilinin ortaya konması amacıyla katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular paylaşılmıştır. Ardından, araştırma sorularına yanıt bulma amacıyla ele alınan ölçeklere ait farklılık testleri bulguları raporlanmıştır. Son olarak da çalışmanın ana amacını oluşturan çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri ve alt boyutlarının ifşa (whistleblowing) davranışları ve alt boyutları arasındaki ilişkilere ait bulgular raporlanmıştır.

5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan Munzur Üniversitesi personelinden 223 kişinin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Tablo 4.1’de, araştırmanın örneklem grubuna ilişkin demografik bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

| DEĞİŞKEN | FREKANS | YÜZDE (%) | DEĞİŞKEN | FREKANS | YÜZDE (%) |
|-------------------------|---------|-------------|-------------------------------------|---------|-------------|
| Cinsiyet? | | | İdari Göreviniz Var Mı? | | |
| Kadın | 97 | 43,5 | Evet | 83 | 37,2 |
| Erkek | 126 | 56,5 | Hayır | 140 | 62,8 |
| Yaş? | | | Toplam Çalışma Yılı? | | |
| 21-30 yaş arası | 11 | 4,9 | 1 Yıldan Az | 2 | 0,9 |
| 31-40 yaş arası | 131 | 58,8 | 1-5 Yıl | 25 | 11,2 |
| 41-50 yaş arası | 69 | 30,9 | 6-10 Yıl | 79 | 35,4 |
| 51-60 yaş arası | 12 | 5,4 | 11-15 Yıl | 76 | 34,1 |
| Medeni Durum? | | | 16-20 Yıl | 17 | 7,6 |
| Bekâr | 72 | 32,3 | 21 Yıl ve üzeri | 24 | 10,8 |
| Evli | 151 | 67,7 | Üniversitedeki Çalışma Yılı? | | |
| Öğrenim Durumu? | | | 1 Yıldan Az | 2 | 0,9 |
| Ortaöğretim | 22 | 9,9 | 1-5 Yıl | 51 | 22,9 |
| Ön Lisans | 26 | 11,6 | 6-10 Yıl | 92 | 41,2 |
| Lisans | 80 | 35,9 | 11-15 Yıl | 74 | 33,2 |
| Yüksek Lisans | 26 | 11,7 | 16-20 Yıl | 2 | 0,9 |
| Doktora | 65 | 29,1 | 21 Yıl ve üzeri | 2 | 0,9 |
| Diğer | 4 | 1,8 | Üniversitedeki Kadronuz? | | |
| Aylık Geliriniz? | | | Akademik Personel | 78 | 35,0 |
| 3500-4499 | 45 | 20,2 | İdari Personel | 94 | 42,2 |
| 4500-5499 | 47 | 21,1 | | | |

| | | | | | |
|---------------|------------|-------------|--------------------|------------|------------|
| 5500-6499 | 27 | 12,1 | Temizlik Personeli | 26 | 11,6 |
| 6500 ve üzeri | 104 | 46,6 | Güvenlik Personeli | 25 | 11,2 |
| TOPLAM | 223 | 100 | TOPLAM | 223 | 100 |

Tablo 4.1.'e göre, araştırmaya katılan çalışanların çoğu; erkek (%56,5), 31-40 yaş arasında (%58,7), evli (%67,7), lisans mezunu (%35,9), aylık geliri 6500 tl üzerinde olan çalışanlardan oluşmaktadır. Yine çalışmaya katılanlardan idari görevi olmayanlar (%62,8), toplam çalışma yılı 6-10 yıl arasında olanlar (%35,4), üniversitede 6-10 yıldır çalışanlar (%41,3) ve idari personel statüsünde olanlar (%42,2) çoğunlukta oldukları görülmektedir.

5.2. Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarının İçsel Whistleblowing Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel sessizlik alt boyutları olan kabul edilmiş sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik ile içsel whistleblowing basit regresyon analizine tabi tutulmuştur. Analizde, kabul edilmiş sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik bağımsız, içsel whistleblowing ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Örgütsel sessizlik alt boyutlarının içsel whistleblowing üzerindeki etkilerine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarının İçsel Whistleblowing Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Standardize Edilmemiş β | Standardize β | Standart Hata | t | p | F | Model 1 (p) | R^2 |
|---|-------------------------------|---------------------|---------------|--------|--------------|-------|-----------------|-------|
| Sabit Değişken | 3,084 | | 0,266 | 11,606 | 0,000 | 3,332 | 0,020 | 0,044 |
| Kabul Edilmiş Sessizlik | 0,031 | 0,033 | 0,072 | 0,423 | 0,673 | | | |
| Savunma Amaçlı Sessizlik | -0,120 | -0,179* | 0,053 | -2,269 | 0,024 | | | |
| Örgüt Yararına Sessizlik | -0,061 | -0,101 | 0,041 | 1,506 | 0,133 | | | |
| Bağımlı Değişken: İçsel Whistleblowing $p < 0,05$ | | | | | | | | |

Tablo 4.2 incelendiğinde, savunma amaçlı sessizlik ile içsel whistleblowing arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,332$; $p=0,024 < 0,05$). Ayrıca savunma amaçlı sessizlik boyutunun içsel whistleblowing boyutunu açıklama oranının % 4,4 olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunma amaçlı sessizliğin içsel whistleblowing düzeyini etkilediği söylenebilir. Tablo 4.2'de düzeltilmiş Beta katsayısına bakıldığında çalışanların savunma

amaçlı sessizlik düzeylerindeki bir birimlik artışın içsel whistleblowing düzeyinde 0,179 birimlik bir düşüşe yol açabileceği söylenebilir.

5.3. Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarının Dışsal Whistleblowing Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel sessizlik alt boyutları olan kabul edilmiş sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik ile dışsal whistleblowing basit regresyon analizine tabi tutulmuştur. Analizde, kabul edilmiş sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik bağımsız, dışsal whistleblowing ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Örgütsel sessizlik alt boyutlarının dışsal whistleblowing üzerindeki etkilerine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 4.3'de verilmiştir.

Tablo 4.3. Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarının Dışsal Whistleblowing Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Standardize Edilmemiş β | Standardize β | Standart Hata | t | p | F | Model (p) | R^2 |
|--|-------------------------------|---------------------|---------------|--------|--------------|--------|---------------|-------|
| Sabit Değişken | 3,393 | | 0,225 | 15,105 | 0,000 | 17,619 | 0,000 | 0,194 |
| Kabul Edilmiş Sessizlik | -0,238 | -0,277 | 0,061 | -3,892 | 0,000 | | | |
| Savunma Amaçlı Sessizlik | -0,009 | -0,015 | 0,045 | -0,210 | 0,834 | | | |
| Örgüt Yararına Sessizlik | 0,199 | 0,358 | 0,034 | 5,793 | 0,060 | | | |
| Bağımlı Değişken: Dışsal Whistleblowing $p < 0,05$ | | | | | | | | |

Tablo 4.3 incelendiğinde, örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabul edilmiş sessizlik ile dışsal whistleblowing arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($f=17,619$; $p=0,000 < 0,05$). Ayrıca kabul edilmiş sessizlik boyutunun dışsal whistleblowing boyutunu açıklama oranının %19,4 olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabul edilmiş sessizlik boyutunun dışsal whistleblowing düzeyini etkilediği söylenebilir. Tablo 4.3'te düzeltilmiş beta katsayısına bakıldığında çalışanların kabul edilmiş sessizlik düzeyindeki bir birimlik artışın dışsal whistleblowing düzeyinde 0,277 birimlik bir düşüşe yol açabileceği söylenebilir.

5.4. Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarının Kayıtsız/Nötr Kalmak Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel sessizlik alt boyutları olan kabul edilmiş sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik ile kayıtsız/nötr kalmak basit regresyon analizine tabi tutulmuştur. Analizde,

kabul edilmiş sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik bağımsız, kayıtsız/nötr kalmak ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Örgütsel sessizlik alt boyutlarının kayıtsız/nötr kalmak üzerindeki etkilerine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarının Kayıtsız/Nötr Kalmak Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Standardize Edilmemiş β | Standardize β | Standart Hata | t | p | F | Model (p) | R^2 |
|---|-------------------------------|---------------------|---------------|--------|--------------|-------|---------------|-------|
| Sabit Değişken | 4,306 | | 0,235 | 18,324 | 0,000 | 7,567 | 0,000 | 0,082 |
| Kabul Edilmiş Sessizlik | -0,109 | -0,129 | 0,061 | -1,705 | 0,090 | | | |
| Savunma Amaçlı Sessizlik | -0,106 | -0,175 | 0,047 | -2,274 | 0,024 | | | |
| Örgüt Yararına Sessizlik | 0,109 | 0,200 | 0,036 | 3,044 | 0,003 | | | |
| Bağımlı Değişken: Kayıtsız/Nötr Kalmak $p < 0,05$ | | | | | | | | |

Tablo 4.4 incelendiğinde, örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik ile kayıtsız/nötr kalmak boyutu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($f:7,567$; $p:0,024 < 0,05$; $p:0,036 < 0,05$). Ayrıca savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik boyutlarının kayıtsız/nötr kalmak boyutunu açıklama oranının %8,2 olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik boyutlarının kayıtsız/nötr kalmak düzeyini etkilediği söylenebilir. Tablo 5.4'te düzeltilmiş beta katsayısına bakıldığında çalışanların savunma amaçlı sessizlik düzeyindeki bir birimlik artışın kayıtsız/nötr kalmak düzeyinde 0,175 birimlik bir düşüşe yol açabileceği; öte yandan örgüt yararına sessizlik düzeyindeki bir birimlik artışın kayıtsız/nötr kalmak düzeyinde 0,200 birimlik bir artışa yol açabileceği söylenebilir.

Gerçekleştirilen betimsel analizler sonucunda, H2, H4, H6, H9 kabul, H1, H3, H5, H7, H8 reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Genel olarak bilgi ifşası bir örgütte etik ve ahlak dışı bir eylemin örgüt içinde ya da dışında oluşması muhtemel zararın ortadan kaldırılması için, bu konuda yetkili ve sorunun çözeceği düşünülen kişiler ya da mercilere bildirilmesidir (Aktan, 2015: 20). Bu durum sadece örgütler için geçerli olmayıp toplumun sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atacak durumları da ortaya çıkaran sözlü ya da yazılı bir iletişim şekli olarak görülebilir. Her ne kadar ortada bir sorunun çözülmesi durumu söz konusu olsa dahi bir davranışın başkalarıyla paylaşılması günümüzde ispiyon olarak görülmekte ve bundan kaçınma, örtbas etme durumu da doğabilmektedir. Ancak bu durumu açık

bir şekilde ifade etmek için özellikle belirtilmesi gereken şey bilgi ifşası erdemli ve ahlaki bir eylem iken, ispiyon için aynı şeyi söylemek doğru olmayacaktır.

Toplumumuzda görülen ve geleneksel hale gelen kuruma-topluma sadakat, otoriteye bağlılık, işine bağlı kalmak gibi birtakım özellikler, bireyleri karşılaştıkları etik dışı ya da yasal olmayan durumlar karşısında sessiz kalmaya itebilmektedir. “Söz gümüşe sükut altındır.” “Bana dokunmayan yılan bin yaşasın.” gibi yaşamımızda var olan atasözleri bu anlayışın göstergeleridir.

Yaşanan olumsuz durumlara karşı sessiz kalmayarak bu durumu bildiren bireylerin kime, nereye ve ne şekilde ifşa edeceği de sorunun çözümü için son derece önemlidir. Aksi takdirde yapılan yanlış ifşa, ifşacının; yalancı, düzeni bozucu, geçimsiz gibi etiketler olarak olayın ifşayı yapan kişinin aleyhine dönüşmesi muhtemeldir. Örgütlerde bu durumlar, yetkili kişilere ya da varsa bu durumlar için oluşturulmuş ilgili birimlere, üst amirlere, medyaya, yasal mercilere iletilebilmektedir.

Ifşayı etkileyen, bireyleri ifşaya iten ya da tam tersi durum olan sessiz kalmaya zorlayan birtakım sebepler vardır. Bunlar kişisel, örgütsel ve durumsal faktörler olarak sınıflandırılabilir. Bireyin yaşı, medeni durumu, ahlaki değerleri, eğitim düzeyi, cinsiyeti, hizmet süresi vb. faktörler bireysel faktörlere örnek gösterilebilir. Yine örgütün etik iklimi, yapısı ve örgüt kültürü örgütsel faktörler olarak ele alınırken; ortaya çıkan olumsuz durumların türü de durumsal faktör olarak değerlendirilir (Güvercin, 2016).

Örgütsel sessizlik davranışı ve bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, teori kısmında bilgi ifşası ve örgütsel sessizlik kavramları ele alınıp sonrasında bu değişkenler arasındaki ilişki incelendi. Uygulama kısmında ise yapılan analizlerle belirlenen hipotezler test edildi.

Yaptığımız çalışmada örgütsel sessizlik alt boyutlarının bilgi ifşası üzerinde anlamlı etkileri vardır. Savunma amaçlı sessizlik boyutu ile içsel whistleblowing arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki orta çıkmıştır. Yine örgüt yararına sessizlik boyutları ile içsel whistleblowing arasında da negatif yönlü ilişki bulunmuş, bireylerin örgüt yararına sessiz kalma davranışının artması sonucu içsel ifşa davranışlarında azalma ortaya çıktığı saptanmıştır.

Çeven (2019), örgütsel sessizlik boyutlarından savunma amaçlı sessizlik ile ifşa arasında anlamlı ve negatif bir ilişki; örgüt yararına sessizlik ile ifşa arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabul edilmiş sessizlik ile dışsal whistleblowing boyutu arasında negatif yönlü ilişki olduğu, ancak örgüt yararına sessizlik boyutu ile dışsal whistleblowing boyutu arasında ise pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani örgüt yararına sessiz kalan çalışanların dış ifşa kanallarını daha çok kullandığını söylemek mümkündür.

Örgütsel sessizlik alt boyutlarıyla ifşa (whistleblowing) boyutlarından kayıtsız/nötr kalmak boyutunun ilişkisi incelendiğinde, kabul edilmiş sessizlik boyutu ile negatif, savunma amaçlı

sessizlik boyutu ile negatif ve örgüt yararına sessizlik boyutları arasında ise pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

Çeven (2019), çalışmasında örgütsel sessizlik boyutlarından kabul edilmiş sessizlik ifşa arasında bir ilişki saptanmamış; savunma amaçlı sessizliğin ifşa üzerinde negatif etkisi olduğu ve örgüt yararına sessizliğin ifşa pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Örgütsel sessizlik alt boyutlarının ifşa üzerindeki etkileri üzerine yapılan regresyon analizine göre örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabul edilmiş sessizlik boyutunun dışsal whistleblowing düzeyini negatif yönde etkilediği söylenebilir. Öte yandan örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik boyutlarının kayıtsız/nötr kalmak düzeyini pozitif yönde etkilediği de söylenebilir.

Örgütlerde yaşanan yasalara, etik değerlere ve ahlaka aykırı durumların bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan maliyetleri oldukça fazla olabilmektedir. Bireyler yaşadığı toplumda ya da çalıştığı örgütte karşılaşılabilecekleri karşıt durumlar yüzünden sessiz kalmayı tercih edebilmektedir. Günümüz ekonomik şartlarda çalışanların iş bulma konusunda zorlandığı göz önünde bulundurulduğunda, işten kovulma, mobbing, çevresel soyutlanma gibi birtakım karşılaşılabilecek tehlikeler sebebiyle her ne kadar kendileri de durumdan memnun olmasa da sessiz kalmayı tercih edebilmektedir.

Çalışmanın teori kısmında da belirtilen birtakım engellerle karşılaşan bireylerin sessiz kalması toplumda ve örgütlerde kaotik ve hızla büyüyen hatalara sebebiyet verecektir. Oysa insan hayatının önemsendiği toplumlarda ve örgütlerde yaşanması muhtemel yanlışların önüne geçmek ve ortaya çıkacak zararların büyümesini engellemek zorunluluk haline gelmelidir. Öyle ki, insanlar ancak her koşulda değerli hissedildiği çevrede kendilerini var etmek ve hayatlarını devam etmek isterler.

Türkiye’de son yıllarda toplumda ve örgütlerdeki kötü uygulamaları bildirmeleri amacıyla yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER), Dilekçe Kanunu, Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), Kamu Görevlileri Etik Kurulu gibi düzenlemeler bunlardan bazılarıdır.

Bütün bu değerlendirme ve araştırma sonunda şu öneriler yapılabilir:

- Öncelikle son derece hassas bir konu olan bilgi ifşası kavramı iyi anlamlandırılmalı, her duyurmanın bilgi ifşası sayılıp sayılmayacağı değerlendirilmeli.
- İfşada bulunan kişi örgütte ve toplumda cesaretlendirilmeli, haklarının korunması gerekmektedir. Öte yandan kurumun itibarı ve sürdürülebilirliği söz konusu olduğundan çalışanların ödül ve terfi gibi uygulamalarla ifşanın örgüt yararına olduğu bilgisi verilmelidir.
- Örgütlerde etik ve güven iklimi oluşturulmalı, etkili ve uygun iletişim kanalları açılmalı ve çalışanların iş yeri ile aidiyet hissetmesi sağlanmalıdır.

- İşçilerin olası misilleme davranışı ve düşmanlıklardan korunması amacıyla yasal düzenlemelerin kanuna ve yasalara uygun bir biçimde yapılmalıdır.

Whistleblowingin (bilgi ifşası) medyada ya da toplum aracılığıyla ortaya çıkan olumsuz algısını değiştirmek yönünde çalışma yapılmalı ve bilgi ifşasının erdemli ve ahlaki bir durum olduğu bilgisi verilmelidir.

Bilgi ifşası ile ilgili literatürde fazla çalışmanın olmaması göz önünde bulundurulduğunda; örgütsel sessizlik, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ile beraber ele alınıp farklı evren ve örnekleme yeniden çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, L. (2013). Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: konuya ilişkin bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akı, G. (2020). Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- 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).
- Alpar, R. (2016). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık,
- Alper, M. (2018). *Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 79-100.
- Bakar, Ş. (2012). Çalışanların, iş yerlerinde karşılaştıkları etik olmayan durumları raporlama eğilimleri ve bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Bildik, B., 2009. Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi, *Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze,
- Bulut, D., Eryeşil K., Bedük, A. (2016). Banka çalışanlarının örgütsel sessizlik ve whistleblowing davranışlarına yönelik bakış açısı: Gaziantep ilindeki bir araştırma. *1.Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 566-573.,
- Çakıcı, A., Aysen, B. (2014). Örgütlerde yönetici sessizliği mümkün müdür? Keşifsel bir araştırma, *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 7 (1): 107-125.
- Çakıcı, A., 2008. Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1):117-134,
- Çelebi, I. (2018). *Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide öğrenilmiş çaresizliğin rolü: kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir alan araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara,
- Çeven, S. (2019). *Sağlık çalışanlarının sessizlik ve ifşa (whistleblowing) düzeylerinin incelenmesi: Üniversite hastanesi örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Çiğdem, S., 2013. Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Büro Yönetimi Özel Sayısı,
- Durak, İ., 2018. *Korku kültürü ve örgütsel sessizlik (2. baskı)*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa,
- Dyne, L.V., Ang,S., Botero, I.C. (2003) . Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs, *Journal Of Management Studies*, 40 (6): 1359-1392.,
- Fettahloğlu, Ö. O., Demir, S. (2014). Konuşma hürriyetinin yanında sessiz kalma seçeneği: üniversite akademik personelinin örgütsel sessizlik ve whistleblowing (ifşa etme) hakkındaki görüşleri, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:45 Eylül.
- George, D., Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. 17.0 update*, Boston: Pearson.
- Güvercin D. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers—heroes or traitors?: individual and collective responsibility for ethical behaviour, *Annual Reviews In Control*, 26(2): 243-262.,
- Karaman Sarıbay, B. (2015). *Örgütsel sessizlik ile kültürel değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi: kamu kuruluşlarında bir araştırma*, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Nobel Yayıncılık, Ankara,
- Liu, D. J. Wu, J. Ma 2009. Organizational silence: a survey on employees working in a telecommunication company. *International Business Research*. 9(5):1647- 1650.,

- Örenlili, M., 2018. *İşletmelerde örgütsel sessizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli,
- Özdemir E. N., 2015. *Whistleblowing (bilgi ifşasının) örgütsel güvene etkileri üzerine bir alan araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya,
- Pektaş, H. M., 2019. *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik tarzı ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin analizi*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya,
- Pinder, C.C., Harlos, K.P., 2001. Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 331-369.,
- Preacher, K. J., MacCallum, R.C. (2002). Exploratory factor analysis in behavioral genetics research: factor recovery with small sample sizes. *Behavior Genetics*, 32(2):153-161.,
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara,
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S.(2001). Using multivariate statistics. Pearson education company,
- Taşkıran, E., 2010. *Liderlik tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin rolü ve bir araştırma*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul,
- Timurtaş M., 2018. *Hastanelerde örgüt kültürü ile bilgi ifşası ilişkisinin değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ural, A., Kılıç, İ. 2013. *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- URL-1, 2021 <http://www.tdk.gov.tr/> Türk Dil Kurumu Sözlükleri. 01.11.2021
- Uyar, S., Yelgen, E. 2015. Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*,13(1):85-106,
- Zafer, E. D. (2014). *Tükenmişliğin örgütsel sessizlik ile ilişkisi ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul,
- Zamantılı Nayır, D. (2012). *Kurumsal etik ve whistleblowing*, Pozitif Yayınları, ISBN 978-605-5514-71-6, İstanbul.