T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

Meşru İhbarcılık Davranışının Planlanmış Davranış Teorisi'ne Göre Modellenmesi: Türkiye Araştırması

DOKTORA TEZİ

Hacer ŞİVİL

Danışman: Prof. Dr. A. Barış BARAZ

ESKİŞEHİR, 2019

MEŞRU İHBARCILIK DAVRANIŞININ PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ'NE GÖRE MODELLENMESİ: TÜRKİYE ARAŞTIRMASI

Hacer ŞİVİL

DOKTORA TEZİ

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı / İşletme Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. A. Barış BARAZ

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Nisan 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Hacer ŞİVİL 'in "Meşru İhbarcılık Davranışının Planlanmış Davranış Teorisi'ne Göre Modellenmesi: Türkiye Araştırması" başlıklı tezi **04 Nisan 2019** tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca **İşletme** Anabilim Dalı **Yönetim ve Organizasyon** Bilim Dalı'nda, **Doktora** tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı)	**: Prof.Dr.Avni Barış BARAZ**
Üye	**: Prof.Dr.Kemal BİÇERLİ**
Üye	**: Doç.Dr.Nezire Derya ERGUN ÖZLER**
Üye	**: Doç.Dr.Özlem ATALIK**
Üye	**: Dr.Öğr.Üyesi Ozan AĞLARGÖZ**

Prof.Dr.Hasan TUTAR
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

MEŞRU İHBARCILIK DAVRANIŞININ PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ'NE GÖRE MODELLENMESİ: TÜRKİYE ARAŞTIRMASI.

Hacer ŞİVİL

İşletme Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nisan, 2019
Danışman: Prof. Dr. A. Barış BARAZ

Araştırmanın amacı, Türkçe'ye ihbarcılık, ispiyonculuk, jurnalcilik, ajanlık, gammazlama ve düdük çalma olarak çevrilen whistleblowing kavramına yönelik olarak çalışma deneyimli öğrencilerin whistleblowing niyetinin belirleyicilerini ortaya koymaktır. Çalışmada, Planlanmış Davranış Teorisi ile geliştirilmiş Meşru İhbarcılık Ölçeği kullanılmıştır. Önce gayrimeşru, uygun olmayan veya yasa dışı bir davranışın ihbar edilmesinde hangi faktörlerin niyeti ve davranışı etkilediği incelenmiş daha sonra da bazı demografik faktörlerin etkisi incelenmiştir. Taraf tutmamak açısından bu kavramların yerine meşru ihbarcılık terimi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında, veri toplama aracı olarak 2921 tane Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'ne kayıtlı öğrencilere nicel araştırma yöntemi çevrimiçi anket kullanılmıştır. Uygulama kısmında verilerin uygunluğu için bazı ön testler uygulanmıştır. Daha sonra, Açımlayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, geçerlilik-güvenilirlik testleri ile Yapısal Eşitlik Modeli sınanmıştır. Sonuçlara göre, katılımcıların niyet ve davranışını etkileyen davranışa yönelik tutum, sosyal baskı ve algılanan davranış kontrolü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Y kuşağının, kadınların, bekar bireylerin ve özel sektör çalışanlarının meşru ihbarcılık davranışının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Meşru İhbarcılık Davranışı, Meşru İhbarcı, Fazladan Rol Davranışları, Prososyal Davranışlar, Kurumsal Yönetişim.

ABSTRACT

MODELING WHISTLEBLOWING BY THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR: A RESEARCH IN TURKEY.

Hacer ŞİVİL

Department of Business Administration
Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, April, 2019
Advisor: Prof. Dr. Barış BARAZ

The main purpose of this research is to exhibit the predictors of whistleblowing intentions of students that have working experience. The term has negative connetations like squeal, rat, informer, snitch, telltale, and buzzer in Turkish when translated. The Whistleblowing Scale based on the Theory of Planned Behavior is applied to see first what factors contribute to intention to report an illegitimate, improper, or illegal activity. Then, the impacts of some demographic factors on individuals' whistleblowing intention and behavior are examined. In this study, to take no side, a new phrase -meşru ihbarcılık- is used.

In the research, as a quantitative research method, an online survey is applied on 2921 students studying at Anadolu University, Distance Education Faculty. As for application, some pre-tests are applied. Then, the Stractural Equation Model is tested by means of the Explanatory Factor analysis, the Confirmatory Factor analysis and validity-realibility test. All in all, it is found out that attitudes toward the behavior, social norms, and the perceived behavior control are statistically meaningful on the participants' intentions and behavior. Besides, Gen Y, women, single individuals, and private company workers' whistleblowing behavior are higher.

Keywords: Whistleblowing Behaviour, Whistleblower, Extra-Role Behaviour, Prosocial Behavior, Corporate Governance.

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki işletmelerde meşru ihbarcılık niyet ve davranışını etkileyen etkenlerin neler olduğunu belirlemek ve işletmelerin meşru ihbarcılık mekanizmaları oluşturmak için farkındalıklarını arttırmaktır.

Öncelikle bu uzun yolculukta benden desteğini hiç esirgemeyen, değerli bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren çok değerli danışman hocam Prof. Dr. A. Barış BARAZ'a, tez izleme jürilerimde bulunan Prof. Dr. Kemal BİÇERLİ ve Dr. Öğretim Üyesi Ozan AĞLARGÖZ'e ve çalışmamın tüm istatistiki süreçlerine yön veren istatistik hocam Dr. Öğretim Üyesi Alper BEKKİ'ye tüm destek ve tavsiyelerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Çalışmamın başından beri beni hep motive ederek destek olan ve aynı yolda yürüdüğümüz Seda ÇINAR, Betül GÜMÜŞ ve Hülya ABDULA'ya ve benim bugünlere gelmemi sağlayan babam Hasan, annem Nurten ve kardeşlerim Emine, Ayşe ŞİVİL ve Hatice ŞİVİL TUNÇ ile sevgili yeğenlerim Zeren ve Alp TUNÇ'a verdikleri destek ve gösterdikleri sonsuz sabır için çok teşekkür ediyorum.

Bu doktora tezimin akademik kariyerimin sonraki dönemlerinde gerçekleştireceğim çalışmalar için iyi bir başlangıç noktası olması temennisiyle, çalışmama katkıda bulunan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrencilerine ve beni manen destekleyen sevgili öğrencilerime ayrıca teşekkür ederim.

Hacer ŞİVİL

Nisan 2019, Eskişehir

03/12/2018

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Hacer ŞİVİL

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

ÖZET .....**iii**

ABSTRACT.....**iv**

ÖNSÖZ .....**v**

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

İÇİNDEKİLER .....**vi**

TABLOLAR DİZİNİ.....**x**

ŞEKİLLER DİZİNİ.....**xiv**

KISALTMALAR DİZİNİ .....**xvi**

1. GİRİŞ **1**

1.1. Sorun.....**4**

1.2. Amaç **5**

1.3. Önem.....**5**

1.4. Varsayımlar.....**6**

1.5. Sınırlılıklar **6**

1.6. Tanımlar **7**

2. MEŞRU İHBARCILIK DAVRANIŞI **9**

2.1. Meşru İhbarcılık Davranışı Tanımı **10**

2.1.1. Meşru İhbarcılık Davranışı Süreci.....**16**

2.1.2 Meşru İhbarcılık Davranışı Çeşitleri **17**

2.2. Meşru İhbarcı.....20

2.3. Meşru İhbarcılık Davranışının ve Meşru İhbarcıların Onaylanmama Sebepleri 25

2.4. İhbarcılığın Meşrulaştırılması 27

2.4.1. Dünya Çapındaki Meşru İhbarcılık Davranışı Politikaları.....27

2.4.2. Devletlerarası Organlar ve Meşru İhbarcılık Davranışı Politikaları ..39

2.5. Kurumsal Yönetişim Teorileri ve Meşru İhbarcılık Davranışı.....40

2.5.1. Pay Sahipleri Teorisi 46

2.5.2. Paydaş Teorisi 47

2.6. Prososyal Davranış Olarak Meşru İhbarcılık Davranışı 48

2.7. Meşru İhbarcılık Davranışı Örnekleri.....50

2.8. Meşru İhbarcılık Davranışının Olumlu ve Olumsuz Yönleri.....53

2.8.1. Meşru İhbarcılık Davranışının Olumlu Yönleri.....54

2.8.2. Meşru İhbarcılık Davranışının Olumsuz Yönleri.....55

3. MEŞRU İHBARCILIK DAVRANIŞI VE PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ.....57

3.1. Planlanmış Davranış Teorisi Bileşenleri.....57

3.1.1. Davranışa Yönelik Tutum.....59

3.1.2. Sosyal Baskı.....59

3.1.3. Algılanan Davranışın Kontrolü 60

3.1.4. Davranışa Yönelik Niyet 61

3.2. Meşru İhbarcılık Davranışı Çalışmaları 62

4. YÖNTEM 69

4.1. Araştırmanın Modeli 69

4.2. Evren ve Örneklem.....74

4.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı 77

4.4. Veri Analizi **79**
4.4.1. Açımlayıcı Faktör Analizi **79**
4.4.2. Planlanmış Davranış Teorisi Modelinin Bağımsız Değişkenlerine Yönelik Bulgular **83**
4.4.3. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi **86**
4.4.4. Genel Yapısal Modelin Test Edilmesi **92**
4.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Ve Sorularının Değerlendirilmesi **117**

5. BULGULAR VE YORUM **120**

5.1. Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Değişkenler ile İlgili Bulgular **120**

5.2. X ve Y Kuşakları ile Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Bulgular **124**

5.3. Medeni Durum ile Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Bulgular **126**

5.4. Cinsiyet ile Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Bulgular **127**

5.5. Sektör ile Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Bulgular . **129**

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER **130**

KAYNAKÇA **148**

EKLER

ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Görevi suistimal çeşitleri 15
Tablo 2.2. Bazı ülkelerde Meşru ihbarcılık davranışı kanunları 28
Tablo 2.3. Meşru ihbarcılık örnekleri 50
Tablo 3.1. Meşru ihbarcılık davranış çalışmaları 62
Tablo 3.2. Türkiye'de çeşitli çalışmalarda kullanılan ihbarcılık ölçüm yöntemleri 67
Tablo 4.1. Araştırmanın evren ve örneklem büyüklüğü 74
Tablo 4.2. Örneklem hata payına göre alınabilecek örneklem büyüklükleri 75
Tablo 4.3. Katılımcıların demografik özellikleri 76
Tablo 4.4. Yöneticilerin özellikleri 77
Tablo 4.5. Anket formunu oluşturan alt ölçekler 78
Tablo 4.6. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Test Sonuçları 79
Tablo 4.7. Kaiser-Meyer-Olkin Testi değerleri 80
Tablo 4.8. Ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri 80
Tablo 4.9. Cronbach's Alpha güvenilirlik ölçütü değerlendirme kriterleri 81
Tablo 4.10. Dönüştürülmüş bileşenlerin matrisi tablosu 81
Tablo 4.11. Doğrulayıcı faktör analizi ile açıklanan varyans oranları 83
Tablo 4.12. Davranışa Yönelik Tutum ifadelerinin cevapları 84
Tablo 4.13. Sosyal Baskı ifadelerinin cevapları 84
Tablo 4.14. Algılanan Davranış Kontrolü ifadelerinin cevapları 85
Tablo 4.15. Davranışa Yönelik Niyet ifadelerinin cevapları 86
Tablo 4.16. Yapısal Eşitlik Modellemesi için uyum ölçütleri 86
Tablo 4.17. Davranışa Yönelik Tutum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi model uyum indeksler 87
Tablo 4.18. Sosyal Baskı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi model uyum indeksleri 88
Tablo 4.19. Algılanan Davranış Kontrolü1 Doğrulayıcı Faktör Analizi model uyum indeksleri 89

Tablo 4.20. Algılanan Davranış Kontrolü2 Doğrulayıcı Faktör Analizi model uyum indeksleri....90
Tablo 4.21. Davranışa Yönelik Niyet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi model uyum indeksleri....91
Tablo 4.22. Meşru İhbarcılık Davranış Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi model uyum indeksleri....91
Tablo 4.23. Genel modelin tahmin değerleri 94
Tablo 4.24. Genel modelin tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 95
Tablo 4.25. X ve Y Kuşağı model uyum değerleri 96
Tablo 4.26. X Kuşağı tahmin değerleri....97
Tablo 4.27. X Kuşağı tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 97
Tablo 4.28. X Kuşağı standartlaştırılmış toplam etki 98
Tablo 4.29. Y Kuşağı tahmin değerleri....99
Tablo 4.30. Y Kuşağı tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 99
Tablo 4.31. Y Kuşağı standartlaştırılmış toplam etki 99
Tablo 4.32. Kuşak değişkenine ilişkin betimleyici istatistikler 100
Tablo 4.33. Kuşak değişkeni kategorileri arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin test sonuçları 101
Tablo 4.34. Medeni durum için model uyum değerleri 101
Tablo 4.35. Evliler için tahmin değerleri 102
Tablo 4.36. Evlilerin tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 103
Tablo 4.37. Evliler için standartlaştırılmış toplam etki....103
Tablo 4.38. Bekarlar için tahmin değerleri 104
Tablo 4.39. Bekarların tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 104
Tablo 4.40. Bekarlar için standartlaştırılmış toplam etki....104

Tablo 4.41. Medeni durum değişkenine ilişkin betimleyici istatistikler 105
Tablo 4.42. Medeni durum değişkeni kategorileri arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin test sonuçları 105
Tablo 4.43. Kadın ve erkeklerin uyum değerleri 107
Tablo 4.44. Kadınlar için tahmin değerleri 107
Tablo 4.45. Kadınlar için tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 107
Tablo 4.46. Kadınlar için standartlaştırılmış toplam etki 108
Tablo 4.47. Erkekler için tahmin değerleri 108
Tablo 4.48. Erkeklerin tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 109
Tablo 4.49. Erkekler için standartlaştırılmış toplam etki 109
Tablo 4.50. Cinsiyet değişkenine ilişkin betimleyici istatistikler 109
Tablo 4.51. Cinsiyet değişkeni kategorileri arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin test sonuçları 110
Tablo 4.52. Özel sektör, kamu sektörü ve kendi şirketi olanların uyum değerleri 111
Tablo 4.53. Özel sektör çalışanları için tahmin değerleri 111
Tablo 4.54. Özel sektör çalışanları için tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 112
Tablo 4.55. Özel sektör çalışanları için standartlaştırılmış toplam etki 112
Tablo 4.56. Kamu sektörü çalışanları için tahmin değerleri 113
Tablo 4.57. Kamu sektörü çalışanları için tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 113
Tablo 4.58. Kamu sektörü çalışanları için standartlaştırılmış toplam etki 114
Tablo 4.59. Kendi şirketi olanlar için tahmin değerleri 114
Tablo 4.60. Kendi şirketi olanlar için tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan) 115
Tablo 4.61. Kendi şirketi olanlar için standartlaştırılmış toplam etki 115
Tablo 4.62. Sektör değişkenine ilişkin betimleyici istatistikler 115

Tablo 4.63. ANOVA Testi 116
Tablo 4.64. Varyans Homejenlik Testi 116
Tablo 4.65. Tamhane Testi 117
Tablo 4.66. Araştırma soru ve hipotezlerinin sonuçları 118
Tablo 6.1. Yöneticiler için öneriler 136

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Meşru ihbarcılık davranış süreci meşru ihbarcılık davranış süreci 17
Şekil 2.2. Meşru ihbarcılık tipolojisi 18
Şekil 2.3. Volswagen Group meşru ihbarcılık sistemi 37
Şekil 2.4. Örgütsel Buzdağı 41
Şekil 2.5. Meşru ihbarcılık sonrası deneyimlenen misilleme çeşitleri 56
Şekil 3.1. Planlanmış Davranış Teorisi 59
Şekil 4.1. Araştırmada kullanılan yapısal model 71
Şekil 4.2. Kuşaklar için oluşturulan model 72
Şekil 4.3. Medeni durum için oluşturulan model 72
Şekil 4.4. Cinsiyet için oluşturulan model 73
Şekil 4.5. Sektör için oluşturulan model 73
Şekil 4.6. Davranışa Yönelik Tutum modeli 88
Şekil 4.7. Sosyal Baskı modeli 89
Şekil 4.8. Algılnan Davranış Kontrolü1 modeli 90
Şekil 4.9. Algılanan Davranış Kontrolü2 modeli 90
Şekil 4.10. Meşru İhbarcılık Niyeti modeli 91
Şekil 4.11. Meşru İhbarcılık Davranışı modeli 92
Şekil 4.12. Genel model 93
Şekil 4.13. X Kuşağı Yapısal Eşitlik Modeli 96
Şekil 4.14. Y Kuşağı Yapısal Eşitlik Modeli 98
Şekil 4.15. Evliler için Yapısal Eşitlik Modeli 102
Şekil 4.16. Bekarlar için Yapısal Eşitlik Modeli 103
Şekil 4.17. Kadınlar için Yapısal Eşitlik Modeli 106
Şekil 4.18. Erkekler için Yapısal Eşitlik Modeli 108
Şekil 4.19. Özel sektör çalışanları için Yapısal Eşitlik Modeli 108
Şekil 4.20. Kamu çalışanları için Yapısal Eşitlik Modeli 108
Şekil 4.21. Şirket sahipleri için Yapısal Eşitlik Modeli 108
Şekil 5.1. OHAL döneminde işsizlik 123
Şekil 6.1. Hileyi ortaya çıkarma yaklaşımları 138

Şekil 6.2. Meşru ihbarcılık politikaları bölümleri 138
Şekil 6.3. Meşru ihbarcılık sistemi 138

KISALTMALAR DİZİNİ

AB : Avrupa Birliği

ACFE : Uluslararası Sertifikalı Suistimal Uzmanları Derneği

ADK : Algılanan Davranışın Kontrolü

AFA : Açımlayıcı Faktör Analizi

AIG : American International Group

BCCI : Kredi ve Uluslararası Ticaret Bankası

BIAC : İşveren ve Sanayi Danışma Komitesi

BİMER : Başbakanlık İletişim Merkezi

BM : Birleşmiş Milletler

BRI : Bristol Kraliyet Hastanesi

BSA : Business Software Allience

BSI : İngiliz Standartlar Enstitüsü

CAAT : Bilgisayar Destekli Denetim Teknikleri

CEO : İdari Yönetim Amiri

CFO : Finans Direktörü

CIA : Merkezi İstihbarat Teşkilatı

CİMER : Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi

CMK : Ceza Muhakemesi Kanunu

COE : Avrupa Konseyi

COSO : Sahte Mali Raporlama Ulusal Komisyonu

CSRA : Devlet Hizmeti Reformu Yasası

CWHA : Carribean Woman's Health Association

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

DMK : Devlet Memurları Kanunu

DP : Demokrat Parti

DYT : Davranışa Yönelik Tutum

EC : Avrupa Birliği Komisyonu

EEOC : Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu

ERC **:** Ethics Resource Center

FBI **:** Federal Soruşturma Bürosu

FCA **:** Sahte Hak Talep Etme Yasası

FMVSS 301 **:** Federal Motorlu Araçlar Güvenlik Standartı 301

GDPR **:** Genel Veri Koruma Tüzüğü

GİMDES **:** Gıda ve İhtiyaç Maddeleri Denetleme ve Sertifikalama Araştırmaları Derneği

ICSI **:** Hindistan Şirket Sekreterleri Enstitüsü

ICWPA **:** İstihbarat Teşkilatı İhbarcı Koruma Yasası

ILO **:** Uluslararası Çalışma Örgütü

İMKB **:** İstanbul Menkul Kıymetler Borsası

İSMMMO **:** İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası

KOBİ **:** Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

KOSGEB **:** Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

LOC **:** Denetim Odağı

Mİ **:** Meşru İhbarcı

MİD **:** Meşru İhbarcılık Davranışı

MİN **:** Meşru İhbarcılık Niyeti

MSPA **:** Liyakat Sistemi Koruma Kanunu

MSPB **:** Liyakat Sistemi Koruma Kurulu

NBES **:** Ulusal İş Etiği Araştırması

NET **:** Nedensel Eylem Teorisi

NSA **:** Ulusal Güvenlik Dairesi

NSWBC **:** Ulusal Meşru İhbarcılık Merkezi

OECD **:** Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

OHAL **:** Olağanüstü Hal

OSC **:** Özel Danışma Konseyi Dairesi

ÖVD **:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

PD Bill : İfşaat Koruma Tasarısı

PDT : Planlanmış Davranış Teorisi

PHEF : Pueblo Hispanic Education Foundation

PIDA : Kamu Çıkarlarına Yönelik İfşa Kanunu

SB : Sosyal Baskı

SEC : Sermaye Piyasası Kurulu

SHRM : İnsan Kaynakları Yönetimi Topluluğu

SIIA : Software and Information Industry Association

SOX : Sarbanes-Oxley Yasası

SPK : Sermaye Piyasası Kanunu

SPSS : Sosyal Bilimler İstatistik Programı

TCK : Türk Ceza Kanunu

TDK : Türk Dil Kurumu

TFEU : Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma

TUAC : Sendika Danışma Komitesi

TUİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

WP Bill : Meşru İhbarcı Koruma Tasarısı

WPA : İhbarcı Koruma Yasası

WPEA : İhbarcı Koruma İyileştirme Yasası

YEM : Yapısal Eşitlik Modeli

1. GİRİŞ

İşletmelerin rekabet üstünlüğü kazanmasında insan faktörü son derece önem taşımaktadır. Yönetim olgusunun 1900'lü yıllarda bilimsel bir nitelik kazanmasıyla insana verilen önem artmıştır. Endüstri Devrimi sonrasında ortaya koyulan Klasik Yönetim anlayışı (1880-1930) öncülerinden Frederick E. Taylor, Henry Fayol ve Max Weber (Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, Yönetim Süreci Yaklaşımı ve Bürokrasi Yaklaşımı), insan gücünden azami şekilde yararlanabilecek yöntemler geliştirmiştir. Ancak, insanı makine olarak gören bu yöntemler zamanla yetersiz kalmış ve Neo-Klasik Yönetim (1930-1950) döneminde Elton Mayo ve arkadaşlarının yaptığı Hawthorne araştırmalarıyla (1927-1932), insanın duygusal bir varlık olduğu kanıtlanmış, etkinlik ve verimlilik beklentisinde olan işletmelerin de insanın bu yönünün göz ardı etmemesi gerektiği ortaya koyulmuştur. Hawthorne araştırmaları işletmelerde iş birliğinin ve karşılıklı ilişkilerin önemini doğrulamıştır (Daft, 2003:41-46). 1950'lerden itibaren süregelen modern ve modern sonrası yaklaşımlarla işletmede insana verilen önem daha da hız kazanmıştır. Artık, teknolojik gelişmelere de bağlı olarak insan ömrü uzamakta ve insan, iş hayatında daha fazla yer almakta ve çalışanların iş yapma yöntemleri değişmektedir. Dolayısıyla, 2000'li yılların başından beri tarihte ilk kez Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y kuşağı ve Z kuşağı beraber yaşamakta ve çalışmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, insana verilen önemin artması, yaşanan ekonomik, sosyolojik, tarihi olaylar ve rekabet üstünlüğü sağlama dürtüsü gerek iş gerekse de sosyal hayatta önemli algısal farklılıklara yol açmaktadır. Artık çalışanların haberleşme ve iş yapma yöntemleri değişmiştir. İşletmelerin büyümesiyle denetimleri de zorlaşmış, yolsuzlukları ortaya çıkaracak uygun bir platform oluşturma ihtiyacı doğmuştur. Meşru ihbarcılık olarak Türkçe 'ye çevrilen whistleblowing kavramı da bu yeni konular arasında yer almaktadır.

İşletmelerde çalışanların tanık olabileceği etik veya kanuna aykırı yanlış işleyişlerin yine çalışanlarca kurum içi ve/veya dışı kanallara bildirilmesi olarak tanımlanan meşru ihbarcılık davranışı (MİD), işletmeler tarafından desteklendiğinde kuruma katkı sağlayan bir iletişim mekanizmasına dönüştürülebilir. Aksi halde, olabilecek yolsuzluklar sadece

kurumun kendisini değil, küresel dünyayı da sarsmaya devam edecektir. Yüzyılın başındaki sayısız şirket içi skandallardan ABD'de Enron ve WorldCom'da muhasebe kayıtlarındaki yolsuzluk ancak çalışanların ihbar etmesiyle gün ışığına çıkarılabilmiştir. Şirket skandallarına dünyanın her yerinde rastlamak mümkündür. Türkiye'de İSKİ skandalı, İtalya'da Parmalat, Japonya'da Kanebo, Çin'de Yanguangxia ve Hollanda'da Ahold bunlardan sadece birkaçıdır. Gerek küçük gerekse büyük uluslararası şirketlerde kâr amacı gütsün veya gütmesin, özel veya tüzel tüm kurumlarda bu ve benzeri şirket skandalları yaşanmaktadır. Mietche (1999) 'un yaptığı çalışmaya göre sadece ABD'de çalışan hırsızlığı tahmini 5 milyar dolar, kanun ihlali 350 milyar dolar, vergi kaçakçılığı 300 dolar milyar ve sağlık hizmetlerinde sahtekârlık 100 milyar dolara ulaşmıştır. 1985 yılında kurulan ve en önemli hedefi; sahte mali raporların nedenlerini belirlemek ve meydana gelme olasılığını azaltmak olan Sahte Mali Raporlama Ulusal Komisyonu (COSO), 1998-2007 yılları arasındaki on yıllık dönemde 347 adet hileli finansal raporlama vakasını incelemiştir. 1987-1997 yıllarını kapsayan 1999 yılı rapor sonuçlarıyla karşılaştırıldığında hileli finansal raporlamaların daha da arttığı görülmüştür. Enron, WorldCom gibi yüksek profilli hileli finansman raporları doların önemini daha da arttırmış ve ABD'de incelenen 300 hileli vakada toplam olarak 120 milyar dolar (yaklaşık olay başına 400 milyon dolar) maliyet ortaya çıkmıştır. Bu tutar COSO'nun 1999'da 1987-1997 arası için yaptığı araştırmada hileli örnek başına 25 milyon dolar idi (Beasley vd., 2010: 1). 2000'li yıllarda muhasebe kayıtlarındaki sahtekârlığın neden bu denli arttığı bilinemese de zarar, maddi boyutu aşmış örgüt üyeleri, müşteri ve toplumun güvenlik, sağlık ve huzurunu tehdit eder hale gelmiştir. Bu da hükümet ve şirketlerin şeffaflık, sorumluluk, hesap verilebilirlik ve adillik ilkeleri çerçevesinde faaliyetlerini sürdürebilmelerini sağlayan bir yönetim anlayışı olan kurumsal yönetişime daha da önem vermesine yol açmaktadır (Near ve Miceli, 2008: 263-264).

Tüm bu ve benzeri skandallar, başta ABD'de bazı düzenlemelere yol açmıştır. 2002'de Halka Açık Şirketler Muhasebe Reformu ve Yatırımcı Koruma Yasası olarak da bilinen Sarbanes-Oxley Yasası (SOX)'un yürürlüğe konmasıyla muhasebe kayıtlarında ve şirket yönetiminde bazı zorunluluklar getirmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu (SEC)'in halka açık şirketlerin muhasebe kayıtlarını denetleyecek bir üst kurul kurulmasıyla yükümlü olması,

bağımsız denetçiler ile ilgili yeni düzenlemeler getirilmesi ve meşru ihbarcıların korunması SOX'un getirdiği yaptırımlardandır (Akküçük, 2009: 10-11). 2010 Dodd-Frank Wall Street Reform ve Tüketiciyi Koruma Yasası ile meşru ihbarcıların işten atılması ve misillemeye maruz kalmaları yasaklanmıştır. Ayrıca SEC, gayrimeşru, ahlak dışı veya kanuna aykırı hareket ettiği için bir milyon doların üstünde para cezasına çarptırılan kişi veya kurumlardan tahsil ettiği ceza tutarının %10 ile %30'u arasındaki kısmını meşru ihbarcılara vermekle görevlendirilmiştir (Doğru, 2010). 2017 mali yılında SEC 12 meşru ihbarcıya 50 milyon dolara yakın ödül vermiştir. Aynı yıl SEC Neustar Inc., SandRidge Energy Inc., BlackRock Inc., ve HomesStreet Inc. adlı şirketleri meşru ihbarcıları engellemelerinden dolayı cezalandırmıştır (SEC, 2017:18).

Usulsüzlüklerin önüne geçmek için ABD'de bu yasalar uygulanırken, Avrupa'da muhasebeyi ilgilendiren tüm faaliyet ve kayıtları denetleyecek kişilerin nitelikli olması için genel çerçeveyi çizen Avrupa Birliği 8 No'lu Direktifi, Japonya'da J-SOX yasaları ve pek çok ülkede benzer yasalar yürürlüğe konulmuş ve genel olarak bağımsız denetim firmalarını denetleyecek kamu gözetim kurumlarının kurulması öngörülmüştür (Odabaşı ve Ergen, 2015: 7). Ayrıca, demokratik ve şeffaf yönetime önem veren Avrupa Birliği (AB), AB'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (TFEU)'nın Madde 15(3) ve Yönetmelik 1049/2001'de halkın dökümanlara ulaşma şartını ekleyip, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi Madde 42'de de bunun temel hak olduğu belirtilmiştir (Abazi ve Tauschinsky, 2015: 87). Yine de, 2005'de ABD'de sigorta şirketi American International Group (AIG), 2006'da Japonya'da elektrik şirketi Nikko Cordial ve 2014'de İngiltere'de süpermarket zinciri Tesco'da yolsuzlukların gözlenmesi düşündürücüdür.

Her ne kadar hukuki önlemler alınsa da bazı çalışanların ihbarda bulunmaktan kaçındıkları muhakkaktır. Diğer yandan, Uluslararası Sertifikalı Suistimal Uzmanları (ACFE)'nin 2004 raporuna göre, şirket içi yolsuzlukların %40'ı çalışanlar vasıtasıyla öğrenilmektedir. Bu da şirketlerin ihbarcılığı meşrulaştırıp şirket içi mekanizmalar oluşturması açısından önemlidir (ACFE, 2004:18). Buna göre, birtakım yasaların hala şirket içi usulsüzlükleri engellemede çok da etkili olmadığını ama şirket içi proaktif yaklaşımların daha etkili olduğunu görülmektedir.

Bu çalışmada kişilerin meşru ihbarcılık niyetleri (MİN)'ni etkileyen değişkenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada geleceğin çalışanı, işvereni veya yöneticisi kabul edilen Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrencilerinin, meşru ihbarcılık niyeti üzerinde etkili olan değişkenlerin bulunması amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında, veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemi çevrimiçi anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkarmak için hazırlanmış 21 adet ifade yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcıların meşru ihbarcılık davranışına yönelik tutum, sosyal baskı, algılanan davranışın kontrolü ve niyetini tespit eden 36 ifadeye yer verilmiştir. Meşru ihbarcılık niyetine etki eden sebepleri ölçmek amacıyla kullanılan ifadeler Ajzen (1991) tarafından geliştirilen Planlanmış Davranış Teorisi temeli üzerine hazırlanmış Park ve Blenkinsopp (2009)'un geliştirdiği ve Güney Kore'de uygulamış oldukları Meşru İhbarcılık Ölçeği'nin Türkçe'ye, İngilizce'ye ve tekrar Türkçe'ye çevrilmesi ile elde edilmiştir. Anket çalışması sonrasında, 2921 kabul edilen katılımcı ile gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarının şirketlerle paylaşılması ve şirket içi politikaların oluşturulmasında Türkiye'de meşru ihbarcılık davranışını destekleyici mekanizmaların kurulmasında katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde; sorun, amaç, önem, varsayımlar, araştırmanın sınırları ve araştırma ile ilgili tanımlar ele alınmaktadır. İkinci ve üçüncü bölümlerde meşru ihbarcı (Mİ), meşru ihbarcılık davranışı (MİD), prososyal açıdan meşru ihbarcılık davranışı ve Planlanmış Davranış Teorisi (PDT) çerçevesinde ilgili literatür taraması yapılmıştır. Dördüncü bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklemi ile veri toplama tekniği ve aracı ele alınmış ve veri analizi yapılmıştır. Beşinci bölümde araştırma bulguları ve yorum, son bölüme de sonuç, tartışma ve öneriler kısımlarına yer verilmiştir.

1.1. Sorun

İhbarcılığın meşrulaşmaya başlaması Enron ve WorldCom gibi şirket içi ahlak dışı ve kanun dışı meydana gelen olaylarla gündeme gelmiştir. Kurumsal yönetişimde pay sahiplerinin haklarını gözetmek için başta ABD olmak üzere pek çok ülkede kanuni önlemler alınıp, ahlak ve kanun dışı olayları ihbar edenler ödüllendirilse bile gerek bu

kanunların işlevsizleştirilmesi gerekse yaşanan kötü örneklerin olması ve sosyal, ekonomik ve psikolojik sebeplerle pek çok çalışan şahit olduğu yanlış durumları raporlamaktan kaçınmaktadır.

Bu araştırmanın temel sorunu, farklı kuşakları temsil eden ve geleceğin potansiyel işvereni, çalışanı ve yöneticisi olan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrencilerinin meşru ihbarcılık niyetlerinin Planlanmış Davranış Teorisi ile incelenmesidir. Bu öğrencilerin davranışa yönelik tutumlarının, sosyal baskılarının ve algıladıkları davranışsal kontrollerinin meşru ihbarcılık niyetleri üzerindeki etkileri incelenerek meşru ihbarcılık davranışları üzerine çıkarım yapılabilmesi sağlanacaktır. Daha sonra da cinsiyet, kuşak, medeni durum ve sektörün meşru ihbarcılık niyeti ve davranışı üzerindeki etkisi tespit edilecektir.

1.2. Amaç

Çalışmanın amacı; potansiyel yönetici, işveren ve çalışan adayı olarak kabul edilen Türkiye'nin farklı bölgelerinde yaşayan çalışma deneyimli Açıköğretim Fakültesi öğrencilerinin meşru ihbarcılık niyetlerine ve davranışlarına etki eden değişkenlerin belirlenmesi ve cinsiyet, kuşak, medeni durum ve sektörün niyet ve davranışa etkisinin belirlenmesidir. Ayrıca, bu araştırmanın ileride gerçekleştirilebilecek benzer kapsamlı çalışmalar için referans oluşturması hedeflenmektedir.

1.3. Önem

Türk yükseköğretim sisteminde 1982 yılından beri hizmet vermekte olan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nin, sisteme kayıtlı yaklaşık 1,5 milyon öğrencisi ve 3 milyona yakın mezunu vardır. Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi ile bütün Türkiye'de örgütlenmiş olan ve farklı demografik özellikleri bünyesinde tutan tek üniversitedir. Önerilen araştırma ile Türkiye'nin çeşitli il ve bölgelerinde yaşayan Açıköğretim Fakültesi öğrencilerinin, açık öğretim bilgi sistemi üzerinde yer alan anket kısmında karşılarına çıkan çevrimiçi form üzerinden hazırlanan anketi doldurmaları ile elde edilecek verilerin analiz edilmesiyle, Türkiye genelini kapsayabilecek bir örneklemin meşru ihbarcılık davranışı niyetine etki eden değişkenlerin ayrıntılı olarak analiz edilmesi hedeflenmektedir.

Literatür incelendiğinde Türkiye'de daha önce bu kapsamda bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Çalışma kurgulanan model açısından da özgündür. Planlanmış Davranış Teorisi kapsamında lisansüstü tez çalışmalarında niyeti ve davranışı etkileyen faktörler araştırılmıştır.

Araştırma sonuçlarının Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) yetkililerileriyle paylaşılması söz sahibi Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ)'lere eğitim sağlanmasının onların profesyonelleşmesi için ve sistem geliştirmelerine yardımcı olması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Daha önceki çalışmalarda, Türkiye'deki işletmeler için meşru ihbarcılıkla ilgili politikalar önerilmemiştir. Ayrıca, farkındalık yaratmak açısından işletme öğrencilerine seçmeli ders olarak konuyla ilgili ders açılmasının önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu çalışmada aşağıdaki maddeler varsayım olarak kabul edilmiştir:

- Ankete katılan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrencileri kendilerine yöneltilen soruları kişisel düşüncelerini yansıtacak şekilde ve dürüst olarak yanıtlandırmışlardır.
- Ankete katılan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrencileri verdikleri cevapların çalışma sonucunu doğrudan etkileyebileceğinin bilincindedirler.
- Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrencileri geleceğin çalışanı, girişimci ya da yönetici adayı olarak değerlendirilebilirler.

1.5. Sınırlılıklar

Genel olarak bu çalışma aşağıda belirtilen maddeler ile sınırlıdır;

- Meşru ihbarcılık davranışı ile ilgili haberler iş, akademik ve sosyal hayatta her ne kadar yaygınsa da tanım olarak tam anlamıyla benimsenmemiş bir kavramı ifade etmektedir. Konu, tam bir teorik çerçeveye oturtulmadığından, çok disiplinli bir

konu olduğundan ve Türkiye'de fazla ele alınmamış bir konu olmasından dolayı meşru ihbarcılık kişilerde farklı çağrışımlara neden olmaktadır. Bu durum araştırma amacıyla meşru ihbarcıların tespitinde de zorluğa neden olmaktadır.

- Vaka çalışması risklidir çünkü bir iş ortamında ihbarcılığı incelemek zor, ihbarcı bulma olasılığı çok düşüktür ve her bir durum kendine münhasırdır. Bu nedenle, genelleme yapmak güçtür.
- Araştırmanın sınırlarının belirlenmesi amacıyla, Türkçe literatüre *ispiyoncu, sıçan, muhbir, jurnalci* ve *dönek* gibi olumsuz ifadeler içeren kelimeler kullanılmamış, davranışı meşrulaştıran sebepler sıralanıp örneklerle desteklenmiştir.
- Çalışmanın örneklemi, veri toplama aşaması olan 2016-2017 akademik yılında döneminde Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'ne kayıtlı ve çalışma deneyimi olan öğrencilerle sınırlıdır. Yapılan çalışma tek bir sektörü veya belirli bir örgütü incelememekte, farklı örgüt ve sektörlerde çalışma tecrübesi olan öğrencileri kapsamaktadır.

1.6. Tanımlar

Kurumsal Yönetişim: Bir şirketin, hak sahipleri ve kamuoyunun menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde, mali kaynakları ve insan kaynaklarını kendine çekmesini, verimli çalışmasını ve bu sayede hissedarları için uzun dönemde ekonomik kazanç yaratarak istikrar sağlamasını mümkün kılan kanun, yönetmelik ve gönüllü özel sektör uygulamaları bileşimidir (TKYD ve Deloitte; 2006: 4).

Meşru İhbarcı (Mİ): Kurum içinde çalışmış veya çalışmakta olan ve kurumda meydana gelen uygunsuz davranışı düzeltme yetkisine sahip olmadığından tanık olduğu olayın düzeltilmesi için aleni veya zımni olarak kurum içi ve/veya dışı kanalla raporlama yapan çalışandır. Mİ iç denetçi veya ombudsman gibi bir görevde de olabilir (Miceli ve Near, 1985:1).

Meşru İhbarcılık Davranışı (MİD): Bir kurumda çalışmış veya çalışmakta olan kişilerin, kurumdaki yasa-dışı ya da etik olmayan davranış ve eylemleri, duruma müdahale gücü olan kurum içi ya da dışındaki mercilere bildirme davranışıdır (Near ve Miceli, 1985:4).

Pay Sahipleri Teorisi: Teori, şirketin menfaat sahiplerini onu kuran ve risk alan sermaye sahipleri olarak görmektedir. Bu nedenle, teoriye göre, pay sahiplerinin kârlılığının gözetilmesi gerekmektedir (Ülgen ve Mirze, 2013: 462 ve Gonc, 2016).

Paydaş Teorisi: İşletmeyi doğrudan etkileyen veya işletmenin faaliyetlerinden doğrudan etkilenen birincil paydaşlar ile kurumla doğrudan bağlantısı olmamakla birlikte kurumun varlığını sürdürmesinde önemli etkiye sahip ikincil paydaşların çıkarlarının gözetilmesini öngören bir teoridir (Ülgen ve Mirze, 2013: 463, Gonc, 2016 ve Dereköy, 2015: 42).

Planlanmış Davranış Teorisi (PDT): Ajzen (1991)'nin PDT, etiksel davranışlardaki niyeti tahmin etmede kullanılan bir teorik çerçevedir (Park ev Blenkinsopp, 2009: 4). Teoriye göre, farklı türdeki davranışların niyeti davranışa yönelik tutum, sosyal normlar ve algılanan davranışın kontrolüyle tahmin edilebilir (Ajzen, 1991: 179).

Prososyal Davranış: İş tanımında olmayan ama kişinin isteğine bağlı olarak yaptığı, başkalarının menfaatine olduğu kadar (özgeci) kendi çıkarlarını da (egoist) gözetmek amacıyla sergilediği davranıştır (Miceli ve Dozier, 1985: 823-824).

2. MEŞRU İHBARCILIK DAVRANIŞI

Yazılı ve sözlü basında yasa dışı, sahtekârlık içeren ve etik olmayan haberlerin içinde, çalıştığı şirketi dolandırandan, rüşvet ve bahşiş alana, cinsel istismarda bulunana ve çevreye verdiği zararı önemsemeyen işveren veya çalışana sıkça rastlanılmaktadır. Hâlbuki içilen suyun sağlığa uygun olarak tüketicilere ulaştırılmasına kadar geçtiği tüm aşamalardan bankaya yatırılan paranın güvenliğine kadar geçen tüm süreçlerden ilgili işletmedeki personel sorumludur (Sayğan ve Bedük, 2013: 1-2). Bu nedenle, örgüt çalışanlarının kamu yararını düşünmesi ve kurumdaki uygunsuz işleyişlere seyirci kalmamaları ve ihbarda bulunmaları son derece önemlidir; dolayısıyla işletmeler ekonomik ve mali durumuyla ilgili her türlü bilgiyi gizlemeden ve açık bir şekilde kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Çünkü işletmeler, kâr amacı gütsün veya gütmesin, yardım kuruluşları da dahil, devlet, özel işletmeler ve toplum birbirine bağlı olarak var olmaktadır. İşletmeler, toplumun iyiliğine hizmet etmelidir. İşletme düzeyinde bu bilincin oluşması, toplumun her kademesine yayılmasına zemin hazırlamada ve suç oranını minimum düzeye indirilmesinde şüphesiz önemli bir rol oynayacaktır.

İşletmelerde yaşanan etik dışı davranışların ve hilelerin ortaya çıkarılmasında bağımsız denetçilerin hem şirket maliyetini arttırması hem de bu denetçilere olan güvenin Enron skandalında olduğu gibi sarsılmış olmasından dolayı ihbarcılığın meşrulaştırılması yukarıda sayılan sebeplerden dolayı her geçen gün daha da önemli olmaktadır. Günümüzde bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle bir işletmenin bilgi saklaması neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Artık daha da şeffaflaşan işletmelerde kişiler e-posta ve elektronik kayıtları silememekte, bu durum da olmuş veya olabilecek hileli davranışları saklayamamaktadır. Yine de artan rekabet, etkinlik ve verimlilik anlayışı veya kişisel çıkarlar sebebiyle işletmeler yasa dışı veya etik dışı yollara başvurabilmektedir. Uygunsuz durumların ortaya çıkmasında çalışanların algı ve tutum farklılıkları ve kurumların şeffaf politikalar uygulaması önemli rol oynamaktadır. Meşru ihbarcılık ancak kurumlar tarafından doğru yönetildiğinde denetimi güç olan büyük işletmelerde yolsuzluk ve usulsüzlükler önlenebilir.

Şöyle ki, 2007'de 40 ülkede 5428 şirkette yapılan bir çalışmada, son iki yıl içinde %43'ün üstünde söz konusu şirketlerde en az bir tane şirket içi ciddi bir suç unsuruyla

karşı karşıya kalındığı saptanmıştır. 2003-2005 yılları kıyaslandığındaysa dünya genelindeki şirket içi raporlanan suçların %6 artış gösterdiği belirlenmiştir. Şirketlerin bu şirket içi yolsuzluğu önlemede ciddi yatırımlar yapmasına rağmen hala yolsuzlukların artıyormuş gibi görünmesindeki en büyük etken, şirketlerin şeffaflaşması ve yolsuzlukların üstünün örtülmemesine bağlanabilir. Elbette, bu farkındalığın artmasını sağlayan medya, kanun ve yönetmelikler ve ulusal hükümetler ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) gibi uluslararası kurumların çabası küçümsenemez boyuttadır. Diğer taraftan, şirket içi usulsüzlüklerin maliyeti örneğin sigortacılık sektöründeki sahtekârlıktan kaynaklanan kayıp 2005-2007 yılları arasında 4,476,717 dolar iken 1,018,114 dolarlık giderin de bu kaybın sonuçlarıyla başetmede harcandığı ortaya çıkmıştır. Aslında doğrudan kayıp, yönetimsel masraflar, markaya, kurum çalışanının moraline, iş ilişkileri olunan kişilerle olan ilişkilere ve hisse değeri gibi dolaylı kayıplara yönelik kayıplar da söz konusudur (Bussmann, 2007: 5-7). Özetle, şirket içi yolsuzlukların maliyeti aslında göründüğünden daha derindir.

Şirket içi suçları tespitte, tek başına kontrol mekanizmasının yeterli olmadığının, şirket içi proaktif metodların suç tespitinde daha etkin rol oynadığı görülmektedir. İhbar hattı, uyarı, kurum kültürü ve şirket içi anketler bu yöntemler arasındadır. 2007 yılında usulsüz durum tespitinde meşru ihbarcılar %43 katkı sağlamıştır (Bussmann, 2007: 10). Burada kurum kültürünün ihbarcılık mekanizmalarına verdiği önem yadsınamaz, çünkü bu kültürün yerleşmesiyle kurum, itibarını koruyabilecek, çalışanlarının güvenini kazanabilecek ve hak sahiplerinin mağdur duruma düşmemesini sağlayacaktır. Bu da, milyarlarca dolar kazanç sağlamak demektir.

Aşağıda tanımı yapılan whistleblowing kavramı, yapılan araştırmada farklı kuşakları olumlu veya olumsuz yönlendirmemek açısından ilerleyen kısımlarda *meşru ihbarcılık* olarak kullanılacaktır ve meşru ihbarcı için Mİ, meşru ihbarcılık davranışı için MİD yazılacaktır.

2.1. Meşru İhbarcılık Davranışı Tanımı

Whistleblowing terimi alanyazında olumlu ve olumsuz anlamlara geldiğinden, üzerinde hemfikir olunan tam bir karşılığı yoktur. Terimi, Türk araştırmacılardan Gerçek (2005),

Celep ve Konaklı (2012) ve Baltacı (2017) bilgi uçurma, Taş ve Antalyalı (2015) izharcılık, Candan ve Kaya (2015) ve Yürür ve Nart, (2016) ihbar/ihbarcılık, Mercan vd. (2012), Arslan ve Kayalar (2017), Bayrakçı ve Kayalar (2016) ifşa olarak kullanmakta, Esen ve Kaplan (2012, Çiğdem (2013), Kördöve (2017), Sayğan (2011), Özler vd. (2010) ve Aktan (2006) ise yanlış anlaşılmaya mahal vermemek için orijinal haliyle kullanmayı tercih etmektedir.

Meşru ihbarcılık davranışı sadece bilgi vermek demek değildir, çünkü ifşa edilen bilgi sayesinde bilgiyi alan kişinin bir eyleme geçip bu davranışı durdurması beklentisi vardır. Kısaca, meşru ihbarcılık davranışının yanlış uygulamayı durdurma gibi bir hedefi vardır. Bilgi veren veya dedikodu yapan kişinin böyle bir kaygısı veya düşüncesi olmayabilir. Öncelikle, kanuni açıdan meşru ihbarcılık destek gören bir davranıştır (Near ve Miceli, 1996: 510). Bir kurumda meşru ihbarcılık mekanizmasını dedikodu ile karıştırmamak için öncelikle şirket hangi davranışların kuruma zarar verdiğini net olarak belirtmeli ve kanıt istemelidir. Örneğin; ataç çalmak pek çok kişi için suç unsuru oluşturabilirken pek çok kişi için de önemsiz bir mesele olabilir veya maaşlara yapılan farklı oranlardaki zam ayırımcılık olarak algılanabilir. Kurum, şikâyetle ihbarın karıştırılmaması için uygulamalar arasındaki farklılıkları eğitimle ve web sayfasında herkese açık bir şekilde duyurursa, çalışanlar şikâyetlerini ilgili birimlere yapacak ve tanık oldukları yasa dışı veya ahlak dışı durumları da ihbar kanalları vasıtasıyla ilgili birime aktaracaktır. Aksi durumda, herkes kendi çıkarı için sebepli sebepsiz yere ihbarda bulunabilir ve durum içinden çıkılmaz bir hal alabilir.

Kurumun meşru ihbarcılık davranışını hoş görmemesinin en önemli sebeplerinden biri, kurumun bu davranışı hiyerarşik yapısına bir saldırı olarak algılaması, kurum içi dayanışmayı ve kurum dışı imajı zedelediğini düşünmesi ve bunu bir tehdit unsuru olarak görmesidir (Miceli vd., 1991:119; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 278; Keenan, 2002: 17; Bjorkelo vd., 2010: 372; Devine ve Maassarani, 2011: 16).

Jeffry Wigand, kelimenin sıçan, gammaz, ispiyoncu, dönek gibi aşağılayıcı çağrışımlar içermesinden dolayı utanç verici olduğunu, aslında başkalarını düşünen, cesaretli, güçlü ve erdem sahibi gibi iyi şeyleri çağrıştırmasını ve bu nedenle de daha olumlu şeyler

çağrıştıran bir kelimeyle değiştirilmesini önermektedir (Devine ve Maassarani, 2011: xi). Halbuki meşru ihbarcılar kurumun çıkarları koruyan kişilerdir ve kuruma bağlılıkları yüksektir (Miceli ve Near, 1985:2; Erkmen, vd., 2014; 232; Paul ve Townsend, 1996: 149; Miceli vd., 1991: 113). Ayrıca, bazı araştırmacılar ihbarcılığın görev değil bir seçim olduğunu belirterek bu kişileri kahraman, hatta aziz statüsünde görmektedir (Bouville, 2008: 579).

Kelime, 1930'larda futbol gibi bir oyunda kural dışı oynayan bir oyuncuyu hakem görevini gören bir kişinin ıslık çalarak durdurması anlamında kullanılmıştır (Miceli ve Near, 1992: 15; Jubb, 1999: 77). "whistleblowing" veya "whistleblower" kelimeleri Oxford English Dictionary 1961 yılı basımında yer almazken, "to whistle" kelimesinin söz konusu sözlükte "gizlice bilgi paylaşma" şeklinde açıklanmaktaydı. Benzer şekilde 1976 yılı basımı Webster's Third New International Dictionary of the English Language'de de bu kavramlara yer verilmemekte, ama "to whistle" kelimesi "ıslıkla bir durumu haberdar etmek" anlamına gelmekteydi. 1986 baskılı Oxford English Dictionary, ilk kez "whistleblowing" kelimesine sözlükte yer verilmiş ve kelimenin anlamı "özellikle bir kurumda birini ispiyonlamak veya bir suça maruz kalmak" şeklinde tanımlanmıştır. Kurumsal bağlamda "whistleblowing" sözcüğü 1971 yılında Journal Computer dergisinin editörüne gönderilen bir mektupta olumsuz bir şekilde kullanılmış, fakat 1972 yılında bir konferansta tüketici hakları savunucusu Ralph Nader aynı terimi prososyal açıdan ele alarak "bir kurumun toplumun çıkarına karşı yolsuzluk, kanun dışı, hileli veya zarar verici tutum sergilemesi durumunda bireylerin durumu ifşa etmesi" olarak tanımlamıştır (Vandekerckhove, 2006:7-8).

Her ne kadar sözcüğün sözlükte yer alması ve sosyal bağlamda kullanılması 20. yy'da olsa da ilk bilinen whistleblowing olayı 1700'lü yıllarda Amerikan Donanması'nda Deniz Piyadesi John Grannis'in donanma komutanının yetersizliğinden dolayı görevden alınması konusundaki görüşlerini meclise yazılı olarak sunmasıyla yaşanmıştır. Bu davranış sadece donanmayı güçlendirmekle kalmamış, aynı zamanda meclisin 1778'de Whistleblower Law – İhbarcılık Kanunu'nu çıkarmasına neden olmuştur. Bu kanuna göre herkesin memurların yaptığı yolsuzlukları hemen meclise veya yetkili birime bildirmesi şartı getirilmiştir (Gaudet, 2016: 4-5).

Jubb, meşru ihbarcılık davranışını bir işletmedeki fiili şüpheli veya tahmini yasa dışı veya ahlak dışı durumların bilgi sahibi kişi tarafından kişinin kendi isteğiyle ve herhangi bir zorlama olmadan dış bir kuruma ifşa etmesi olarak tanımlarken (Jubb, 1999:78), Aktan, kavramı orijinal şekliyle kullanmış ve yaptığı derlemelerle kavramı "organizasyon içerisinde yasadışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi" (Aktan, 2006: 1) olarak tanımlamıştır. Özler vd. ise kavramı etikle ilişkilendirerek "işyerindeki yanlış, etik olmayan ve yasalara aykırı olduğu düşünülen olumsuz davranışların olası istenmeyen sonuçlarını önlemek için, bu davranışların örgüt içindeki ve dışındaki ilgili ve yetkili kişilere iletilmesi" şeklinde tanımlamışlardır (Özler vd., 2010: 169). Bir başka tanıma göre meşru ihbarcılık, "örgütte çalışmış olan veya çalışmakta olan kişilerin, örgüt liderlerinin kontrolü altındaki gayri resmi, etik dışı veya yasa dışı faaliyetleri, söz konusu durumu düzeltme yetkisine sahip kişi veya kurumlara bildirilmesi" (Near ve Miceli, 1985: 4; Miceli vd., 1991: 113; Keenan, 2007: 85) şeklinde tanımlanmıştır.

Meşru ihbarcılık davranışı ile ilgili ortak görüşler bu davranışın yasa dışı veya ahlak dışı bir durumu kişinin kendi isteğiyle, görev tanımında olmadan ifşa etmesi yönündedir. Tanımlarda da geçtiği gibi bir kurumda yasalara ve etik değerlere aykırı şartların oluşması meşru ihbarcılık davranışını gündeme getirir. Örnek vermek gerekirse, halk sağlığına uygun olmayan gıda üretilmesi ve pazarlanması, insan hakları ihlali, kaçak işçi çalıştırma, sosyal ve mali hakları sağlamadan işçi çalıştırma, vergi kaçakçılığı, taciz, şiddet, dayak, hissedarların haklarının ihlali ve paydaşların haklarının ihlali gibi durumlar meşru ihbarcılık davranışına yol açabilir.

Bazı araştırmacılar, eylemin gerçekleşmesi için kurumda çalışmış veya çalışan, uygunsuz durumları değiştirme yetkisi olmayan, kimliğini isteğe bağlı açıklayan ve usulsüzlükte belki de aktif rol almış kişi (meşru ihbarcı), kuruma zarar verse de kurumdaki haksız davranışının ifşa edilmesi (meşru ihbarcılık davranışı), kurum içine veya kurum dışına ifşanın yapılması (başvuru mercii) ve devletten özele, büyükten

küçüğe, gençten yaşlıya kadar bir kurum/kişi (ihbar edilen kişi veya kurum) olmak üzere dört unsurun varlığına dikkat çekmektedirler (Miceli ve Near, 1985:2-4).

Usulsüzlükler kâr amaçlı şirketlerde yaygınmış gibi görünse de kâr amacı gütmeyen şirketlerde de benzer durumlarla karşılaşılmaktadır. Venable LLP adlı hukuk firması 2011 raporunda şu örneklere yer verilmiştir: Danışmanlık hizmeti veren Discovery Counselling Center of San Ramon Valley'in yöneticisi 2011 yılında 150,000 doların üzerinde parayı zimmetine geçirmiştir, düşük gelirli kadın ve göçmenlere sağlık konusunda destek veren Caribbean Woman's Health Association (CWHA)'nın eski yöneticisinin maaşını onay almadan arttırmış ve 2006 yılında gelen bağışın 17,500 dolarını zimmetine geçirmiştir, 2010 yılında suistimal edilmiş çocuklara hizmet veren Kids House of Seminole'nun yöneticisi zimmetine 48,000 dolar geçirmiştir ve Pueblo Hispanic Education Foundation (PHEF)'nın yöneticisi 2006 yılında Latin American Educational Foundation'da zimmetine para geçirmesinin yanı sıra 2010 yılında da 57,000 dolardan fazla parayı zimmetine geçirmiştir. Peki, bu hileli durumlara ne sebep olmaktadır? Araştırmacılar raporda bunu motivasyona, akla uygun kılmaya ve fırsata bağlamaktadır (Devaney ve Tenenbaum, 2011). Etkili bir denetim mekanizmasının olmaması sadece hatalı davranışa sebep olmamakta aynı zamanda görgü tanıklarının da hatalı durumu bildirmelerindeki algılarını da aşağıdaki örnekte olduğu gibi olumsuz etkilemektedir.

Amerika'da büyük bir askeri üs çalışanlarına uygulanan bir ankete göre uygunsuz görülen davranışlar Tablo 2.1.'deki gibi 7 ana bölüm altında toplanmıştır: Hırsızlık, israf, kötü yönetim, güvenlik sorunları, cinsel taciz, ayrımcılık ve yasa ihlalleri. Çalışmada kötü yönetim, cinsel taciz ve yasa ihlali ile ilgili yanlışlıklara şahit olan çalışanların olayı ifşa etme oranının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Fakat hatalı durumların ihbar edilmemesindeki asıl sebepler; durumun düzelmesi için hiçbirşeyin yapılamayacağı düşüncesi, bu durumun yol açacağı maliyetin büyüklüğü, yeterli kanıt olmaması ve ihbarcının başına gelebilecek olumsuz şeyler olarak sıralanmıştır (Near vd., 2004: 219). Gorta ve Forell, çeşitli çalışmalardan uygunsuz eylemin neden raporlanmadığını derlemiş ve yukarıda sayılanlara ek olarak yeterince ciddi olduğu düşünülen durumların

raporlanması yönündeki inanç ve olayın görgü tanığını olumsuz etkilememe durumlarını da eklemiştir (Gorta ve Forell, 1995: 321).

Tablo 2.1. *Görevi suistimal çeşitleri (Near vd., 2004: 226-227)*

%	Kategori	Unsurlar
44	**İsraf**	Vasıfsız kişilerin avantaj sağlaması, kötü yönetilmiş program, kurum kaynaklarını boşa harcama
13	**Haksız Ayrımcılık**	Irk, cinsiyet, din gibi konularda ayrımcılık yapma
11	**Kötü Yönetim**	Yönetimin kötü performansı örtbas etmesi ve yanlış göstermesi
10	**Hırsızlık**	Bütçeden veya mülkten çalma, rüşvet veya bahşiş alma, pozisyonunu kişisel çıkarlar için kullanma, sözleşmelerde haksız çıkar, çalışma mekânlarının kötüye kullanımı
8	**Cinsel Taciz**	Sözlü veya fiziksel cinsel taciz
8	**Güvenlik Sorunları**	Tehlikeli veya sözleşmeye aykırı ürünler ve güvenli olmayan çalışma şartları
7	**Diğer Kanun İhlalleri**	Diğer kanun ihlalleri

Meşru ihbarcılık davranışı ile ilgili değinilen sorunlardan biri çalışanın algıladığı hatalı durumu değerlendirmesi ile ilgilidir çünkü herkesin bakış açısı farklı olabilir. Elbette ki hatalı durum göz ardı edilirse, düzeltilemez. Bir diğer sorun ise ilgili merciinin çalışanın öngördüğü hatalı durumu hatalı görmemesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, 1976'da OSHA'nın yaptığı bir araştırmaya göre, sadece %20 şikayetin dikkate alındığı, bunların yarısının mahkemeye intikal ettiği ve bu 60 şikayetin sadece bir tanesinin mahkemeyi kazandığı ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde 1990'larda çalışan suçlamasının %90'nın reddedildiği ve 2006'da da 75.000 suçlamanın sadece %5.3'nün Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (EEOC)'nca makul sebep olarak ele alınmış olması tüm bu süre boyunca resmi kanalların onay verdiği durumların sayısının oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum, yönetimin hataların ciddiyetini anlamadaki isteksizliğine, yönetimin yanlışı anlamadaki yetersizliğine veya yönetimin hatalı durumlara devam etme arzusuna bağlanmaktadır. İşgörenin durumu yanlış algılayabileceği veya abartıyor olabileceğine dikkat çekilerek, yanlış uygulamanın ne olduğunu tanımlamanın kolay olmadığına değinilmektedir (Miceli vd., 2008: 21-22).

Özetle, yukarıda 7 ana katagori altında sınıflandırılan uygunsuz durumların ilgili kişi ve makamlara raporlanması ve para kaybından, sağlık, işgücü ve itibar kaybı gibi kayıpların yaşanmaması için kurumlar ihbarcılığı meşrulaştırmalı ve muhtemel meşru

ihbarcıların güvenini kazanmalıdır. Örgüt için yararlı bir şekilde bu süreci yönetici mekanizmalar geliştirilerek ihbarın meşrulaşması, kime ve nasıl yapılacağı netlik kazanmalıdır.

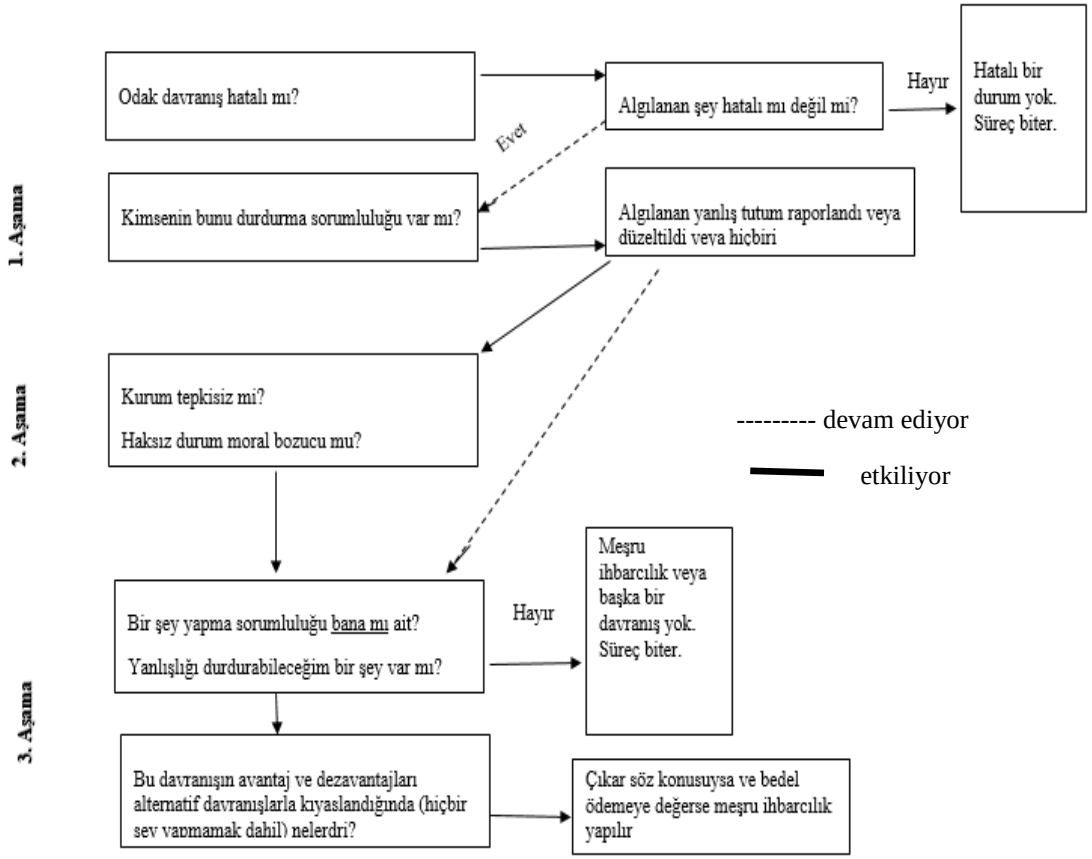
2.1.1. Meşru İhbarcılık Davranışı Süreci

Genel olarak, bir çalışanın meşru ihbarcılık davranışı sergilemesi bir takım karar aşamalarına bağlıdır denebilir. Yazında farklı süreçler halinde tanımlanmış olsa da süreç, özünde bir bireysel seçim ve karar alma sürecidir. Söz konusu karar alma süreci rasyonel eylemler dizgesi olarak gerçekleşmekte ve çoğu kez yoğun risk süreçlerini de içermektedir. Toplumsal, kültürel ve sosyolojik olaylar da bu süreçte etkilidir.

Miceli vd.'ne göre, şüpheli bir durum söz konusu olduğunda, kurum çalışanları Şekil 2.1.'deki gibi en fazla üç aşamalı karar alma süreci yaşar:

- İlk aşamada çalışan odak davranışın yanlış olup olmadığına karar verir. Eğer odak davranış ile ilgili olumsuz bir algı yoksa meşru ihbarcılık davranışı da gerçekleştirilmez. Aksi bir durumda ise, çalışan bu durumu düzelme yetkisi olan bir kişi olup olmadığını sorgular. Eğer kişi, kurumun bu durumu düzelttiğine veya birisinin zaten raporladığına inanıyorsa o zaman süreç tamamlanır ama henüz durum rapor edilmemiş veya düzeltilmemişse o zaman ikinci aşamaya geçilir.
- Bu aşamada çalışan raporlanmamış veya düzeltilmemiş bir davranışa (cinsel taciz gibi) aslında kurumun tolerans sağladığı ve raporlansa dahi düzeltilmeyeceği sinyalini alabilir. Böyle bir durumda çalışma ortamında endişe, depresyon ve memnuniyetsizlik hatta işten ayrılmalar artar. Pek çok çalışan durumu raporlamaz.
- Üçüncü aşamada kişi ihbarda bulunup bulunmama kararı alır. Çalışan, üçüncü şahıs müdahalesi (bystander effect), kâr-zarar analizi, davranışın durdurulması, ihbar etme şekli gibi birtakım değerlendirmeler yapar (Miceli vd., 2008: 37-43). 40'ın üzerinde görgü tanığı olmasına rağmen neden saldırıya uğrayan birisi için kimsenin polisi aramadığı yönünde şöyle bir tespitte bulunulmuştur. Araştırmacılara göre, her bir tanık diğer tanıkların da olaya şahit olduğunu bildiğinden kendini tam sorumlu hissetmemektedir ve birinin yardım çağrısında

bulunacağını düşünmektedir. Üçüncü şahıs müdahalesi teorisi (theory of bystander intervention) olarak adlandırdıkları bu teoriye göre üçüncü şahıslar kendilerine "Acaba acil veya yanlış bir durum mu? Bir şey yapmalı mıyım? Bu durumu durdurabilir miyim?" gibi sorular sorar. Bu soruların cevabı olumluysa müdahale o denli mümkün olur. Ancak, bir grup tanık söz konusu olduğunda, bu sorumlulukların yayılmasına izin verecek ve herkes birbirinin bir şey yapmasını bekleyecektir (Latané ve Darley, 1970: 342; Miceli vd., 2008: 35-36).



Şekil 2.1. *Meşru ihbarcılık davranış süreci meşru ihbarcılık davranış süreci (Miceli vd., 2008: 38)*

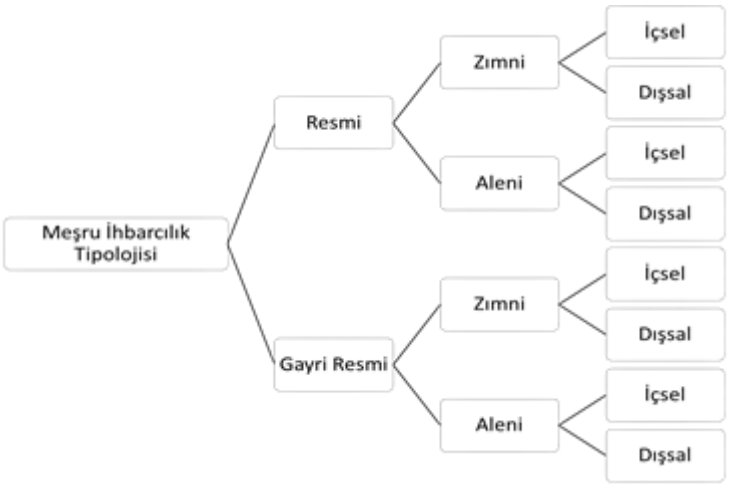
2.1.2 Meşru İhbarcılık Davranışı Çeşitleri

Bir kurumda çalışan uygun olmayan bir duruma tanık olduğunda şu şekilde davranacaktır:

- Sessiz kalmak

- Diğer çalışanlarla durumu paylaşmak
- Örgüt içine durumu rapor etmek
- Örgüt dışına durumu rapor etmek (Erkmen; 2017).

Park vd., meşru ihbarcılığı her bir boyutunda çalışanın resmi veya gayri resmi, aleni veya zımni, içsel veya dışsal olarak seçim yaptığı üç boyutlu bir tipolojiyle açıklamaya çalışır**.** Buna göre;



Şekil 2.2. *Meşru ihbarcılık tipolojisi (Park vd., 2008, 930)*

- *Resmi-Gayri Resmi*: Kurumda meşru ihbarcılık için raporlama gibi standart bir düzenleme olması veya çalışanın yakın gördüğü güvendiği bir arkadaşına durumu aktarmasıdır.
- *Aleni-Zimni*: Kişi meşru ihbarcılık yaparken gerçek adını verebilir veya kimliğini gizleyebilir.
- *İçsel - Dışsal*: Çalışanın uygunsuz durumu kurum içine mi yoksa kurum dışına mı ifşa ettiğiyle ilgilidir (Park vd., 2008: 930).

Çalışmalar, daha çok sınıflandırmaların içsel ve dışsal şeklinde yapıldığını göstermektedir. Bir kurumla ilgili yanlış uygulamaların nereye sözlü veya yazılı aktarıldığı, aktaran kişi söz konusu kurum ve hatta toplum için önemli sonuçlar doğurur. Bu nedenle bu iki tür uygulamalar ayrı ayrı ele alınacaktır.

İçsel Meşru İhbarcılık: İhbarcılıkta kurum içi kanalların kullanılmasıdır. Bowie (1982) ve DeGeorge (1986) gibi bazı ahlakbilimcilere göre kurum içi kanalların kullanılması ahlaki açıdan önemlidir. Bazı araştırmacılar mevzuatların meşru ihbarcıların ancak ihbarı iç kanallara yaptığında koruduğunu, bazıları ise bunun ancak dış kanallar kullanıldığında geçerli olduğunu belirtmiştir. Near ve Miceli (1987) ve Farell ve Petersen (1982) gibi araştırmacılar da iç kanallara duyulan rahatsızlığı dile getirmenin bir ihbarcılık olarak nitelendirilmemesi gerektiği görüşündedir. Araştırmacılara göre, hangi tür olursa olsun, meşru ihbarcılık bilgilendirme demek değildir çünkü bu davranış, halihazırdaki yanlış işleyişleri sonlandırmak ve gelecekte olası kanun dışı veya ahlak dışı durumları engel olmak amacıyla yapılan amaçlı bir harekettir (Near vd., 2004: 221).

Ertürk'e göre örgütler kendi içinde sorunlarını çözmede, dışarıdaki örgüt imajını zedelememek için içsel meşru ihbarcılık davranışını teşvik etmelidir. Araştırmacı, bunu sağlamak için gerekli yönetsel ve hukuki tedbirlerin alınması gerektiğine inanmaktadır (Ertürk, 2016: 14). Çiftçi ise uygunsuz durumun üstü kurum tarafından kapatıldığında bu durumun örgütsel güveni sarsacağını ve içsel meşru ihbarcılık mekanizmasının işlememesine yol açacağını söyleyerek bu konudaki kaygısını dile getirmektedir (Çiftçi, 2017: 150).

*Dışsal Meşru İhbarcılık***:** Kurum dışı mercilere yapılan ihbardır. Pek çok araştırmacı bunun kuruma ve iş arkadaşlarına verdiği zararın çok yüksek olduğunu ve bu nedenle de meşru ihbarcının çok daha kapsamlı misillemeye maruz bırakılacağı görüşündedir. İhbarcılığın etiksel olarak zorunlu olması kurum içi politikalara bağlıdır. İşletmelerin iç ihbarcıyı korumaya yönelik politikaları yoksa, çalışanlarından kurum içine ihbarda bulunmalarını bekleyemezler. Kurum dışı ihbarcılıkla ilgili etiksel zorunluluk ise ancak yasaların ihbarcıyı korumasıyla olmaktadır (Hoffman ve Schwartz, 2015: 777-778).

İçsel ve dışsal meşru ihbarcılıkda bazen yasal düzenlemeler etkili olmaktadır. 1990'larda ABD'deki bazı eyaletlerde meşru ihbarcıların yasal korunmasında öncelikle içsel kanallara başvurmaları şartı aranırken bazılarında ise dışsal kanallara başvurma şartı aranmaktadır (Miceli ve Near, 1996: 509).

2.2. Meşru İhbarcı

Near ve Micelli (1985), meşru ihbarcıların 4 temel özelliğini şu şekilde sıralamıştır:

- Meşru ihbarcı ifşa ettiği kurumda çalışmış veya çalışmakta olmalıdır. Meşru ihbarcı, kurumdan ayrılıp kurumu ihbar edebilir.
- Meşru ihbarcı kurumdaki faaliyetleri değiştirme yetkisine sahip değildir.
- Meşru ihbarcı kimliğini saklayabilir.
- İç denetçi, ombudsman veya müfettiş gibi çalışanın iş tanımında meşru ihbarcılık yapma olabilir (Near ve Micelli 1985:2).

Pek çok araştırmacı meşru ihbarcıların önemine inanmakta ve onlar sayesinde söz konusu kurumların pek çok açıdan korunduğu ve bu kişilerin kurum içinde uygunsuz durumları engellemede önemli rol oynadıklarına değinmektedirler. Vandekerckhove, bir kurumun meşru ihbarcılara olan ihtiyacını iki sebebe bağlamaktadır. Araştırmacıya göre, bu davranış, daha fazla çalışanın karar verme yetkisinin olmasını, kurumun zararlı davranıştan en kısa zamanda haberdar olmasını sağlamakta, böylece üst yönetimin hatalı durumlardan sürekli haberdar olması sağlanabilmektedir. Diğer sebep ise, kamunun olan biten yanlış işleyişlerden haberdar olmasının sağlanması şeklindedir (Vandekerckhove, 2006: 226). Paul ve Townsend, meşru ihbarcıların kurumsal güç kullanımının suistimalini denetlemede sistemdeki boşluğu doldurduğunu, bu nedenle de bu kişilerin önemli bir rol üstlendiklerini savunmaktadır (Paul ve Townsend, 1996: 149). Miceli ve Near, meşru ihbarcılar sayesinde potansiyel yatırımcıların daha etik ve daha iyi yönetilen kurumlara yatırım yapmalarının sağlanabileceği, hatta kabahatli durumlar yüzünden güvenliği tehlikeye düşen bireylerin uyarılıp güven ve refahın arttırılabileceğine dikkat çekmektedir. Araştırmacılar, ayrıca kamu kurumlarının hataları düzeltmesiyle vergi mükelleflerinin daha iyi hizmet alabileceğinin ve/veya daha az vergi ödeyeceğinin bu nedenle meşru ihbarcılığın toplumsal platforma önemli bir rolü olduğunun altını çizmektedir (Miceli ve Near 1992: 14-15).

Meşru ihbarcıların paydaşlarına sağlamış olduğu faydaları sıralayan araştırmacıların yanı sıra, hükümetlerce de konuya önem verilmiş ve kanunlarda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Başta ABD ve İngiltere olmak üzere, gözlemlenen uygulamanın kamuya

zarar veriyor olması veya kamu düzenini bozmaya yönelik olması durumunda ihbar edilmesine kanunlarda yer verilmiştir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 58; Near vd., 2004:221). Federal çalışanların meşru ihbarcılık yapması durumunda haklarının korunduğu ve karşılığında herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacakları güvencesi 1978 Liyakat Sistemi Koruma Kanunu (MSPA) ile güvence altına alınmıştır, fakat ihbarcılık yapan bazı çalışanların işten kovulmadıkları halde işten ayrılmak zorunda kalmıştır. Bu nedenle bu yasanın ne kadar uygulandığı tartışma konusudur. İstatistiksel veriler, yanlış uygulamaların azaldığını, ihbar edilen olay sayısının arttığını, fakat bu ihbarların daha çok isimsiz olduğunu göstermektedir (Near vd., 2004: 225).

Türkiye'de ise kanunlar çeldirici olmamakla beraber ihbar mekanizmasının yokluğu da pek çok çalışanı ihbarda bulunmamaya teşvik etmektedir. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) tarafından 2014 yılında İstanbul'da 801 iş dünyası temsilcisi ile yapılan bir anket çalışmasında katılımcıların %60'ı "yolsuzluk ile ilgili bir ihbar yapmayacaklarını" beyan etmiş ve sebep olarak %30'u yasal bir ihbar mekanizmasının olmamasını göstermiştir. Misilleme ile karşılaşma sebebiyle ihbar etmeme nedeni ise %7'dir (Uluslararası Şeffaflık Derneği, 2017: 136).

2016 Global Suistimal raporunda şirketlerin kayıpları ve etkili ihbarcılık mekanizması incelenmiştir. Buna göre, Ocak 2014-Ekim 2015 tarihleri arası dünya genelinde 114 ülkede 152'si Türkiye olmak üzere toplam 2410 tane hileli işlemi incelemiş ve 2016 Global Suistimal Raporu hazırlamıştır. Rapora göre bir kurum hileli davranıştan dolayı yıllık gelirinin %5'ini kaybetmektedir. Toplamda kaybedilen para ise 6,3 milyar dolar olmuştur. Raporda sahteciliğin resmi raporlama mekanizmaları tarafından ipuçlarıyla tespit edildiği durumlarda, telefon ihbar hatlarının en sık kullanılan metot olduğu (%39,5), fakat maillerden elde edilen ipuçları (%34,1) ve web tabanlı veya çevrimiçi yöntem (%23,5) de düşünülerek bu oranın %47,3'e çıktığı belirtilmiştir. Yine rapora göre, hileli işlemi ifşa edenlerin %20,6'sı durumu amirlerine, %18'i şirket yöneticilerine, %13,1'i sahtekârlık soruşturma birimine, %12,3'ü denetim birimine ve geri kalanlar da insan kaynakları bölümüne çoğunlukla internet ve telefon ihbar hatları vasıtasıyla bildirmektedir (http-1). Rapordaki veriler incelendiğinde meşru ihbarcıların kuruma

sağlamış olduğu kontrol mekanizmasının ne kadar güçlü olduğu gözler önüne serilmektedir.

Araştırmaların çoğu çalışanlar işinin parçası değilse, yani denetçi gibi bir görevde değillerse, yanlış bir durumu görseler bile bunu ihbar etmeye meyilli olmadığını göstermektedir. Örneğin, 1992'de yapılan bir araştırmaya göre kamu çalışanlarının %48'inin, başka bir araştırmada cinsel tacize uğrayan 1280 kişiden sadece %4'ünün ve 1997'de bir askeri üste sadece %26 tanığın ihbarda bulunduğunu ortaya çıkarmıştır (Miceli vd., 2008: 22-23). Örneklerden de anlaşılacağı gibi, bir kurumda çalışan pek çok kişi herhangi bir yanlışlığa tanık olsa da bunu ifşa etmeyi düşünmemektedir. Meşru ihbarcılar çoğunlukla kişisel, durumsal ve örgütsel bakımından kategorize edilmiş olup, bu özellikler aşağıdaki gibi özetlenmeye çalışılmıştır:

Kişisel Faktörler: Bazı çalışmalarda, yüksek statüsü olan ve eğitim seviyesi yüksek bireylerin konumları, iş ahlakına bağlılıkları, kurum dışından görebilecekleri destek ve kurumla ilgili bilgileri gibi nedenlerle ihbarcılığa daha eğilimli oldukları ama düşük maaşlı, eğitimli ve önü açık çalışanlarla düşük performans gösteren kişilerin şahit olduğu uygunsuz işleyişi açıklamada çekimser kaldıkları tespit edilmiştir (Paul ve Townsend, 1996:151; Dasgupta ve Kesharwani, 2010; 58). Diğer yandan kişinin mevkiden bağımsız olarak başkalarını etkileme gücünün de önemli bulunmuştur (Perry, 1992: 311). Bazı çalışmalarda, genç çalışanların yaşlılara oranla ihbarda bulunma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış, gerekçe olarak da yaşlı çalışanların yaptıkları yatırımları riske atmak istemediklerinden yanlış uygulamaları ihbar etme konusunda gençlere oranla daha çekimser kaldıkları gösterilmiştir (Miceli ve Near, 1985: 9). Görev süresi ile ilgili olarak, yeni gelen çalışanların kurumun amaçlarını, ortak normları veya kurum kültürünü tam oturtamadıklarından içsel raporlama kanallarına daha az aşikar oldukları, kendilerini güçsüz hissettiklerinden dolayı da dışsal ihbarı daha güvenilir hissettikleri bazı çalışmalarda ortaya koyulmuştur. Çalışmalar, bu kişilerin henüz kurum performansına katkı da sağlamadıklarını, kuruma zarar verme endişeleri veya kaybedecek birşeyleri olmadıkları için dışsal ihbara yöneldiklerini ama eski çalışanlar kuruma daha sadık olduklarını bu nedenle de içsel ihbar kanallarını tercih ettiklerini söylemektedir (Dworkin ve Baucus, 1998: 1284). Fakat, bazı çalışmalarda, meşru ihbarcılar genellikle mükemmel

iş performansı sergilemektedir, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek seviyelerdedir, iyi eğitimlidir, örgütte yüksek basamaklarda bulunmaktadır, genellikle erkektir, uzun yıllardır aynı bölümde çalışmaktadır, belirsizliğe toleransı yoktur, genellikle diğer çalışanlardan daha yaşlıdır (Hooks, Kaphan ve Schultz, Jr., 1994:106-107). Cinsiyet araştırmalarında, genellikle erkeklerin kadınlara oranla daha fazla ihbarcılık davranışında bulunduğu tespit edilmiştir (Yılmaz, 2014; Micheli ve Near, 1992). Costanzo ve Shaw (1996) bunu çoğunluğun kararına uyma eğilimine bağlamaktadır. Araştırmacılara göre, bu eğilim onları içsel mekanizmaları kullanmaya yönlendirir. Farklı çalışmalar, erkeklerin yönetim kararlarına veya kurumsal politikalara daha az bağlılık gösterebileceği ve dış ihbara daha fazla yöneldiğini göstermektedir (Dworkin ve Baucus, 1998: 1283). Arnold ve Ponemon, (1991), Vinten (2000) ve Vandekerckhove ve Commers (2004)'a göre çalışan özgecil sebeplerle kurumun, tüketicilerin, meslektaşların ve toplumun menfaatine zarar veren uygunsuz durumları düzeltmek için ihbar yapmaktadır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 62).

Durumsal faktörler: Meşru ihbarcılar ciddi şekilde yanlış işleyişin farkındadır ve bu durumu tanımlayabilmektedir. Bu kişiler, kanun dışı ve etik dışı davranışların iş arkadaşlarına zarar verdiğini gördüğünde eyleme geçmeye hazırdır. Micheli ve Near (1985)'in de değindiği gibi, meşru ihbarcıların durumu düzeltecek gücü yoktur. Durumun ciddiyeti, meşru ihbarcıya neye mal olacağı, ihbar kanallarını bilip bilmemesi, prososyal açıdan zarar görebilecek kişi veya kurumu korumak gibi faktörler ihbarın yapılmasını etkileyen unsurlardandır. Ayrıca Latané ve Darley (1968,1970)'in de değindiği gibi duruma seyirci kalanlar ne kadar fazlaysa müdahale etme sorumluluğu o derece azalır. Bunların dışında eğer meşru ihbarcı, yetkililerin hiçbir durumda hiçbir düzeltici davranışta bulunmayacağına inanıyorsa, meşru ihbarcı herhangi bir ihbarda bulunmayacaktır (Miceli ve Near, 1985:7;1988: 269-270; 1992:50). Çalışanın yanlış uygulamaları nereye nasıl raporlaması aynı zamanda onun eğitim düzeyi ile de ilişkilidir. Eğitim seviyesi ve becerisi düşük olanlar, iç kanalları riskli görmekte ve yönetimin kendisini işten çıkarabilir veya sadık olmamakla suçlayabileceğini düşünmektedir. Bu kişiler, iş bulmakta zorluk çekebileceğini düşünerek dış kanallara yönelirler. Çoğunlukla isimsiz ihbarda bulunurlar veya ellerindeki bilgi sayesinde misillemeden korunacaklarını düşünürler. Ayrıca, kurumun bu tarz uygulamalara sıcak bakmadığı durumlarda kişi

elinde kanıt varsa dışa yönelir. Sahte Hak Talep Etme Yasası (FCA) güçlü kanıtlar ister. İçsel meşru ihbarcılık davranışında yönetim kanıtları yok edebilir, kişiyi başka bir birime gönderebilir, tehdit edebilir veya sadakatsizlikle suçlayabilir (Dworkin ve Baucus, 1998:1285).

Örgütsel faktörler: Meşru ihbarcılık davranışının olma olasılığı büyük kurumlarda daha az ama küçük gruplarda daha yüksektir (Miceli ve Near, 1985:12). Pek çok kurum meşru ihbarcılık davranışını özendirici bir tutum sergiler ve yasal haklar, kurumsal ve sosyal normları kurum için iyileştirici mekanizmalar olarak görür (Aram ve Salipante, 1981:203). Kurum kültüründe, ikliminde ve bürokratik yapısında meşru ihbarcılık davranışı sergileyen politikaların olması davranışı olağan hale getirmektedir (Miceli ve Near, 1990:50). Meşru ihbarcılık davranışının iş tanımında yer alması, performans değerlendirmelerinde iş ahlakına yer verilmesi, ödül sisteminin olması bir kurumda meşru ihbarcılık davranışını özendirebilecek çözümler arasındadır (Paul ve Townsend, 1996:152; Perry, 1992; 312). Destekleyici kurum kültürü ve etik değerlerin en yüksek seviyede olması, örgütlerde ihbarın raporlanacağı ofislerin ve politikaların olması, yönetim tarzının katılımcı olması, meşru ihbarcılara karşı misillemenin uygulanmaması önemlidir. Örgüt içeresinde meşru ihbarcılar diğer çalışanlara göre daha özgecil kişilerdir ve raporlama istekleri fazladır. Aynı zamanda ahlaki değerleri fazladır ve örgütsel misillemeye direnebilirler, örgüt içerisinde meşru ihbarcılar parasal veya diğer şekillerde ödüllendirilmeli ve kanunlarla korunmalıdır (Seifert, 2006:7-8).

Kişisel, durumsal ve örgütsel faktörlerin dışında iç denetçilik ve muhasebecilik gibi işin doğasıyla ilgili özellikler de (Miceli , Near ve Schwenk, 1991:114) meşru ihbarcıların özellikleri arasında sayılabilir. Ayrıca iki başlık altında toplanabilecek çalışma grubuyla ilgili özellikler de kişiyi bazı davranışlara zorlayabilir. Bunlardan ilki grup normları ile ilgilidir. Kişinin bir gruba kabulü için grubun öngördüğü bazı davranış kuralları sözkonusu olabilir. Genellikle grup üyeleri birbirlerine bağlı ve empati gösteren bireylerdir ve gruba zarar vermemek için birbirlerini ifşa etmekten kaçınırlar. Diğer özellik ise grubun büyüklüğü ile ilgilidir. Buna göre grup ne kadar büyükse ihbarcılık o derece azdır (Paul ve Townsend, 1996:152). Son olarak da motivasyona bağlı özellikler eklenebilir. Heyes ve Kapur (2008), meşru ihbarcıların bu davranış karşılığında kişisel

bir takım çıkar beklentisinde olabileceğine değinmektedir. Örneğin, Singer, 1992'de belirttiği gibi ABD'de yürürlükte olan FCA, usulsüz uygulamaları gün ışığına çıkaranlara maddi teşvik verileceğini içermektedir. Bazen kurumun kendisi uygunsuz bir durumun bildirilmesinde ödül verebilir. Ayrıca Kolarska ve Aldrich, (1980) meşru ihbarcılık davranışının intikam almak gibi duygularla da yapılabileceğine işaret etmektedir (Paul ve Townsend, 1996:154).

Genel olarak, çalışanın sahip olduğu özellikler, yapılan işin doğası, iletişimde bulunulan grup üyeleri ve kurum kültürü, iş göreni tanık olduğu yasa dışı, ahlak dışı veya uygun olmayan işleyişleri ihbar etme veya etmemeye teşvik eden faktörlerdir.

Fakat daha önce de değinildiği gibi meşru ihbarcılar her zaman kahraman kişiler olarak değil, kişisel çıkarları için kurumunu satan hain ve baş belası kişiler olarak da görülmektedir (Paul ve Townsend, 1996:149).

2.3. Meşru İhbarcılık Davranışının ve Meşru İhbarcıların Onaylanmama Sebepleri

Meşru ihbarcılık konusu, yeni bir konu olmayıp tarihte farklı medeniyetlerde her zaman var olmuştur. Hatta günümüzde Türkiye'de Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ve Cumhurbaşkanı İletişim Merkezi (CİMER) bu konuda hizmet eden kurumlardandır. Dolayısıyla, meşru ihbarcılar, hem politik alanda hem de iş dünyasında varlıklarını devam ettirmektedir. Kurulduğu tarihten itibaren Osmanlı Devleti, gelebilecek herhangi bir tehdite karşı önlem alabilmek için çevre devletlerden bilgi edinmeye çalışmıştır. Örneğin II. Murad, Kosova Savaşı (1448) sırasında Macarlar'ın planlarını öğrenebilmek için birini görevlendirmiştir. Benzer şekilde, Yavuz Sultan Selim, Çaldıran Seferi (1514)'nde İran'a, Mısır Seferi (1516-1518)'nde Mısır'a casuslar göndererek Osmanlı İmporatorluğu'na yönelik gizli bilgileri ve karşı tarafın askeri gücünü öğrenmeye çalışmıştır. II. Mahmud'un kimlerin Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılmasından (1827) memnun olmadığını öğrenmek üzere bir casus ağı kurduğu rivayetler arasındadır. İmparatorluk o denli büyük, güç mücadelesi o denli yüksekmiş ki sultanlar sadece imparatorluk dışında değil, ülke içinde de casuslar görevlendirip valilerin, yetki sahibi kişilerin hatta sıradan halkın ne görüşte olduğu ve ne gibi tehlikeli işlerle uğraştığını öğrenmeye çalışmışlardır (Beyhan, 1999: 65-67).

Padişahlara rapor edilen gizli bilgiler, yani Fransızca kökenli *jurnal* kelimesi de dilimize böylece girmiştir. Sultanlar sıkça jurnaller vasıtasıyla bilgilendirildiklerinden, zamanla jurnaller anlamını yitirmiştir çünkü jurnaller önemsiz taht meselelerinden iş isteğine kadar hemen herşeyi içermekteydi. Öyle ki, jurnaller sultanın gözüne girmek için suçsuz birini haksız yere kötülemek amacıyla bile kullanılmaktaydı (Hür, 2015).

1881'de amcası Abdülaziz ve kardeşi IV. Murat'ın tahttan indirilmesinden sonra belli şartlarla tahta getirilen II. Abdülhamid döneminde, imparatorluk zayıflamakta ama bazı zümreler güç kazanmaktaydı. Tüm bu yaşanan olumsuz koşullardan etkilenen, kendini yalnız ve tehlikede hisseden II. Abdülhamid, kontrolü ele almak için bazı düzenlemeler yapmaya çalışmış ve Hafiye Teşkilatı'nı kurmuştur (1876-1909). Fakat, teşkilat içindeki güç savaşları, hatta bu teşkilatta olmayıp da statü, otorite, ödül, para veya ün peşinde olan herkes Padişah'ı yalan yanlış jurnallere boğmuş ve hoşlanmadıkları kimseler için sahte jurnaller düzenlemişlerdir (Haydaroğlu, 1997: 109-110; Beyhan, 1999: 70-71). Sonuç olarak da, ABD ve Türkiye dahil pek çok ülkede meşru ihbarcılık davranışı ve meşru ihbarcılar olumsuz çağrışımlar yaratmaya başlamıştır.

İşletme gurusu Peter F. Drucker, 1981'de yayımlanan *The Public Interest* adlı makalesinde meşru ihbarcılık davranışını açıkça eleştirmiş ve bu davranışın desteklenmesiyle bilgi sağlayıcı kişilerin vahşete teşvik edildiği yönünde eleştiri getirmiştir. Roma'da Tiberius ve Nero, II. Philip döneminde İspanya'da ve Stalin döneminde pek çok informers- bilgi aktaran kişiler- yüzünden güven, bağlılık ve etiksel ihlaller yaşandığına dikkat çekerek meşru ihbarcılık davranışını şiddetle eleştirmiştir (Orr, 2001:4). Clinard (1983), Weinstein (1979) ve Heller (1983) gibi bazı araştırmacılar her ne kadar meşru ihbarcıların kuruma olan bağlılık ve güveni azaltacağına, kurumun performansını düşüreceğine, kurumu kaos ve karmaşaya sürükleyip kurumun varlığını tehlikeye sokacağına inansa da Ewing (1983), Near ve Miceli gibi araştırmacılar, yöneticilerin meşru ihbarcılar sayesinde kuruma ve paydaşlara zarar veren uygulamaları düzeltebilecekleri görüşündedir (Near ve Miceli, 1985: 4; Dozier ve Miceli, 1985:823).

Kurumun meşru ihbarcılık davranışını hoş görmemesinin en önemli sebeplerinden biri, kurumun bu davranışı hiyerarşik yapısına bir saldırı olarak algılaması, kurum içi dayanışmayı ve kurum dışı imajı zedeleğini düşünmesi ve bunu bir tehdit unsuru olarak görmesidir (Miceli vd., 1991:119; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 278; Keenan, 2002: 17; Bjorkelo vd., 2010: 372; Devine ve Maassarani, 2011: 16). Bir başka önemli sebep ise meşru ihbarcılık davranışının dedikodu ile karıştırılıyor olmasıdır. Meşru ihbarcının amacı adalet sağlamakken, dedikoducunun amacı bir kişiyi lekelemek ve böylece kişisel kazanç ve tatmin elde etmek için dedikodu yaymaktır. Meşru ihbarcı, adalet için gerçeklere bağlı kalırken, dedikodu yapan kişi başkasını bertaraf etmek için yalan ve gerçeği birbirine karıştırmaktan çekinmez. Ayrıca meşru ihbarcı risk alırken, dedikodu yapan kişi kendini riske atmaz fakat asıl farklılık meşru ihbarcılar ihbarı yetkili kişilere yaparken, dedikoducular yetkililere yapmaz (Bigley, 2017). Yine de, ihbarcı ile dedikoducuyu ayırmak kolay değildir. İhbarcı da basına ifşada bulunabilir. Bu nedenle, kurumun ihbarcılık politikaları net olmalı ve dedikodu yapılmasına zemin hazırlamamalıdır.

2.4. İhbarcılığın Meşrulaştırılması

Sadece işyerinde değil, günlük hayatın her alanında karşımıza çıkan etik veya yasa dışı pek çok olayın gün ışığına çıkması sonunda yapılan uygulamalar, hatta basında çıkan haberler, kanuni yaptırımlar, kurumsal faaliyetler ve hükümetlerarası iş birliklerinin olması, ihbarcılığı meşrulaştırmakta ve sürekli gündemde tutmaktadır. Aşağıda Türkiye ve dünyada ihbarcılığı meşrulaştıran durumlar özetlenmeye çalışılmıştır.

2.4.1. Dünya Çapındaki Meşru İhbarcılık Davranışı Politikaları

DeGeorge (1990)'a göre kavramın meşrulaşması için yanlış uygulamanın topluma maliyeti yüksek olmalı, meşru ihbarcı kaygısını üst yönetime bildirmeli ama tatmin edici bir yanıt görmediğinde kanıtları tarafsız bir yetkiliye sunmalı ve bilgiyi dışarıya aktarmadan önce örgüt üst yönetimine bildirmelidir (Mercan, 2015: 4).

2.4.1.1. Dünya Çapında ve Türkiye'de ihbarcılığı Meşrulaştıran Kanunlar

Dünya çapında meşru ihbarcılık davranışı uygulamalarını kanuni boyutta ele alan Vandekerckhove, (2006), *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility* adlı kitabında öncelikle Amerika, Avusturalya, Yeni Zelanda, İngiltere, Güney Afrika,

Japonya ve Belçika gibi ihbarcılığın açıkça ve özellikle kanunen yürürlükte olduğu öncü ülkeleri ele almış, daha sonra da ihbarcılığı parlamentolarına taşıyan ülkeler olan Hollanda, İrlanda, Kanada ve Hindistan'ı incelemiştir. Kitapta, Almanya ve İsviçre ihbarcılığa ilişkin politikalarda tartışmaların sürdüğü ülkeler olarak yer almıştır.

Tablo 2.2. *Bazı ülkelerde MİD kanunları*

Ülke	**Kanunlar**
ABD	Sahte Hak Talep Etme Yasası (FCA) Meşru İhbarcı Koruma Yasası (WPA) Sarbanes-Oxley Yasası (SOX)
Avusturalya	Federal Yasası Meşru İhbarcı Koruma Yasası
Yeni Zelanda	Meşru İhbarcı Koruma Tasarısı (WP Bill) İfşaat Koruma Tasarısı (PD Bill)
İngiltere	Kamu Çıkarlarına Yönelik İfşa Kanunu (PIDA)
Kanada	Kamu Çıkarlarına Yönelik İfşa Kanunu
Hindistan	İhbarcı Koruma Yasası
Güney Afrika	Açık Demokrasi Taslağı
Türkiye	Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK) Tanık Koruma Kanunu Kültür Varlıklarını Bulanlara Verilecek İkramiye Kanunu

ABD'de, meşru ihbarcılıkla ilgili federal ve eyalet düzeyinde pek çok kanun vardır. Genel olarak bu kanunları üç boyutta incelenebilir (Sadhale ve Agarwal , 2012: 105-106). Bunlardan ilki, hükümeti dolandıran kişi veya şirketlerin ifşa edilmesini teşvik etmek için çıkarılan 1863 tarihli False Claims Act (FCA), Qui Tam veya Lincoln Kanunu olarak da bilinen *Sahte Hak Talep Etme Yasası*'dır. Yasa, meşru ihbarcılığı teşvik etmek için 1943 ve 1986 tarihlerinde yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, her kim uygunsuz bir durum için mahkemeye başvurursa ve haklı çıkarsa, kendisine söz konusu paradan yüzde verilecektir (Vandekerckhove, 2006: 173). İkincisi, 1989 tarihli federal çalışanların ihbarda bulunduğunda işyeri misillemesinden korunması için çıkartılan İhbarcı Koruma Yasası (WPA)'dır (Sadhale ve Agarwal , 2012: 105-106). Devlet dairelerindeki meşru ihbarcıları ilgilendiren 4 temel federal yasa vardır:

- Devlet Hizmeti Reformu Yasası (CSRA): 1978 tarihli bu reform vasıtasıyla ihbarcıların ifşaatlarını araştıran Özel Danışma Konseyi Dairesi (OSC)'ın kurulması sağlanmıştır. OSC'nin araştırdığı konular; kanun, kural ve yönetmelik

ihlali, kötü yönetim, fon israfı, yetkiyi kötüye kullanma ve kamu sağlığı ve güvenliğine tehdittir. Çalışanlar çevrimiçi form, fax ve posta yoluyla şikâyetlerini yapabilir. OSC süreci buna göre başlatır. OSC'nin sorumluluğu yukarıdaki yanlış işleyişleri soruşturmaktır, ancak ihtiyaç durumunda yürütme organında yer alan bağımsız ve yarı-yargısal Liyakat Sistemi Koruma Kurulu (MSPB) da soruşturmaya dahil olur. MSPB'nin görevi ihbarcıyı herhangi bir yaptırımdan korumaktır.

- İhbarcı Koruma Yasası (WPA): 1989'da yürürlüğe konan bu yasaya göre herkes uygun bir devlet dairesine ihbarda bulunabilir.
- İstihbarat Teşkilatı İhbarcı Koruma Yasası (ICWPA): WPA kapsamına girmeyen Savunma İstihbarat Teşkilatı, Ulusal Keşif Bürosu, Ulusal Jeouzamsal İstihbarat Dairesi, Ulusal Güvenlik Teşkilatı ve Savunma Bakanlığı Müfettişliği çalışanları için 1998'de ICWPA yasasını çıkarılmıştır. ICWPA kapsamında 2007'de Başmüfettişlik Birimi kurulmuştur. ICWPA ihbarcılara yönelik özel koruma ile ilgili hükümlerden ziyade istihbarat teşkilatında çalışanların gizli bilgi ifşasıyla ilgili prosedürleri içeren yaklaşımları kapsamaktadır.
- İhbarcı Koruma İyileştirme Yasası (WPEA): Yasal boşlukların giderilmesi ve ihbarcıların daha iyi korunabilmesi için 2012'de WPEA yasasını yürürlüğe konulmuştur. Ulaştırma Güvenliği Kurumu çalışanlarının da korunması bu yasanın kapsamına girmiştir. WPEA yasasıyla MSPB'nin yetkilerini arttırarak ihbarcıya zararını tazmin etme yetkisi verilmiştir (Gaudet, 2016: 16-20; Vandekerckhove, 2006: 169-172).

Üçüncü olarak da kurumsal yönetişimde yer alan bir dizi olaydan sonra çıkarılan ve ilk kez ihbarcılığı kurumsal yönetişim normlarının önceliği haline getiren 2002 tarihli, Sarbanes-Oxley Yasası (SOX) yer almaktadır. SOX (veya SOA) yasasının 2002'de yürürlüğe konma sebebi ise Enron, WorldCom, Xerox, Swiss Air, Vivend örneklerinde de görüldüğü gibi gayrı ciddi muhasebe kayıtları ve yönetimden kaynaklı kayıplardan dolayı şirketlerin başarısızlığa uğramasıdır (Vandekerckhove, 2006: 179; Kurumsal Yönetim, 2017: 73). SOX kapsamında yapılan çalışmalar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Kamu Gözetimi Muhasebe Kurulu oluşturulmuştur.

- Denetçilerin sorumlulukları düzenlenmiş, denetim dışı hizmetlerde bulunması yasaklanmış ve denetçilerin yanlış yönlendirmeleri durumunda cezai hükümler getirilmiştir.
- Şirketlerde yapılan usulsüzlüklerin ihbar edilmesi zorunlu tutulmuş ve usulsüzlükleri ihbar edenleri koruma mekanizması yasal olarak güvence altına alınmıştır.
- Yöneticilere şirketten kişisel borç alma yasağı getirilmiştir.
- Şirket hesaplarındaki suistimallerden, başta CEO ve CFO olmak üzere şirket yönetim kurulu üyeleri sorumlu tutulmuş, hak ve menfaatlerine el konulabileceği kabul edilmiştir (Kurumsal Yönetim, 2017: 74).

Ayrıca, meşru ihbarcıları desteklemek için Bölüm 301 (4) kamu şirketlerinin denetleme kurullarının çalışanlardan isimsiz olarak muhasebeyle ilgili şikayetleri edinmesini zorunlu kılmakta ve Bölüm 806 da şirket çalışanlarının problemli bir durumu raporlamalarında misillemeye tabi tutulmayacağı konusunda garanti vermektedir (Menk, 2011: 11).

Avustralya'daki meşru ihbarcılık politikası 1980'lere dayanır. Yürürlükteki yasalar 1991 tarihli Federal Yasası ve 2004 tarihli özel şirketlere yönelik Meşru İhbarcı Koruma Tasarısı'dır. Genel işleyiş aşağıdaki gibidir:

- Territory haricindeki diğer 5 eyalette meşru ihbarcılık ile ilgili uygulamalar vardır.
- Federal Yasa ile federal seviyede meşru ihbarcıların korunması sağlanmıştır.
- Avustralya 2001'de Enron gibi bir skandal yaşamış ve Avustralya'nın en büyük ikinci sigorta şirketi battığında, şirket çalışanlarının şirket içi ihlali duyurmasına istinaden korunmasına yönelik tasarı gündeme gelmiş ve son şeklini 2004 yılında almıştır (Vandekerckhove, 2006: 196-200).

Yeni Zelanda'da 1994 tarihinde sadece kamu için düzenlenmiş Meşru İhbarcı Koruma Tasarısı (WB Bill) çıkarılmıştır. Tasarı sadece kamuyu kapsadığından 1997 tarihinde İfşaat Koruma Tasarısı (PD Bill) çıkarılmış ve zorunlu bir iç kontrol sistemi getirilmiştir.

2000 yılında uygulamaya konulmadan tasarıda bazı düzenlemeler yapılmıştır (Vandekerckhove, 2006: 208-210).

İngiltere'de meşru ihbarcıların korunmasına yönelik yasal düzenlemeler 1980'ler ve 1990'ların başında meydana gelen kazalar ve skandallara dayanmaktadır. Bank of Credit ve Commerce International (BCCI)'ın iflası, pek çok kişinin ölümüyle sonuçlanan 1988 tarihli tren kazası bu felaketlerden birkaçıdır. 1996'da yürürlüğe konan İstihdam Hakları Kanunu'nun düzenlenmesiyle 1998'de oluşturulan Kamu Çıkarlarına Yönelik İfşa Kanunu (PIDA), 1999'da İngiltere, Galler ve İskoçya'da uygulanmıştır. Polis memurları hariç tüm özel ve devlet çalışanlarını kapsayan kanun, çalışanların haklarını korumaktadır. Buna göre, meşru ihbarcılar, bu kanunun getirdiği korumadan yaralanabilmek için ifşa yaparken bazı prosedürlere uymakla yükümlüdür ve bu yükümlülük iş görenin kurum içi kanalları kullanmasını sağlamaktadır (Aarora, 2011; Vandekerckhove, 2006: 253; Sadhale ve Agarwal , 2012: 106).

Kanada'da 2007 yılında yürürlüğe konan Kamu Çıkarlarına Yönelik İfşa Kanunu meşru ihbarcıya pek çok zorunluluk getirmesi ve ihlalde bulunanları koruması bakımından eleştirilmiştir (Aarora, 2011; Sadhale ve Agarwal, 2012: 106).

Hindistan'da meşru ihbarcıları koruma politikası, Satyendra Dubey'in Golden Quadilateral Highway Construction Projesi'nde yolsuzluğu ortaya çıkarmak için başbakana mektup yazması ve 2004 yılında öldürülmesi sonucunda önem kazanmıştır. Yargıtay, yasa çıkarılana kadar meşru ihbarcı dilekçelerinin değerlendirilmesi için bir mekanizma oluşturulmasını öngörmüştür. 2010'da çıkarılan yasa 2011'de İhbarcı Koruma Yasası olarak adlandırılmıştır (Sadhale ve Agarwal, 2012: 106).

Güney Afrika'nın meşru ihbarcılık politikası ülke tarihindeki ırkçılıkla iç içedir. Bu baskıcı rejimde casus ağı her sektöre sızmıştı ve casuslar ifşa edildiğinde kişiler ödüllendiriliyordu. Bu sisteme *impimpis* deniliyordu. 1995 yılında meşru ihbarcıları korumak için 1995'de Açık Demokrasi Taslağı hazırlanmıştır. 1997'de Government Gazette yeni bir Açık Demokrasi Taslağı hazırlamış ve taslak son şeklini de 2004 yılında almıştır (Vandekerckhove, 2006: 221-234).

Yargıtay üyesi Uğur (2013), Türkiye'de bir konu hakkında ihbarda bulunmak için kişilere tanınan hakları şu şekilde özetlemiştir:

- 1982 Anayasa'sının 74. maddesi ile dilekçe, şikayet ve bilgi edinme hakkı düzenlenmiştir.
- 5178 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" sayesinde kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar varsa, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Etik Kurulu'na başvurulabilir.
- Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK)'nın "İhbar ve Şikayet" başlıklı 158. maddesi gereğince suça ilişkin ihbar veya şikayet, Cumhuriyet Başsavcılığı'na veya kolluk makamlarına yapılabilir.
- CMK'nın "Tanığa İlk Önce Sorulacak Hususlar ve Tanığın Korunması" başlıklı 58. maddesinin 2, 3 ve 4. fıkralarına göre tanık olarak dinlenecek kişilerin tehlike arz ediyorsa kimliğinin saklı tutulması, gizli olarak ifade vermesi, güvenliğinin sağlanması sağlanabilir.
- 5237 sayılı kanunu ile suç uydurma, delillerin bildirilmemesi ve ihbar etmemesi durumunda ihbar yükümlülüğünün kötüye kullanılması veya yerine getirilmemesi suç olarak düzenlenmiştir.
- 5726 sayılı "Tanık Koruma Kanunu" ile tanık koruma tedbiri uygulanabilecek kişiler belirlenmiştir.
- İhbarcıların tanıklığı ve beyanlarının delil olarak değerlendirilmesinde delillerin neler olabileceği belirtilmiştir.
- 2863 sayılı "Kültür Varlıklarını Bulanlara Verilecek İkramiye Kanunu" gibi kanunlarla ihbar türlerine göre verilecek ikramiye-ödül türleri kanunlarda belirtilmiştir (Uğur, 2013: 385-405).

Bu maddelere ek olarak, 5272 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)'nın 278-281 ve 283 hükümleri meşru ihbarcılık davranışı ile kısmen ilgilidir. Anayasanın 38. maddesinin 5. fıkrası "Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya ve bu yolda delil göstermeye zorlanamaz" hükmü vardır. Ayrıca Devlet

Memurları Kanunu (DMK) 657 Madde 15, 31 ve 125 hükümleri gereğince kamu görevlileri, basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler (Esen ve Kaplan, 2012: 38-40). Bunların dışında, bir de geçmişte daha çok asker kontrolünde hazırlanan, Bakanlar Kurulu ve kolluk güçleri için bir rehber niteliği taşıyan ve kamuoyunda "Kırmızı Kitap" ve "Gizli Anayasa" olarak bilinen Milli Güvenlik Siyaset Belgesi'nde de ihbarcılıkla ilgili bazı hükümler mevcuttur. Kitabın üçüncü bölümünde iç güvenliğe ilişkin hedeflere yer verilmiştir. Bu bölümdeki 7. maddeye göre "Bölücü, yıkıcı ve irticai örgütlerin devlet kademelerine sızma ve kadrolaşmalarına karşı son derece duyarlı olunmalı, ancak şahsi menfaat gibi nedenlerle, devletine bağlı, çalışkan ve dürüst personelin art niyetli kişilerin asılsız ihbar ve iftiralarıyla yıpratılmasına fırsat verilmemelidir" (Balcı:24). Bu madde ile Türkiye'de yolsuzluğa karşı proaktif önlemler alınmaya çalışılmaktadır denebilir.

2.4.1.2. Dünya Çapında ve Türkiye'de İhbarcılığı Meşrulaştıran Kanun Dışı Diğer Mekanizmalar

Dünya çapında ve Türkiye'de ihbarcılığı meşrulaştıran kanun dışı diğer mekanizmalar aşağıdaki gibidir:

İhbar Hatları: Haber kanallarının ve gazetelerin whatsapp ihbar telefonları, eğitimden sağlığa, vize işlemlerinden turizme, insan kaçakçılığından bilişim suçlarına kadar açılmış birçok şikayet hattına gelen ihbarlar sayesinde yaşanan birçok aksaklığın ve ekonomik kayıpların önüne geçilmesini sağlamakta, hem de yanlış uygulamalar konusunda kişi ve kurumları uyarmaktadır. İhbar sitelerinin pek çoğu ABD merkezlidir. 1988'den beri hizmet veren ve kendisini kâr amacı gütmeyen, vergiden muaf ve tarafsız bir kurum olarak tanımlayan Washington merkezli Ulusal Meşru İhbarcılık Merkezi (NWC), resmi web sitesinde meşru ihbarcıların bağış karşılığı edinilebilecekleri bir kitapçıkla, bu kişilerin kendilerini nasıl koruyabileceklerini anlatmaktadır. NWC'nun avukatları, tüketici haklarını koruyan Dodd-Frank Yasası, SOX Yasası ve İhbarcı Koruma İyileştirme Yasası gibi yasaların düzenlenmesinde Kongre'ye danışmanlık hizmeti vermektedir (NWC). Bir diğer site İhbarcı Koruma Programları adıyla ABD Çalışma Bakanlığı tarafından çalışanların haklarını bilmesi için hazırlanmıştır. Burada çalışanların hangi durumlarda şikayette

bulunabilecekleri, ilgili kanunlar ve uygulamalara yer verilmiştir (United States Department of Labor). Ayrıca, eski bir Federal Soruşturma Bürosu (FBI) çevirmeni Sibel Deniz Edmonds tarafından kurulmuş Ulusal Güvenlik Muhbirleri Koalisyonu (NSWBC) sitesi vardır. Halihazırdaki kanun, hükümet politikası ve yönetim mekanizmasının meşru ihbarcıları destekleyici olmaktan uzak olduğuna inanan Edmonds, meşru ihbarcıları korumaya yönelik çalışmalar yapmaktadır (http-2).

İngiltere'deki ihbar sitelerinden İngiliz Standartlar Enstitüsü (BSI) harici bir sağlayıcı olan Expolink tarafından bağımsız işletilen gizli bir "ihbar hattı" telefon hizmetine sahiptir; bu, çalışanların ve BSI dışındaki bireylerin BSI'nın İş Ahlakı Kuralları'nı ihlal ettiğini düşündükleri uygulamaları veya başka uygunsuz davranışları isim vermeden bildirmelerine olanak tanır. BSI, Küresel Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası (2014) ve Küresel İhbar Politikası ve Prosedürü (2014)'nü yayımlayarak uygulamalarına netlik kazandırmıştır. Bildirimler, ücretsiz telefon hattı (0800 374199) aracılığıyla veya ilgili ülke numarası aranarak 7/24 yapılabilmektedir (BSI, 2004). Çalışanlar için Meşru İhbarcılık sitesi ise meşru ihbarcıları bilgilendirmek ve tavsiyelerde bulunmak için açılmış bir sitedir (http-3).

Popüler bir site olan wikileaks, kaynaklarının gizliliğini koruyarak hükümetlerin ve diğer organizasyonların hassas belgelerini yayınlayan ve Julian Assange tarafından 2006'da kurulan İsveç merkezli bir uluslararası organizasyondur. Medyaya sızdırılan bilgiler arasında çok sayıda vergi kaçıran şirket, kara para aklayan devlet adamları, kaynağı belirsiz hesaplar ve çok sayıda ülkenin üst düzey yöneticilerine ait rüşvet belgeleri gibi kanıtlar bulunmaktadır (http-4).

Türkiye'de ise TC Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu**,** kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak amacıyla ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında ihbarda bulunabilmesı için 2004 yılında kurulmuş bir kuruldur (Etik Kurulu). Bu kurulun yanısıra, vatandaşın bilgi edinmesini, şikâyette bulunmasını, denetlemesini, dilek ve öneride bulunmasını onun temel bir insan hakkı ve demokratik katılımı sağlayan siyasal hakkı olarak görüldüğü için BİMER 2006

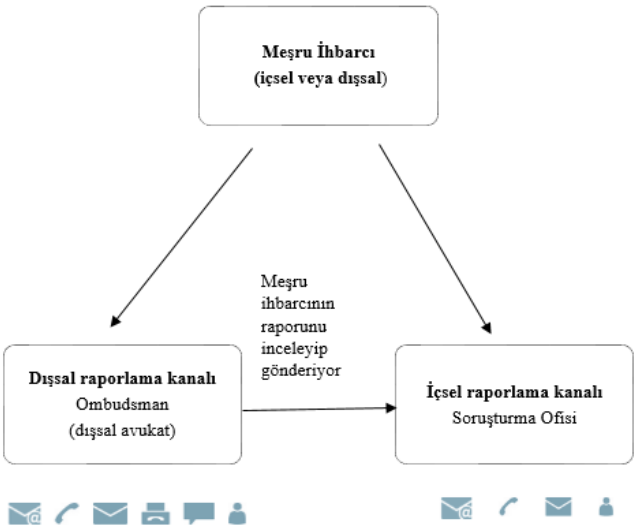
yılında başlatmıştır. Ancak, web sayfasında da belirtildiği gibi yapılan ihbar iftira niteliğinde olmamalı, aksi durumda TCK'nın 267'nci maddesi gereğince iftirada bulunan kişiye cezai işlem uygulanmaktadır (http-5). Ayrıca, CİMER de vatandaşların sorularını değerlendirip en geç 30 gün içerisinde sorularına yanıt vermekte, böylece vatandaş tüm devletle alakalı konularda bilgi sahibi olabilmektedir (http-6).

Şirket Politikaları: Şirketler, ihlal bildirimini kolaylaştırmak ve ihbarda bulunmak isteyen fakat kendisini güvende hissetmeyen çalışanlar için çeşitli mekanizmalar oluşturmalıdır. Örneğin, bildirimlerin tarafsız bir şekilde ve gizlilik çerçevesinde değerlendirmek üzere yetkilendirilmiş bir şirket yetkilisine yapılması sağlanabilir. Bir diğer yöntem ise iç raporlama için bir bildirim hattı oluşturulmasıdır. Bildirim hattı için dışarıdan hizmet alınabileceği gibi şirket içerisinde de bir birimin oluşturulabilmesi mümkündür. Bildirim hattı, çıkar çatışması vakalarının önlenmesi amacıyla bağımsız bir departman tarafından denetlenmeli ve değerlendirilmelidir. Bildirim hattına gelen şikayetler sonucunda oluşturulan veriler, risk alanlarının belirlenmesi ve hangi konularda sık şikayet geldiğinin denetlenmesi açısından şirket içi değerlendirmelerde kullanılmalıdır. İhlal bildirimini yapan kişinin bu nedenle bir misilleme ile karşılaşmayacağı garanti altına alınmalıdır. İşten çıkarma, mobing, iş yerindeki bazı imkan ve olanakların kısıtlanması gibi misilleme ihtimalleri ihbar bildiriminde bulunacak kişinin sessiz kalmayı tercih etmesine neden olabilir. Misilleme korkusunun önüne geçmek ve ihlal bildirimlerini teşvik etmek için şirketler açık ve net bir politika belirlemelidir. İhlal bildirimi kültürel, yasal veya politik nedenlerle hassas bir konudur. İhbarda bulunan kişi hakkında oluşabilecek sosyal algı mutlaka hesaba katılmalıdır. Olumsuz algıların oluşmasını engellemek için en iyi yöntem, bildirim kanallarının gizlilik ilkesi gözetilerek oluşturulmasıdır.

1873'den beri faaliyette bulunan İngiltere-Avustralya merkezli çokuluslu, dünyanın en büyük metal ve madencilik şirketlerinden biri olan Rio Tinto, 2001'de Avustralyalı Broken Hill Proprietary Company Limited ile İngiliz-Hollandalı Billiton plc. şirketlerinin birleşmesiyle kurulan madencilik şirketi BHP gibi pek çok köklü ve yeni şirket, meşru ihbarcılığa önem vermekte ve ihbarcılığı kolaylaştıracak ve ihbarcıları koruyacak politikalar geliştirmiştir.

1904 yılında Danimarka'da kurulmuş gemi işletmeciliği ve deniz taşımacılığı alanında hizmet veren; dünyanın en köklü ve en büyük denizcilik firmalarından biri olan Maersk Line; meşru ihbarcılık politikasına sahip öncü şirketlerdendir. Şirket, 2011 yılında 130 ülkede 40 dilde Maerks Meşru İhbarcı Sistemi adındaki politikasını yayımlamıştır. Böylece çalışanlar telefon, web sayfası, intranet sistemi veya geleneksel yöntemlerle kurum içi kanallara raporlama yapabilmektedirler. Şirket, web sayfasında sistemin nasıl işlediğini adımlarıyla paylaşmıştır. Buna göre, meşru ihbarcılık sisteminin güvenilir olduğu ve para aklama, yolsuzluk, misilleme, sağlık güvenlik ve çevreye zarar, cinsel istismar veya ayrımcılık gibi kanun veye şirket kurallarının ihlali durumunda başvurulacak bir sistem olduğunu belirten şirket, bunların dışındaki maaş, tatil, performans değerlendirmesi gibi soruları ilgili birimlere sorulması için çalışanlarını bilgilendirmektedir. Sisteme gönderilen raporlar için çalışanlara bir anahtar ve şifre temin edilmekte ve böylece raporla ilgili takip kolaylaşmaktadır. Gönderilen raporlar, şirketin hukuk ve iç denetçi birimlerince değerlendirilir. Sistem NAVEX Global adında bağımsız bir şirket tarafından günün her saati 75 dilde hizmet vermektedir. Şirket yanlış uygulamalara müdahalede bulunabilmek için bu yöntemin kendilerine yardımcı olduğunu ve çalışanların kaygılarının giderildiğini belirterek sistemin faydalı olduğunun önemine dikkat çekmektedir (http-7).

Volswagen Group da meşru ihbarcılığı teşvik etmektedir ve bunun için avukatlardan oluşan bir Soruşturma Ofisi kurmuştur. Bu ofise raporlama kim, ne, ne zaman, nasıl ve nerede sorularına cevap verecek şekilde e-posta, telefon veya posta aracılığıyla yapılabileceği gibi şahsen de yapılabilir. E-posta ile yapılacak ihbarların gerçek olduğundan emin olmak için IP adresinden göndericinin takip edilebileceği uyarısı verilmektedir. Telefonla aramalar için ücretsiz bir telefon hattı mevcuttur. Soruşturma Ofisi'ne raporlama yapmak istemeyen meşru ihbarcılar şirketin görevlendirdiği ombusdman'larla da bağlantıya geçebilir. Ombusdmanlar şirketle ilgili yapılan raporları inceleyen dış bir birimdir. Bu birim, aleni ihbarlarda ihtiyaç duyulduğunda ihbarda bulunan kişiyle görüşebilir ve gelen raporları ve isteğe bağlı olarak kimlikleri Soruşturma Ofisi'ne incelenmesi için gönderir (http-8).



Şekil 2.3. *Volswagen Group meşru ihbarcılık sistemi (Volkswagen, 2018)*

Bazı yazılım şirketleri de korsan kopyalara karşı mücadele vermekte ve korsan yazılımlar için web sayfalarına çevirimiçi formlar koyarak raporlanmasına imkan sağlamaktadır. Business Software Alliance (BSA) ve Software and Information Industry Association (SIIA) kanun dışı uygulamaların meşru ihbarcılarca duyurulabilmesi için korsana karşı hatlar oluşturmuşlardır (Oh ve Teo, 2010:348).

Türkiye'deki bazı kurumlarda da son yıllarda konu ile ilgili düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Doğuş Otomotiv meşru ihbarcılık konusunda önemli adımlar atan kurumlardan biridir. Web sayfasında da yayımladığı Etik Kodu'nda kurum, ihbar mekanizması ve ihbarcının korunması ile ilgili bölümleri ekleyerek ihbarcılık mekanizmasına önem verdiğini göstermektedir. Doğuş Otomotiv'in tüm çalışanları açık ya da istendiği takdirde kimliği gizli olarak 444 3845 (ETİK) numaralı Etik Hattı'nı arayarak Etik Kod'a aykırı durumları ya da potansiyel aykırılıkları bildirebilir. Ayrıca çalışanlar, üst yöneticilerinden yardım alabilir veya ihtiyaç durumunda Hukuk Bölümü'ne danışabilir. Kurumun, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ve Etik İhbar Hattı düzenlemeleri, ihbarcılar için açıklayıcı bilgiler içermekte ve misillemelere karşı koruma sağlamaktadır (http-9).

Basılı Kaynaklar: Alanda yapılan çalışmalar, yapılan sunumlar ve yazılan kitaplar, konu ile ilgili bir farkındalık oluşturmaktadır. Örneğin, Whistleblowing and Organizational Social Responsibility adlı eser, hem ihbarcılığın hukukileşme sürecine hem de etik bir davranış olduğuna değinmektedir (Danışman, 2012).

Medya ve İletişim Teknolojileri: Her türlü ihbarcılıkla ilgili haber, internet vasıtasıyla anında kamuya ulaşabildiğinden, toplumda ihbarcılıkla ilgili kanı olumsuzdan olumluya doğru ilerlemektedir. Ayrıca, ihbar ve ihbarcılığa yönelik toplumsal merakı gideren yukarıda değinilen WikiLeaks, NSWC ve benzeri internet siteleri toplumun konuyla ilgili kanısını olumlu yönde etkilemekte hatta pek çok meşru ihbarcıyı biraraya getirmektedir (Çiftçi, 2017: 149; Özler vd., 2010:173).

Enron, Watergate ve Roche örneklerinde olduğu gibi tüm dünyanın ilgisini çeken usulsüzlükler, medya haberleri ve yüksek hasılatlı 1983 yapımı Silkwood, 1999 yapımı The Insider, 2005 yapımı Enron: The Smartest Guys in the Room 2010 yapımı The Whistleblower, 2009 yapımı Unbelievable, 2013 yapımı War on Whistleblowers ve 2016 yapımı Snowden gibi film ve belgeseller, meşru ihbarcılık kavramına olan ilgiyi canlı tutmaktadır.

Tüm bu mekanizmaların dışında, Türkiye'de trafikteki bir aracın üzerinde bulunan "Hatalıysam şu numarayı arayınız" yazısı, işyerlerindeki dilek-şikayet kutusu, insan kaçakçılığından bilişim suçlarına kadar pek çok konuda ihbarda bulunabilmek için açılmış ihbar hatları, Twitter, Whatsapp, Instagram, ve Facebook gibi sosyal ağlar ile yukarıda da değinildiği gibi bazı hukuki düzenlemeler ve BİMER ve CİMER gibi kanallarla ihbarcılık teşvik edilmeye ve meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır.

Bu sayılanlara ek olarak, Sağlık Bakanlığı'nın çeşitli gıda firmalarının ambalajlarından farklı olarak üretim yapan firmaları kamuoyuna sunması ve gıda, kozmetik ve sağlık ürünlerinin helal ve sağlıklı olduğu yönünde araştırma yapıp sertifika veren Gıda ve İhtiyaç Maddeleri Denetleme ve Sertifikalama Araştırmaları Derneği (GİMDES) ve bu derneğe bağlı İktisadi İşletme Kurumu (GİMDES Helal Ürünleri Araştırma Enstitüsü)'nun yaptığı denetlemelerle sertifikayı iptal etme ve

üretimi durdurma yetkisine ihbarcılığın kamu yararına olduğunu göstermekte ve kişileri bilinçli tüketici yapmaya yönlendirmektedir (http-10).

Özetle, pek çok ülkede meşru ihbarcılık davranışı ve meşru ihbarcılara yönelik olumsuz algı kelimenin çağrıştırdığı olumsuz anlamlar ve birbirinin yerine kullanılmasından dolayı azalarak da olsa devam etmektedir. Dünya çapında kıyaslandığında ise en çok Norveç'te çalışanların meşru ihbarcılıkta bulundukları ve olumlu reaksiyon aldıkları görülmektedir. Meşru ihbarcılar, ülkede gelişmiş ihbarcılık mekanizmalarının olmasının buna etken olduğunu belirtmektedir. Tüm bu olumlu gelişmelere rağmen, dünyada meşru ihbarcıların pek çok misilleme ile karşı karşıya kaldığı da muhakkaktır. Bu da Norveç kültürünün iletişim kültürünün temellerini iyi oturttuğunu ve bunun da meşru ihbarcılık davranışını kolaylaştırdığını göstermektedir.

2.4.2. Devletlerarası Organlar ve Meşru İhbarcılık Davranışı Politikaları

Vandekerckhove (2006)'ın Whistleblowing and Organizational Social Responsibility adlı kitabında da değindiği gibi, 1990'lı yıllarda pek çok ülkede ihbarcılıkla ilgili hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Gerek kanuni düzenlemeler gerekse şirketlerin bireysel çabaları ve sosyal hayattaki bireysel ve kolektif çabalar sayesinde ihbarcılık daha da meşrulaşmaktadır. Söz konusu düzenlemelerin yansıra, devletlerarası da bazı girişim ve çabalar konuya olan ilgili canlı tutmaktadır.

Ülkelerarası organizasyonlar olan OECD, Avrupa Birliği Komisyonu (EC) ve Avrupa Konseyi (COE) kapsamında ihbarcılığın hukuki boyutları incelenmiştir. Ele alınan her bir ülke ve organizasyon bağlamında ihbarcılığın yasallaşma süreci ve ihbarcılık bileşenleri (ne tür ihbarların yapıldığına, kimler tarafından gerçekleştirildiğine, nelerin konu edildiğine ve kim için yapıldığına ilişkin eğilimler) bakımından detaylı olarak ele alınmıştır. Özetle, OECD'i temsilen Sendikalar Danışma Komitesi (TUAC) ve İşveren ve Sanayi Danışma Komitesi (BIAC) İş/Yönetim Programı altında toplantılar düzenlemiş ve 1999'dan itibaren yolsuzluk, sahtekârlık ve meşru ihbarcılık davranışı temalı pek çok toplantı yapılmıştır. Komisyon yönetiminde çalışan bir memurun 1999'da bazı sahtekârlıkla ilgili bilgileri ifşa etmesiyle de COE, meşru ihbarcılık davranışı için bazı kararlar almış ve Kurul, 1999'da uluslararası desteğin arttırılmasını hedefleyen Yolsuzluğa Karşı Ceza Hukuku Sözleşmesi'ni imzalamıştır. Söz konusu sözleşme

2002'de 14 ülke tarafından onaylanmıştır. Kurul, ayrıca 1999'da Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesi'ni imzalamış ve sözleşme 2003 yılında Arnavutluk, Azerbaycan, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Finlandiya, Gürcistan, Yunanistan, Macaristan, Litvanya, Malta, Moldova, Polonya, Romanya, Slovakya, Slovenya, İsveç, Makedonya ve Türkiye'den oluşan 14 ülke tarafından onaylanmıştır. Sözleşmenin 9. maddesi, her katılımcının meşru ihbarcıyı korumaya yönelik kendi kanunu olması gerekliliği üzerinde durmaktadır (Vandekerckhove, (2006: 270- 274).

Birleşmiş Milletler (BM)'in de bazı çabaları mevcuttur. 1919'dan beri 187 üye devletin hükümetlerini, işverenlerini ve işçilerini, çalışma standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm kadınlar ve erkek çalışanların çalışma koşullarını iyileştirici programlar geliştirmek için bir araya getiren bir BM ajansı olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya Türkiye 1932 yılında üye olmuştur. ILO çalışanının işvereni şikayeti durumunda çalışanın korunmasını sağlayan hükümler mevcuttur (http-11).

Devletlerarası organların bu işbirlikleri girişimcilik politikalarında karşılıklı güven ve hesap verilebilirliği ön planda tutmaktadır. Hesap verilebilirlik ayrıca paydaşların menfaatinedir. Bu da kurumsal yönetişimde yönetimin, yönetim kurulunun, şirket sahiplerinin ve paydaşların uyum içinde olması demektir.

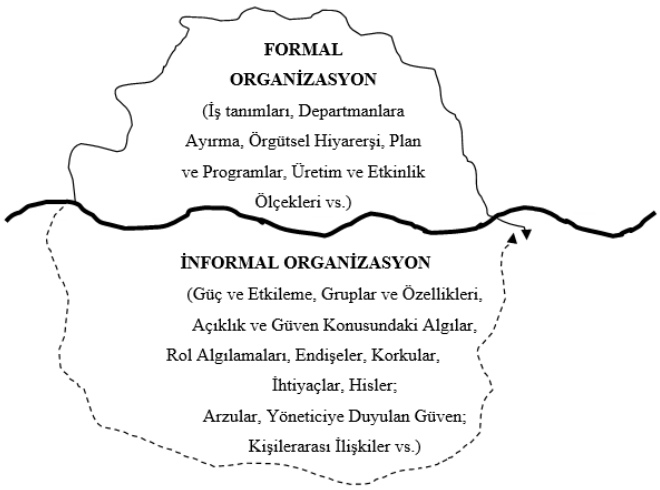
2.5. Kurumsal Yönetişim Teorileri ve Meşru İhbarcılık Davranışı

Enron, WorldCom, Xerox, Tyco gibi şirketlerdeki finansal çöküşler şirketlerde maddi ve itibar kayıplarına yol açmış ve başta ABD olmak üzere, tüm dünyada kurumsal liderlerin hesap verebilirliği ve şirket paydaşlarını koruyacak düzenlemeler ve politikalar sistemi olan kurumsal yönetişim ve denetim standartları konularında endişeleri arttırmış ve kurumsal yönetişimdeki yanlışlıkların ne kadar ciddi olduğu, şirketin finansal beyanatlarının ne kadar güvenilir olduğu ve denetçilerin ne yaptığı sorularını gündeme getirmiştir (Rezaee, 2005: 278).

Kurumsal yönetişimi işletmenin üst yönetiminin yönetilmesi olarak tanımlayan Ülgen ve Mirze, işletmenin stratejik yönetiminin yani sürdürülebilirliği, rekabet üstünlüğü sağlama ve gelir elde etmesinin işletmedeki üst yönetimin görev ve sorumluluğunda

olduğunu belirterek, söz sahibi olan bu vekillerin işletme misyonuna bağlı kalarak hak sahipleri olan pay sahibi ve paydaşların menfaatini gözetmesinin önemine değinmektedir (Ülgen ve Mirze, 2013: 460-461).

Meşru ihbarcılar, çok daha büyük bir meselenin küçük bir kısmını bilmektedirler. ABD'de "sahte hesap skandalı" ile gündemde olan ülkenin en büyük ikinci bankası Wells Fargo'nun eski bir çalışanının 2007 yılındaki ihbarı üzerine, 1992'den beri bankada açılan sahte hesapların olduğunun tespit edilmesi görünmeyenin ötesindeki daha derin meseleleri göstermesi açısından önemlidir (Şahin, 2016; Tippett, 2016). Şekil 2.4.'de Gibson ve çalışma arkadaşları, organizasyonu buzdağına benzeterek buzdağının görünen kısmını formal görünmeyen kısımını da informal parça olarak adlandırmışlardır. Araştırmacılar, yapısal, davranışsal ve teknolojik değişimlerin planlanmasıyla, kurum hedeflerine ulaşmanın mümkün olduğunun altını çizmektedirler. Yapısal değişimler, işin çalışma akışının ve organizasyonel yapının düzenlenmesiyle mümkündür. Davranışsal değişim kurumsal yapıyla ilgilidir. Takım çalışması, çeşitlilik, liderlik becerilerinin geliştirilmesi, çalışanların bilgisinin arttırılması bu tür değişimlerdendir. Teknolojik değişimler ise bilgi teknolojileri ile mümkündür (Gibson vd., 2012: 498). Koçel, yöneticilerin veya yönetim kurullarının, söz konusu kurumlardaki formal ve informal yapıları anlamaları, değişimi desteklemeleri, organizasyonlardaki davranış yönelimini görmeleri ve kişilerin konumlarından ziyade, kişilik ve davranış özellikleri, değer yargıları ve güçlü ve zayıf yönleriyle değerlendirilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (Koçel, 2018: 516).



***Şekil 2.4**. Örgütsel Buzdağı (Gibson vd. 1979: 487'den uyarlayan Koçel 2018: 516)*

Hem formal hem de informal ilişkilerin iyi yönetilmesi için de meşru ihbarcılık davranışının iyi işlemesi görünmeyeni, yani buzdağının altını ortaya çıkaracaktır çünkü kâr amacı gütsün veya gütmesin bir şirket içinde birtakım usulsüzlüklerin oluşmasına zemin hazırlayan bazı durumlar söz konusudur; bütçe kesintisi, aşırı üretim, satış beklentisi ve bu yöndeki baskılar, gözetim eksikliği, karşılıksız çekler, tutarsız sonuçlar, isimsiz ihbarlar, detaylara önem vermeme, özgeçmiş incelemesinin yapılmaması, problemlerin sır olarak saklanması ve kanun ve düzenlemelerin takip edilmemesi gibi bazı durumlar hileli işletmelerin en temel özelliklerindendir (Midkiff, 2004; Pehlivanlı, 2011: 4; Bircan, 2015:102-104). Bu ve benzer sebeplerle söz konusu işletmeler vermek zorunda olacakları hukuk mücadelesinin yanı sıra maruz kalacakları para kaybı, iş kaybı, bağış ve yardım kaybı, sosyal katkı kaybı, güven ve itibar kaybı gibi nedeniyle varlıklarını sürdürebilmekteki risk faktörünü arttırmaktadır (Bircan, 2015: 104). Buna göre, yolsuzluğu önlemek için OECD tarafından yayımlanmış kurumsal yönetişim ilkelerinin temel boyutları tutarlılık (öngörülebilirlik), sorumluluk, hesap verebilirlik, adillik, saydamlık, katılımcılık (yerindelik), etkinlik ve hukuka bağlılık ilkelerine bağlı kalmak kurum için önemlidir (Toksöz, 2008: 28-19).

Hindistan Şirket Sekreterleri Enstitüsü'ne (ICSI) kurumsal yönetişimi, en iyi yönetim metotları uygulamak, kanunlara uymak, etik standartlara bağlı kalmak, tüm paydaşlara karşı sosyal sorumlulukları yerine getirmek ve değer dağılımını adil yapmak olarak tanımlanmıştır. Kurumsal yönetişimin esas hedefi varlık oluşturmak, bunu yönetmek ve dağıtmaktır. Kanun ve yönetmeliklere bağlılık, finansal hedefler ve menfaat sahipleriyle iletişim kurumların yönetiminde önemli katkı sağlamaktadır. Bu tanıma göre, kurumsal yönetişim uygulamalarına sözde değil ruhla bağlı kalınmalıdır ki bu da menfaat sahipleri olan çalışanlar, müşteriler, pay sahipleri, yatırımcılar, alacaklılar ve toplumun çıkarlarını da içine alan birleştirici bir yaklaşım gerektirir. İyi kurumsal yönetişim bu paydaşlara hesap verebilmelidir. Meşru ihbarcılık da bu noktada menfaat sahiplerinin çıkarlarını gözetilmesi bakımından önemli bir rol oynamaktadır (Thapar, 2012: 152-153). Örneğin ABD'de Enron'un iflası, piyasada yaklaşık 70 milyar dolarlık zarara neden olmuştur. Bu da yatırımcılar, çalışanlar ve emekliler için büyük kayıplara neden olmuştur (Rezaee, 2005:278). WorldCom'un iflası ise sadece ülkede değil faaliyette bulunduğu ülkelerin ekonomilerine de zarar vermiş ve yol açtığı maliyet 170 milyar dolar olarak

açıklanmıştır. Ayrıca şirketin faaliyet gösterdiği 65 ülkede yaklaşık 85 bin çalışan da işsiz kalmıştır. Dolayısıyla menfaat grupları mağdur edilmiştir (Karausta, 2013: 16).

Menfaat sahiplerinin çıkarlarının gözetilmesini gerekli kılan bir diğer konu da artık şirketlerin usta-çırak ilişkisi mantığıyla değil, profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmesi hatta halka açılması bakımından da önemlidir (Dinler, 2010). Bu profesyonel yöneticiler verdikleri kararlarla menfaat gruplarını da etkilemekte, yöneticilerin hem işletmeye hem de menfaat gruplarına olan sorumluluğunu ön plana çıkarmaktadır (Koçel, 2018: 464). COSO'nun 1987-1997 yıllarını kapsayan 1999 raporuna göre finansal hilelerin %72'sinden CEO'ların, %43'ünden de CFO sorumludur. Rapora göre, her ikisinin birlikte bulunduğu hileli finansal raporlama oranı da %83'tür (Beasley vd.,1999: 5). COSO'nun 1998-1999 yıllarını kapsayan 2010 raporuna göre ise hileli olaylarda CEO'nun bulunma oranı yine %72 iken bu sefer CFO'nun bulunma oranı %65'e çıkmıştır. Her ikisinin birlikte bulunduğu oran ise %89'a yükselmiştir (Beasley vd., 2010:2). Kurumsal yönetişim sisteminde şirketler sadece yönetilmez aynı zamanda kontrol de edilir. Yöneticiler vekil durumunda olduğundan yönetim kuruluna karşı sorumludur. Pay sahiplerinin rolü yönetici ve denetçi tayin etmektir. İnsan artık makine olarak değil, yetki sahibi bir birey olarak görülmektedir. Kişiye yetki ve güç vermenin haricinde, bu uygulama şirketin itibarını ve kârını korur. Meşru ihbarcılık bu nedenle bir şirketin kurumsal yönetişim stratejisinde çalışanları yanlış bir uygulamanın bildirilmesinde yetki verdiği için önemli bir araçtır. Böylece çalışan şirketin kazanç ve itibarını koruyarak güvenli bir çalışma ortamı oluşmasında etkin bir rol oynamaktadır (Sadhale ve Agarwal, 2012: 107-109).

Şirketlerde meydana gelen hileli finansal raporlar ve yolsuzluklar, ülkelerde şirket yönetim sistemleri ile ilgili bazı düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. ABD'de bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan 1985'de hileli finansal raporlama ile ilgili kurulmuş Treadway Komisyonu, beş muhasebe kuruluşunca desteklenmektedir. İç denetime önem veren komisyon, iç kontrol sistemi sayesinde hileli finansal raporların nedenlerini belirleyip gerekli tedbirlerin alınmasını hedeflemektedir (Bakkal ve Kasımoğlu, 2012). ABD'deki bir diğer düzenleme 1977'de kurulan Halka Açık Sirketler Gözetim Kurulu (POB)'dir. Denetçi bağımsızlığının önemine değinen kurul, finansal raporlamanın kalitesi için bazı önerilerde bulunmaktadır (Varıcı, 2011:73). New York

Menkul Kıymetler Borsası (NYSE) ve Resmi Düzenleyicisi Olmayan Tezgahüstü Piyasalar (NASD)'larca desteklenen Blue Ribbon Komisyonu'nun 1999'da yayınladığı kurumsal yönetişim raporunda, denetim komisyonunun bağımsızlığı üzerinde durulmaktadır (Chtourou vd., 2001:3). 2002'de SEC'in yayınladığı SOX yasası ise muhasebe ve denetim alanlarında ciddi yaptırımlar getirmiştir. ABD'deki şirket ve muhasebe skandalları kamunun güvensizliğine yol açmış, SEC da tekrar kamunun güvenini kazanabilmek için bu kanunu çıkarmıştır. Ayrıca, bu kanun vasıtasıyla yatırımcıya doğru, zamanında, anlaşılabilir ve detaylı bilgi sağlamak, daha iyi bir kurumsal yönetişim ortamı oluşturmak, iç kontrollerin daha etkili yapılmasını sağlamak, denetim komisyonunun bağımsız olmasını sağlamak, denetçilerden alınabilecek başka hizmetleri sınırlamak amaçlanmaktadır (Gökalp, 2005: 108-109).

SOX'un uygulamaya konmasından sonra yönetim kurulunun sorumlulukları ve yönetimle ilişkisi önemli hale gelmiştir. Buna göre, yönetim kurulu ne istediğini bilmeli ona göre karar almalı, yöneticiler de diğer görevleriyle beraber vekalette bulunduklarını ve yönetim kurulunun temel görevini anlamalı, yönetime danışmanlık yapıp, yönetimin performansını izlemeli, etkili denetim mekanizmasını gözetmeli ve finansal durumu raporlamalıdır (Olander, 2004), yani SOX şirketlerden hataların oluşmasını engelleyen bir sistem geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, bilgi teknolojilerinin bu beklentileri yerine getirmedeki rolü azımsanamaz düzeydedir. Belgelerin değiştirilmesi veya silinmesi bu yasaya uyarınca hapis cezasıyla sonuçlanabilmekte, bu bağlamda belge ve kayıt tutma, envanter kontrolü yapma, iletişim ağı oluşturma bu yasa uyarınca son derece önemlidir (http-12).

ABD'deki bu düzenlemeler diğer ülkeleri de harekete geçirmiştir. Örneğin, Kanada'da SOX'a benzeyen fakat daha kapsamlı olan ve C-SOX olarak da adlandırılan Bill 198, 2003'den beri yürürlükte olan bir kanun taslağıdır. Ayrıca, Japonya'daki Mali Göstergeler ve Borsa Kanunu (J-SOX) 2006'dan beri yürürlüktedir ve mali raporlamalar konusunda katı kurallara sahiptir (http-13).

Özellikle muhasebe kayıtlarındaki sahte raporlama sonucunda ortaya çıkan yıkımlardan dolayı Avrupa Birliği (AB) de konunun önemine değinmiş ve AB'ye üye ülkelerin

uyumlaştırılmasında kolaylık sağlayacak bazı yönergeler oluşturmuştur. Bu yönergelerden 8 No'lu Direktif, muhasebe ile ilgili faaliyet ve belgelerin yasal denetimini üstlenecek hem gerçek hem de tüzel kişiler ile ilgili esasları içermektedir ve 31 maddeden oluşmaktadır. Bu yönerge ile üye ülkeler arasında, denetim faaliyetlerinde bulunacak kişilerin nitelikleri, eğitim durumları ve alacakları uygulamalı eğitimin esasları belirtilmiş ve mesleki uyum sınavı ile meslek mensuplarının hem teorik bilgilerinde hem de bu bilgileri pratikte uygulayabilme yeteneklerinde yüksek bir seviyeye ulaşılması hedeflenmiştir (Sağmanlı ve Ersen, 2002: 1).

2003 yılında SPK, dünyada yaşanan skandalları yaşamamak için OECD'nin 1999 ve 2004 yıllarında yayınladığı Kurumsal Yönetişim İlkeleri'ni yayınlamıştır. Bu gelişmelere paralel olarak Türkiye'de de İMKB, SPK gibi ilgili kuruluşların katıldığı çalışmalar sonucunda, Türkiye'de uygulanması önerilen kurumsal yönetişim ilkeleri TÜSİAD tarafından yayınlanmıştır (Tekin, 2003). Bu ilkeler aşağıdaki bölümleri içermektedir:

- *Etkin kurumsal yönetim çerçevesi için temellerin sağlanması:* Şeffaf ve adil piyasaların teşviki ve kaynakların etkin bir şekilde dağıtılmasının önemine değinilmektedir.
- *Pay sahiplerinin hakları, adil muamele görmeleri ve temel ortaklık işlevleri:* Tüm pay sahiplerinin haklarının korunması, haklarını kullanmalarını kolaylaştırma, adil muamele görmeleri ve haklarının ihlali durumunda telafi edilmesini içermektedir.
- *Kurumsal yatırımcılar, pay senedi piyasaları ve diğer aracılar:* Sağlıklı teşviklerin sağlanması ve pay senedi piyasalarının uygun şekilde işlenmesinin önemide değinmektedir.
- *Menfaat sahiplerinin rolü*: Yasalar ve karşılıklı anlaşmalarla menfaat sahiplerinin haklarının tanınması ve onların bilgiye zamanında ve düzenli ulaşmalarını içermektedir.
- *Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık*: Şirketle ilgili her türlü konuda zamanında ve doğru açıklamaların yapılmasının önemine değinmektedir.

- *Yönetim kurulunun sorumlulukları*: Yönetim kurulunun şirkete ve pay sahiplerine karşı sorumluluğunu içermektedir (G20/OECD, 2015: 5-6).

Pek çok ülkede meydana gelen şirket içi usulsüzlükler hem pay sahiplerini hem de paydaşların haklarının korunması yaklaşımlarını gündeme getirmiş ve profesyonel yöneticilerin denetlenmesi önem kazanmıştır. Kısaca, şirket yöneticilerinin denetlendiği bir sistem olarak tanımlayabileceğimiz kurumsal yönetişim, pek çok teori ile ilişkilendirilmiştir. Bunlardan pay sahipleri teorisi ve paydaş teorisi meşru ihbarcılık bakımından aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

2.5.1. Pay Sahipleri Teorisi

Bu yaklaşıma göre, şirketin menfaat sahipleri onu kuran ve risk alan sermaye sahipleridir ve bu nedenle de şirketin varlık nedeni olan pay sahiplerinin kârlılığının gözetilmesi gerekmektedir. Bu yönetim sürecinde pay sahipleri yönetimde öncelikli hak sahibidir, üst yönetimin misyonu pay sahiplerinin amaç ve istekleri doğrultusunda hazırlanır. Kararları pay sahipleri verir (Ülgen ve Mirze, 2013: 462 ve Gonc, 2016). Bu anlayışa göre bir işletme sadece hissedarlarının gelirini arttırmaya çalışır ve hissedarlar, ayrıcalıklı ve öncelikli konuma sahiptir. Ayrıca bu görüşe göre hissedarların işletme kârından almalarını sağlayacak yasal hakları vardır. Paydaşların beklentilerini ihlal eden bir durum olduğunda ise pay sahipleri bu durumu durdurmaya çalışabileceği gibi, kurumla bağlantısını ve desteğini de kesebilir (Dufour vd., 2017: 1).

Şirketlerin kurulumunda pek çoğu kurucusu tarafından yönetilir, daha sonra şirket sahibi yönetici atayabilir. Bu da yöneticileri pay sahiplerine karşı sorumlu hale getirir. Fakat Enron ve WordCom gibi skandallarla yöneticilerinin görevi kötüye kullanarak mali tablolardaki rakamları şişirmeleri akıllara pay sahiplerinin üstünlüğünün korunmasının ne denli doğru olduğu sorusunu getirmiştir. Yöneticilerin öncelikle hissedar getirilerini en üst düzeye çıkarma görevine sahip olduğunu savunan pay sahipleri teorisi ne yazık ki pek çok açıdan yanlış yorumlanabilmektedir (Smith, 2003). Yöneticiler pay sahiplerinin çıkarlarını değil kendi çıkarlarını ön planda tutmuşlardır. Üst düzey yöneticiler, şirketin mali durumunu iyi göstererek yatırımcıların kendilerine yönelmesini sağladıkları, bu yöntemle, milyonlarca dolar kâr ettikleri ortaya çıkarılmıştır. Her ne kadar yöneticiler

pay sahiplerinin kârını arttırdıklarını düşünse de teori yolsuzluğu savunmamaktadır (Carson, 2003: 392).

2.5.2. Paydaş Teorisi

Bu teorinin ilk savunucularından biri 1984 yılında "Stratejik Yönetim: Paydaş Teorisi" isimli eserinin yayımlanmasıyla teoriye popülarite kazandırmış R. E. Freeman'dır. Fakat paydaş düşüncesinin temellerini ilk ortaya atan kişi 1759 "The Theory of Moral Sentiments" ve 1776 "The Wealth of Notions" adlı eserleriyle Adam Smith'dir (Ertuğrul, 2008:200).

Freeman'a göre, her işletmenin bir paydaş grubu vardır ve işletme ile karşılıklı etkileşim halindedirler. Dolayısıyla, işletmede söz sahibi sadece sermayedar ya da yatırımcılar değildir; kurumun faaliyetlerinden doğrudan etkilenen ve kurumu etkileyebilen öncelikli paydaşları hissedarlar, yatırımcılar, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve işletmenin faaliyet gösterdiği yerdeki halk ve kamu kuruluşlarıdır. İkincil paydaşlar ise kurumla doğrudan bağlantısı olmamakla birlikte, medya ve baskı grupları gibi kurumun varlığını sürdürebilmesinde önemli bir etkiye sahip paydaşlardır (Ülgen ve Mirze, 2013: 463, Gonc, 2016 ve Dereköy, 2015: 42). Bu teoriye göre, yöneticilerin asli görevi pay sahipleriyle menfaat sahiplerinin çıkarlarını pay sahiplerinin kazancını azaltsa da dengelemektir. Teoriye göre, yöneticilerin hem pay sahiplerine hem de şirkete değer katan herkese karşı sorumludur. Amaç şirkete uzun vadede kâr sağlamaktır. Bu yaklaşıma göre şirket kâra geçmese bile tüm menfaat sahiplerinin çıkarı gözetilmelidir (Smith, 2003).

Paydaş teorisi farklı paydaşların çıkarlarının çatışmasında nasıl bir çözüm bulunacağı ve paydaş tanımının çok genel olması bakımından eleştirilmektedir (Dereköy, 2015: 43). 1993'de bir sigara fabrikasında çalışan Jeffrey Wigand'ın sigara üretimi sırasında tütüne karıştırılan nikotinin içine sigaraya bağımlılığı artıran ve kanserojen olduğu bilinen kimyasalların eklendiği bilgisini ifşa etmesi pek çok paydaşın olaydan etkilenmesi bakımından önemlidir. Burada üst yönetim tazminat ödemeye zorlanmış, tüketiciler sağlığını kaybetmiş, olay adli mercilere yansımış, tıbbi araştırmalar yapılmış, kanuni düzenlemelerle tüm sigara üreticileri etkilenmiştir (Armenakis ve Wigand:147).

2.6. Prososyal Davranış Olarak Meşru İhbarcılık Davranışı

Tam bir teorik çerçeveye oturtulamasa da, araştırmacılar meşru ihbarcılık davranışı birçok davranış teorisiyle açıklamaya çalışmıştır. Meşru ihbarcılık davranışını motivasyon ve sosyal psikolojik perspektiften inceleyen Victor, Trevino ve Shapiro (1993) gibi araştırmacıların yanısıra, Dozier ve Miceli (1985), Miceli ve Near (1988, 1992), Brief ve Motowidle (1986) gibi bazı araştırmacılar da, bu davranışın sadece kuruma ve topluma değil ihbarcıya da faydası olduğunu belirterek daha çok prososyal davranış perpektifinden anlaşılabileceğini iddia etmektedir (Paul ve Townsend, 1996: 153). Söz konusu davranış, sadece yardımseverlikten ibaret değildir; içinde bencil (egoist) ve bencil olmayan (fedakâr) öğeler barındıran prososyal bir davranıştır ve kişinin bazı karakteristik özellikleri kişiyi bu davranışa yönderdirmede belirleyici unsurdur. Aksi durumda kişi karşılaşabileceği yaptırımları göz ardı edebilir (Miceli ve Dozier, 1985: 823-824).

Prososyal davranış çalışanların kendi zaman, enerji ve kaynaklarını kendi isteğiyle iş arkadaşları, organizasyonun kendisi veya müşterilerilere vakfetmesi ve onlara fayda sağlamasıdır. Özellikle grup psikolojisiyle çalışanlar çalıştıkları takımlarda zor durumda olan iş arkadaşlarına yardımcı olmak için motive olurlar; yani empati kurarlar. Çalışan yanlış uygulamaların kurum iklimi, kültürü ve performansına zarar vereceğini düşünebilir ama bu durumu ifşa etmesi kurumu nasıl algıladığıyla ilgilidir. Bağlılık prososyal bir davranıştır; bu nedenle kişi bazı açılardan kurumun zarar görmediğini düşünüyorsa durumu ifşa etmez. Çalışan kurumun müşterilerine veya kamuya zarar verdiğine inanıyorsa, o zaman durumu ifşa edebilir (Miceli, Near ve Schwenk, 1991: 116).

Adalet ve ahlak duygusu yüksek bireylerin prososyal davranış eğiliminin daha yüksek olacağı muhakkaktır, ancak çalışma ortamındaki kurum iklim ve değerleri, liderlik çeşidi gibi etkenler de pekiştirici unsurlardandır.

Brief ve Motowidlo, meşru ihbarcılık dahil on üç çeşit prososyal davranış derlemiştir. Araştırmacılar, bazen belli bir uygulamanın etik dışı, yasa dışı veya kurum için tehlikeli bir durum oluşturması durumunda çalışanın durumu düzeltebilecek bir kişiye veya kuruma raporlayabileceğini belirtmekte, dışsal meşru ihbarcılığın kurum

itibarına zarar getirebileceğinden ama diğer kurumların, bireylerin ve toplumun çıkarlarını koruduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde içsel meşru ihbarcılık da kurumun kendini koruması açısından yardımcı olmaktadır (Brief ve Motowidlo, 1986: 715).

Bir davranışın prososyal olarak adlandırılması için özgecil-fedakâr olması gerekmemektedir. Meşru ihbarcıyı harekete geçiren farklı dürtüler olabilir. Sonrasında, örneğin ihbarcı daha iyi çalışma şartlarına kavuşabilir (Miceli vd., 2008:36 ve Brief ve Motowidlo, 1986:711-712).

DeGeorge (1999), diğer insanlara karşı ahlaki sorumluluğumuz olduğunu ve bize maliyeti olsa da başkalarının zarar görmesini engelleme gücüne sahipsek mutlaka elimizden geleni yapmamız gerektiğini Ford örneği ile açıklayarak kimin halkı uyarması gerektiği sorusunu akıllara getirmektedir:

1960'larda Amerikan otomobilleri daha küçük ithal Japon otomobilleri karşısında pazar kaybediyordu. Ford 1971'de kısa zamanda üretilebilen daha hafif ve daha ucuz Pinto'yu piyasaya sürerek pazardaki yerini sağlamlaştırmaya çalıştı. Fakat, üretilen arabalar üretim bitene kadar arkadan çarpmaya karşı test edilmedi ve ne yazık ki üretim sonunda test edildiklerinde ise testi geçemedi. Bu da, araca arkadan çarpılması durumunda alev alması riski demekti. Her ne kadar bu standart o dönemdeki yönetmelikte yer almasa da, Ford mühendisleri bu testin standart güvenlik prosedürünün bir parçası olduğunu biliyordu. Ford, maliyet-kazanç analizi yaparak olabilecek bir patlamayı önleyici bir tamponu arabaya monte etmeyi reddetti . Bu eksik parçanın maliyeti maksimum 11 dolar olsa da arabanın üretimine ve satışına 1978'e kadar devam etti. Bu süre zarfında da müşterilerini olabilecek riskler veya alabilecekleri önlemler konusunda bilgilendirmedi. Ford 20.9 milyon dolar kazanmış olsa da yaşanan kazalardan dolayı 50 milyon doların üzerinde tazminat ödemek zorunda kaldı ve sert bir şekilde eleştirildi (DeGeorge, 1999: 240-242).

Yukarıdaki Ford örneği de bilerek durumu gözardı eden yöneticiden mühendise hatta işçiye kadar herkesin topluma ve kuruma karşı sorumluluk alması gerektiğinin bir kanıtı niteliğindedir. Dennis A. Gioia (1992)'nin bir itiraf niteliğinde olan makalesinde Ford'a problem analisti ve piyasadan ürün çekme koordinatörü olarak çalıştığı dönemde, 1968'de çıkartılan ve 1976'a kadar güncellenmeyen Federal Motor Vehicle Safety Standard (FMVSS) 301 (Federal Motorlu Araçlar Güvenlik Standartı 301) ile uyum gösterdiğini, bu nedenle de kanuna aykırı hiçbir işlem yapılmadığını

ama aslında on bir çarpma testinin sekiz tanesinin benzin deposunda ciddi hasar oluşturduğunu ve önlem alınmadığını belirtmiştir. Her ne kadar Gioia dönemin kuralları, standartları ve yönetmeliklerine bağlı kalmış olsa da Brief ve Motowidlo (1986)'nın kategorize ettiği "uygunsuz prosedürler ve politikalara karşı çıkmak" maddesine uymamıştır. Şirketin bir meşru ihbarcılık politikası olsaydı, bu ve benzeri kayıpların yaşanması engellenebilirdi.

2.7. Meşru İhbarcılık Davranışı Örnekleri

Meşru ihbarcılık ile ilgili vakalar çoğunlukla ABD'de de karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda bazı ülkelerde oluş sırasına göre gösterilen meşru ihbarcılık vakaları pek çok yolsuzluğun ortaya çıkarılmasında önemli katkı sağlarken olabilecek daha büyük yıkımlar engellenmiştir. Bazı durumlarda ise meşru ihbarcıların dikkate alınmaması maddi-manevi büyük kayıplara yol açmıştır.

Tablo 2.3. *Meşru ihbarcılık örnekleri*

Yıl	Ülke	Olay	Sonuç
1974	**ABD**	**Silkwood**	Kerr-McGee firmasına ait plutonyum üretim tesisindeki çok ciddi sağlık ve güvenlik sorunlarını basına ele veren Karen Silkwood'un daha sonra geçirdiği kuşkulu bir trafik kazasında hayatını kaybetmiştir (Gerçek, 2005: 30).
1979	**ABD**	**Three Mile Island**	Richard ve Donna Parks, 1979'da ABD'nin Pennsylvania eyaletinin Three Mile Adası'nda bulunan nükleer santralin 2 numaralı reaktörünün çekirdeğindeki erime sonucu açığa çıkan tehlikeli radyasyon sızıntısını ihbar etmiş ve bundan dolayı hayatları değişmiştir. Çift, eş dost çevresince sorgulamış ve dışlanmışlardır (Devine ve Maassarani, 2011: Praise).
1986	**ABD**	**Challenger Uzay Mekiği**	1986'da kalkışından 73 saniye sonra infilak eden Challanger Uzay Mekiği tarihte görülmüş en büyük felaketlerdendir. Mekiğin katı yakıt roketleri üzerinde çalışan mühendislerden Roger Boisjoyl, bir grup mühendisle beraber bir rapor hazırlayarak mekikle ilgili bazı sorunlar olduğunu ve hava durumuna bağlı olarak sıcaklığının düşük olması durumunda fırlatmanın yapılmaması gerektiğini bağlı bulunduğu taşeron firma Morton Thiokol'a ve NASA üst yönetimine bildirmesine rağmen, uyarı dikkate alınmamıştır. (Devine ve Maassarani, 2011: 33).

Yıl	Ülke	Olay	Sonuç
1993	**ABD**	**Brown & Williamson Tobacco Corp.**	Çalıştığı sigara fabrikasının sigara üretiminde kullandığı nikotinin kanserojen olduğunu ve bağımlılık yaptığını 1993 yılında ifşa eden Jeffrey Wigand, whistleblower kavramının çağrıştırdığı şeylerin daha çok sıçan, ispiyoncu, muhbir ve dönek olduğunu halbuki person of conscience (ahlaklı insan) olması gerektiğini belirterek, bu uğurda işinden kovulmaktan evliliğinin bitmesine, kendisi ve ailesi için tehditler almasına, aleyhinde milyon dolarlık tazminat davası açılmasına ve 7/24 korunmasına kadar geçirdiği 18 kötü yılı özetlerken, bir durumu ihbar edeceklere başlarına geleceklere karşı hazırlıklı olmak, inançlarından sapmamak, dostların olduğunu bilmek ve gerçeğe ulaşana kadar pes etmemek bakımından öğütlerde bulunmuştur (Devine ve Maassarani, 2011).
2001	**ABD**	**Enron**	2000 yılında Foryune 500 sıralamasında, ABD'nin en büyük 7. Şirketi olarak gösterilen ve geliri 100 milyar doları aşan Enron, dünyanın en büyük enerji ticareti yapan firması olmuştu. 2001'de iflas duyurusunu yapan şirketin hisse fiyatları 80 dolardan 20 dolara ve 0,20 dolara kadar düşmüştü. Enron'un denetimini yapan 5. büyük denetim şirketi Arthur Andersen'in de bu olayla ilgili yolsuzlukta bulunduğu tespit edilmiş ve şirketten hem danışmanlık hem de denetim ücreti karşılığında toplam 52 milyon dolarlık kazanç elde ettiğini ve sahte mali tablolar hazırladığı, dolayısıyla yansız olmadığı bilgisine ulaşılmıştır (SPK, TKYD ve Darman, 2017: 58). Enron'da yaşananları araştırmak üzere ABD senatosunda bir alt komite oluşturulmuştur. Komite, Enron hakkında geniş bir araştırma yapmış ve yapılan hataları şu şekilde sıralamıştır: Güvene dayalı işlemlerde hata, çok riskli muhasebeleştirme, çıkar çatışması, kayıt dışı işlem, aşırı ücretlendirme ve ödemeler ve bağımsızlığın eksikliği. Buna göre komite, yüksek risk içeren finansal uygulamaların, çıkar çatışmasının, kayıt dışı faaliyetlerin, aşırı ücretlendirmenin ve dış denetçilerin danışmanlık hizmeti vermesinin ve denetimde bulunmasının yasaklanmasını önermiştir (Unites States Senate Report, 2002: 3-4).
2003	**ABD**	**Pfizer**	Dünyanın en büyük ilaç üreticisi Pfizer, şirket yönetimindeki doktor Peter Rost'u, şirketin muhasebe ve diğer konulardaki usulsüzlüklerini ifşa ettiği için şirketten kovmuştur. Soruşturmada, Pfizer'e bağlı Pharmacia adlı şirketin piyasaya sürdüğü büyüme hormonu Genotropin'in satışının yasa dışı yapıldığı ortaya çıkmıştır (Peters, 2005).
2013	**ABD**	**Snowden**	ABD'de Ulusal Güvenlik Dairesi'nin (NSA) gizli takip sistemini ifşa ederek dünyanın gündemine oturan eski Merkezi İstihbarat Teşkilat (CIA) ve NSA ajanı Edward Snowden, 2013 yılında gizli NSA belgelerini Washington Post ve Guardian gazeteleri ile paylaşmıştır. Adil yargılanmayacağını düşünüp ülkeyi terk eden Snowden, önce Hong Kong'a daha sonra Moskova'ya gitmiş, bir süre havalimanının transit bölgesinde yaşamak zorunda kalmıştır. Rusya, Snowden'a ABD'ye karşı faaliyetlerini durdurma şartıyla bir yıllık geçici oturma izni vermiş, daha sonra da bu süreyi 3 yıla çıkarmıştır. Geleceği belirsizliğe düşen ve aile özlemi içinde olan Snowden, farklı kişiler ve çevrelerde hain, vatansever, kahraman gibi sıfatlarla anılmaktadır (http-14).

Yıl	Ülke	Olay	Sonuç
1995	**İngiltere**	**Bristol**	İngiliz anestezi uzmanı Stephen Bolsin, 1988'de Bristol Kraliyet Hastanesi (BRI)'de çalışmaya başladığında, kalp ameliyatından hayatını kaybeden çocuk sayısının çok yüksek olduğunu fark etmiş ve durumu amirlerinden, Sağlık Bakanlığı'na kadar farklı birimlere bildirmiş fakat dikkate alınmamıştır. Bolsin, son çare olarak problemi medyaya bildirmiş akabinde görevine son verilmiştir. 19 yıl sonra, Bolsin'in haklı olduğu anlaşılmış ve söz konusu dönemde 30-35 çocuğun gereksiz yere öldüğü her üç çocuktan birinin de yetersiz bakıma maruz kaldığı anlaşılmıştır. Bu sayede sağlık alanında pek çok iyileştirilme yapılmıştır (Ash, 2016: 12).
1989	**Türkiye**	**İSKİ**	Olay İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi **(**İSKİ) Genel Müdürü Ergun Göknel, kendisinden 29 yaş küçük olan sekreteri uğruna 22 yıllık eşinden ayrılmak istediğinde patlak vermiştir. Göknel, anlaşmalı boşanma karşılığında eşine 8 milyar lira nakit para, son model bir otomobil ve lüks bir daire teklif edince eşi Nurdan Erbuğ bir gazeteciye giderek durumu araştırmasını istemiş ve Göknel'in paravan şirketler kurulmasını sağladığı, bu şirketlerin İSKİ'nin açtığı klor alımı ihalelerine girdiği ve değerinin kat ve kat fazlasına klor alımı gerçekleştirilmiş gibi gösterilerek büyük menfaat elde edildiği öğrenilmiştir (Barındık, 2017).
2003	**Türkiye**	**Roche**	Türkiye'de yaşanan en belli başlı meşru ihbarcılık örneklerinden biri Roche vakasıdır. Roche'de üst düzey yönetici ve 18 yıllık çalışanı Veysi Mungan, şirketin 2003 yılında yaptığı usulsüzlüğü önce şirket içine, çözüm bulamayınca da şirket dışına ihbar ederek devletin uğradığı trilyonlarca lira zararın geri ödenmesini sağlamış fakat işini kaybetme, iş bulamama, tehdit edilme ve dışlanma gibi pek çok olumsuz durumla karşı karşıya kalmıştır (Başaran, 2010; Algan, 2016).

"We Need More Whistleblowers" adlı makalesinde Verschoor (2010) Time Dergisi'nin 2002 yılında *Yılın İnsanları* olarak seçtiği ve aynı zamanda Wikipedia listesinde de yer alan üç isimden bahseder. Bu kişiler, Enron'daki yolsuzluğu ortaya çıkaran Sherron Watkins, WorldCom'daki yolsuzluğu ortaya çıkaran Cynthia Cooper ve FBI'ın 11 Eylül saldırılarını önceden bilmesine rağmen kayıtsız kaldığını ortaya çıkaran Coleen Rowley'dir.

Ne yazık ki tüm meşru ihbarcılar her zaman ödüllendirilmemekte, aksine ciddi yaptırımlara maruz kalabilmektedir. Time Dergisi'nin 2002 yılında *Yılın İnsanları* olarak seçtiği kişilerden Sherron Watkins bile Enron'da, genel müdür yardımcılığı yaparken fark ettiği muhasebe yolsuzluklarını şirket CEO'suna bildirdikten sonra, genel müdür yardımcılığından alınmış ve düşük statüdeki pasif bir göreve getirilmiştir. Benzer

şekilde, bir FBI çalışanı olan Coleen Rowley, 11 Eylül'den aylar önce şüpheli bazı kişilerin Amerika'da uçuş dersleri aldığını amirlerine iletmiş ancak sesini duyuramamıştır. 11 Eylül saldırılarından sonra yazdığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir. Akabinde yaşadığı pek çok baskıcı ve ayrımcı muameleye rağmen görevine devam etmiştir. Bu yaptırımlar da ihbar yapılmasında caydırıcılığa neden olmaktadır (Verschoor, 2010: 15).

Meşru ihbarcılar sayesinde, kurumların denetlenme kavramı Türkiye'de de önem kazanmıştır. Ancak her ne kadar meşru ihbarcılar takdir edilse de pek çok durumda dışlanma, işsiz kalma, daha düşük bir pozisyona getirilme veya güvenlik gibi sebeplerden dolayı ifşada çekimser kalabilmektedirler. Yine de çalışanlar örgütte etik olmayan davranışları kurum içi veya dışındaki bir üst mercie duyurmaktadırlar.

Yukarıda özetlenen örnekleri çoğaltmak mümkündür. Fakat meşru ihbarcıların maruz kaldığı psikolojik ve finansal kayıplar bireyleri ihbar yapma konusunda yüreklendirmemektedir.

2.8. Meşru İhbarcılık Davranışının Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Birçok araştırmacı, bir organizasyonda yaşanan her türlü yasal ve etik değerlere aykırı yanlışlıkların ifşa edilmesini, sanılanın aksine hainlik, gammazlık, ispiyonculuk veya ihanet olarak değil, üstün bir sivil erdem davranışı olarak görmekte ve bu alanda savaş veren kişilerin kurumlarına sadık, aidiyet duygusu yüksek ve ahlaki sorumluluğu olan kişiler olduğunun altını çizerek bu kişilerin kurum içi yanlışlıkları ifşa etmede gönüllü davrandıklarını, bu nedenle de örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olduğunu savunmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015: 88, Ertürk, 2016:4; Jubb, 1999:7; Seçkin ve Karasoy, 2012:51; Devine ve Maassarani, 2011; 12-13).

Uzun bir zamandır ahlakbilimciler meşru ihbarcıların ve çalışan sadakati arasında bir çelişki olduğunu söylemiş olsa da çalışan sadakati irdelendiğinde, meşru ihbarcılığın işverene olan sadakati sarsmadığı anlaşılmaktadır. Aslında işverenin yanlış yönetimini ihbar etmekle işverene sadık olmak ahlaki açıdan aynı şeye hizmet etmektedir. Larmer (1992) sadakati sadık olduğumuz kişinin ahlak dışı davranışlarını ifşa etmememiz

anlamına gelmediğini, aksine ahlak dışı davranan bir işverenin bu davranışı kendine menfaat sağlamadığından çalışanın ifşası sadakatsizlik sayılamaz demektedir (Varelius, 2009: 264). Vandekerckhove and Commers (2004) sadakatin kurumun bina, yönetim kurulu, hiyerarşik yapısı, meslektaş gibi fiziksel yapısına değil, misyon, hedef, değer ve mesleki ahlak gibi manevi değerlerine sadık olmak anlamına geldiğini bunun da meşru ihbarcılık davranışıyla örtüştüğünü savunmaktadır (Vandekerckhove, 2006: 229).

Aşağıda meşru ihbarcılık davranışının kurum ve meşru ihbarcılar için yol açabileceği olumlu ve olumsuz unsurlar genel olarak sıralanmıştır.

2.8.1. Meşru İhbarcılık Davranışının Olumlu Yönleri

Bir şirkette işlevsel bir meşru ihbarcılık sisteminin var olması, şirketin tüm paydaşlarının menfaati açısından önemlidir. Böylece, yönetim eksikliklerini görerek bunları gidermeye çalışabilir, çalışanlar daha iyi çalışma koşullarına kavuşabilir, yatırımcı ve hissedarların hakları korunabilir, toplum ve çevreye karşı sosyal sorumluluk bilinci artabilir.

Aydın ve Çiftçi'e göre, içsel meşru ihbarcılık davranışı yaparak uygunsuz bir durumun amir veya işverene duyurulması sayesinde işletme yönetim ve stratejilerini gözden geçirerek mal ve hizmet kalitesini arttırabileceğini, prestijini korumak için daha dikkatli davranması gerektiğinin farkına varabileceğini ve olabilecek muhtemel olumsuzlukları engellemek için daha özenli bir çalışma ortamı kurabileceğini savunmaktadır. Araştırmacılar, ayrıca böyle bir mekanizmanın kamuya zarar verebilecek yolsuzluk ve insan sağlığını tehlikeye düşüren unsurlar gibi pek çok şeyin de önüne geçilmesi bakımından katkı sağlayabileceğini hatta uygunsuz eylemde bulunma potansiyelindeki kişi ve işletmeleri korkutulabileceği ileri sürmektedirler (Aydın, 2002: 88-89; Çiftçi, 2017: 151).

Uluslararası düzeyde meşru ihbarcılık davranışını destekleyen çalışmalar vardır. Örneğin; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin 5. maddesinin (c) bendine göre, İşvereni *şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren*

aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak iş göreni korumaya yöneliktir (http-11).

Bir diğer önemli konu da, meşru ihbarcılar sayesinde kamuda pek çok etik dışı faaliyet ortaya çıkarılmakta, kişisel çıkarlar hesabına yazılacak büyük miktardaki servetler tekrar devlet hazinesine döndürülebilmekte veya baştan engellenebilmektedir. Örneğin Amerika'da 1986-1994 arası meşru ihbarcılar sayesinde 1.8 milyar dolar, ABD Hazinesi'ne geri dönmüştür (TÜSİAD, 2005-Cilt I: 150).

Özetle, bir meşru ihbarcılık mekanizması, toplumun her katmanına önemli katkılar sağlaması açısından önemlidir.

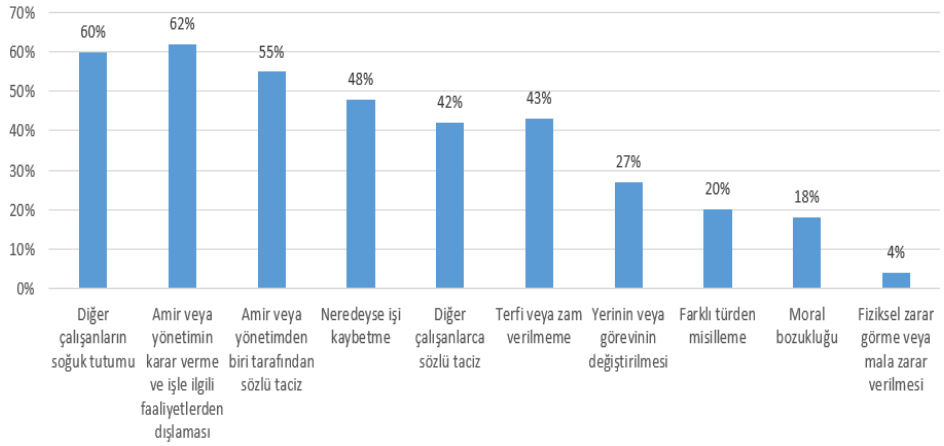
2.8.2. Meşru İhbarcılık Davranışının Olumsuz Yönleri

MİD her ne kadar iyi ahlak göstergesi olsa da bu davranış bazı olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir;

- Kurum itibar kaybettiğinden çok büyük maddi kayıplara maruz kalabilir (Chiu, 2003; Çiftçi, 2017: 151).
- İhbarın asılsız olması, ihbara konu olan kişi veya örgütler için olduğu kadar, ihbarcı için de olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olur (Çiftçi, 2017: 151). Asılsız dedikoduların önlenmesi için şirket içi etkin bir ihbarcılık politikası oluşturulmalıdır.
- Yönetim içsel ve dışsal ihbarcılığa farklı reaksiyonlarda bulunabilir. Dışsal ihbarda bulunanlar haksız yere işten kovulmak gibi daha büyük yaptırımlarla karşılaşabilirler. Yöneticiler bu davranışı çalışanın sadık olmaması olarak görebilirler çünkü pek çok kurum iç mekanizmalarının olduğunu, açık kapı politikası uyguladıklarını ve çalışanın bu sunulan olanaklardan yararlanması gerektiğini düşünüp misilleme yapabilir (Dworkin ve Baucus, 1998: 1287). Meşru ihbarcılar pek çok kötü muameleyle karşılaşabilir. Diğer çalışanlar, yakın ve uzak çevresi ile sorunlar yaşayabilir. Tehdit edilme, düşük pozisyonlara getirilme, işten çıkarılma, aile içi sorun yaşama, fiziksel sorun yaşama, hatta depresyona girme bunlardan bir kaçıdır (Aydın, 2002: 89;

Bouville, 2008: 580; Çiftçi, 2017: 151). Meşru ihbarcılar kendilerine atfedilen bir sürü olumsuz sıfatların yanısıra uzun ve kısa vadede zor durumla karşı karşıya kalırlar. Bu kişilerin iş bulması sanıldığı kadar kolay değildir. Yapılan araştırmalar yaş faktörü, sadakatsiz olarak algılanmaları, hukuk mücadelesi verdiklerinden iş aramaya zaman ve enerji ayıramamaları, kariyer değiştirmeleri gibi faktörlerin haricinde bu kişilerin işsiz kalmalarını iki şeye bağlamaktadır; o pozisyon için yeterince açık olmaması ve kara listeye alınmaları (Qusqas ve Kleiner, 2001: 97-99).

233 meşru ihbarcının katıldığı bir araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılanların %90'ı ya işinden kovulmuş ya da kademeleri azaltılmış; %27'si soruşturma geçirmiş; %26'sı psikolojik ve fiziksel sağlık desteği almış; %25'i zararlı madde kullanımına yönelmiş; %17'si evinden olmuş; %15'i boşanmış; %10'u intihara kalkışmış ve %8'i ise iflasa sürüklenmiştir (Fountain, 2013: 20). Kamu ve özel sektörden 87 Amerikalı meşru ihbarcı ile yapılan başka bir araştırma sonuçlarına göre ve özel sektördekilerin çoğu, kamu sektöründekilerin yarısı işlerini, %17'si evlerini kaybettiği, %8'i iflas ettiği ve %10'u intihar girişiminde bulunduğu ortaya çıkmıştır (Vinten, 1992: 47). Benzer bir şekilde, Ethics Resource Center (ERC) 2009 Ulusal İş Etiği Araştırması (NBES) raporuna göre, yanlış bir durumu gözlemlemiş ve raporlamış %15 çalışan bir şekilde misilleme ile karşı karşıya kalmıştır (ERC, 2010: 4).



Şekil 2.5. *Meşru ihbarcılık sonrası deneyimlenen misilleme çeşitleri* ***(ERC,2010:4)***

3. MEŞRU İHBARCILIK DAVRANIŞI VE PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ

Miceli ve Near (1988), meşru ihbarcılık alanındaki teori eksikliğine ilk değinen araştırmacılardır. Alanda yapılan çalışmalara rağmen, sorun hem teorik hem de uygulamada hala devam etmektedir. Teorideki eksiklik kısmen davranışın doğrudan gözlenmesindeki güçlükten kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, araştırmacılar tutum gibi dolaylı yollara başvurmaktadır. Fakat, pek çok kişi meşru ihbarcılığın ahlaklı ve gerekli bir davranış olduğunu düşünse de, çok azı ihbarcılık davranışını sergilemektedir. Bu nedenle de, pek çok çalışmada Planlanmış Davranış Teorisi kullanılmakta ve niyet değişkeni davranışı tahminde dolaylı etken olarak ele alınmaktadır (Park ve Blenkinsopp, 2009: 1-2).

3.1. Planlanmış Davranış Teorisi Bileşenleri

Planlanmış Davranış Teorisi (PDT), davranışla ilgili çalışmalarda tutarlılık getirmeye çalışan kabul görmüş ve sıklıkla kullanılan bir teoridir (Schultz, 2014: 4). Bu çalışmada Planlanmış Davranış Teorisi kullanılarak öğrencilerin meşru ihbarcılık niyet ve davranışlarını etkileyen sebepler, Türkiye bağlamında açıklanmaya çalışılacaktır.

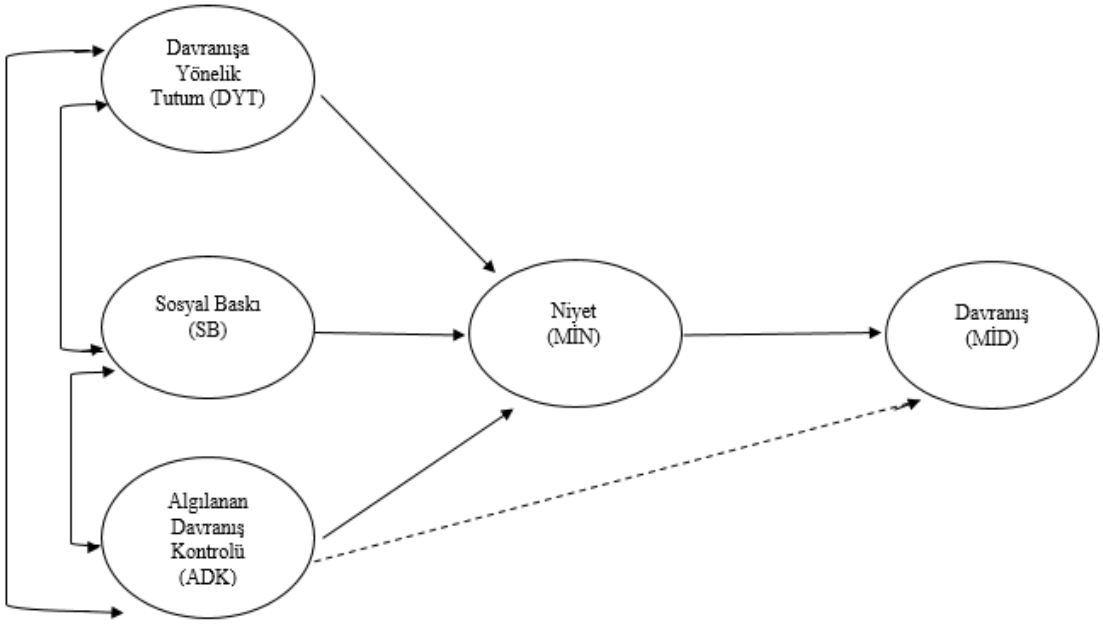
Planlanmış Davranış Teorisi, sosyal psikoloji tabanlı bir kuram olup, farklı disiplinlerdeki davranışı açıklamada sıkça kullanılan bir kuramdır. Planlanmış Davranış Teorisi, Fishbein and Ajzen (1975,1980)'in ortaya koyduğu Mantıksal Eylem, Gerekçelendirilmiş Eylem veya Nedensel Eylem Teorisi (NET)'in geliştirilmiş şeklidir. NET'e göre, bir davranışın öncüsü niyettir ve niyeti, Davranışa Yönelik Tutum (DYT) ve Sosyal Baskı (SB) belirler. Kişinin niyeti ne kadar yüksekse, onu gerçekleştirmeye yönelik davranış o denli muhtemeldir. (Ajzen, 1991:181). Davranışa Yönelik Tutum, kişinin davranışı gerçekleştirme sonucuna yönelik inançlarıdır (davranışsal inançlar) ve kişinin bu sonuçları değerlendirmesidir (sonuç değerlendirmesi). Sosyal Baskı, kişinin davranışı gerçekleştirmesindeki sosyal beklentileri nasıl algıladığıyla oluşur (normatif inançlar) ve bu beklentilere uyum sağlama motivasyonuyla şekillenir (uyum motivasyonu) (Parker vd., 1992: 94).

NET, davranışla ilgili herhangi bir kontrol sorunun yaşanmadığı durumlar için geliştirilmiştir fakat pek çok davranış kişinin tam iradesinde değildir. Bazen davranışlar kişinin kontrolünde değildir. Para, zaman, fırsat ve başkalarının iş birliği gibi sebepler

niyetlenen davranışı belirsizliğe sokabilir ve davranış tahminiyle ilgili hatalı bulgulara ulaşılmasına neden olabilmektedir. Örneğin, altı ay sonra çamaşır makinasını yenileyebilecek finansal gücü olduğunu düşünen kişinin satın almaya yönelik olumlu bir niyeti olacaktır ama bu süre içerisinde kişinin finansal durumunda bir değişiklik olabilir, çamaşır makinası fiyatlarında artış olabilir, tahmin etmediği farklı bir harcaması olabilir (Kocagöz ve Dursun, 2010: 141-142). Bu nedenle, Planlanmış Davranış Teorisi, NET'in bu eksikliğini gidererek niyeti etkileyen unsurlara Algılanan Davranışın Kontrolü (ADK)'yı da ekleyerek, kişinin davranışın ne denli kolay veya zor olduğuna yönelik inancını ortaya koymaya çalışmıştır. Özetle Algılanan Davranışın Kontrolü, davranışın gerçekleştirilmesinin bireyin kendi kontrolünde olup olmadığı yönünde yetenekleri ve imkanlarıyla ilgili algılamalarını ifade etmektedir. Şöyle ki, bir aktiviteyi başaracağına dair inancı daha yüksek olan bireyin başarılı olması daha olasıdır. Teori, kilo vermekten, ders seçimine ve oy verme davranışına kadar pek çok alanda uygulanmıştır (Cohen ve Hanno, 1993: 222-223; Kocagöz ve Dursun, 2010: 140-141).

Etiksel davranışlardaki niyeti tahmin etmede kullanılan Planlanmış Davranış Teorisi, pek çok etiksel davranış tahmininde kullanılmaktadır. Örneğin Chang, Hong Kong üniversitelerinde 181 öğrencinin izinsiz yazılım programı kopyalama niyetini etkileyen faktörleri araştırmış ve Planlanmış Davranış Teorisi ile NET kıyasladığında Planlanmış Davranış Teorisi'nin etik olmayan davranışı tahmin etmede daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Chang,1998). McMillan ve Conner'in İngiltere'de bir üniversitede yaptığı farklı bir çalışmada Planlanmış Davranış Teorisi'nin uyuşturucu madde kullanma niyetini tahmin etmede etkili olduğu tespit edilmiştir (McMillan ve Conner, 2003). Güney Kore'de 217 polis memurunun katıldığı anket çalışması sonucuna göre de, Planlanmış Davranış Teorisi'nin birinin ihbarcılık yapma niyetini açıklamada geçerli olduğu sonucuna varılmıştır (Park ve Blenkinsopp (2009).

Teoriye göre, şekil 3.1.'de belirtildiği gibi, kişinin bir davranışı sergileyebilmesi için davranışa yönelik amacı/niyeti gerekir. Niyeti etkileyen faktörler davranışa yönelik tutum, sosyal baskı ve algılanan davranışın kontrolüdür. Bu faktörler Meşru İhbarcılık Niyeti (MİN)'i oluşturur. MİN, kişinin söz konusu davranışı yapıp yapmama yönündeki eğilimini ifade etmektedir (Erten, 2002b: 223).



Şekil 3.1. *Planlanmış Davranış Teorisi (Ajzen 1991: 192)*

3.1.1. Davranışa Yönelik Tutum

Davranışa Yönelik Tutum (DYT), kişinin bir davranışı ne kadar onaylayıp onaylamadığıyla ilgili takdiridir ki bu da sahip olduğu inançla ilgilidir. Teoriye göre davranışın sonucuna yönelik inanç, kişinin tutumunu belirler. DYT, çalışanın bu davranışın sonuçlarına olan inancının ve verdiği önemin bir ürünüdür. Meşru ihbarcılık davranışının sonuçları kuruma zarar gelmemesi, yolsuzluğu kontrol altına alma, kamu çıkarını arttırma, iş görenin işini yapması ve ahlaki memnuniyet gibi beklentilerdir (Park ev Blenkinsopp, 2009:4). Bir başka deyişle, DYT, bireyin bir nesne, fikir veya olayı zihninde olumlu veya olumsuz olarak nitelendirmesidir. Bunda da kişinin tecrübeleri önemli rol oynar. Kişi, olası sonuçları düşünerek harekete geçer veya geçmez (Küçük, 2011:147).

3.1.2. Sosyal Baskı

Öznel Norm olarak da bilinen Sosyal Baskı (SB), davranışı yapıp yapmamada algılanan sosyal baskı veya teşvik/destektir. Aile üyeleri, iş arkadaşları amir, arkadaş ve komşuları gibi davranışı yapacak kişi için önemli olan kişilerin veya kurumların beklentilerini karşılamaya yönelik kurallar bütünüdür ve normatif inançları içermektedir çünkü birey

başkalarının davranışı nasıl gördüğüne önem vermektedir (Ajzen, 1991:195; Erten, 2002a: 68). Meşri ihbarcılık davranışı durumunda ihbarcının motivasyon kaynağı kendisi için önemli olan aile üyelerinin, iş arkadaşlarının, amirinin, arkadaş veya komşularının beklentilerini yerine getirmektir (Park ve Blenkinsopp, 2009:4).

3.1.3. Algılanan Davranışın Kontrolü

Algılanan Davranışın Kontrolü (ADK), davranışı sergilemede algılanan zorluk veya kolaylık derecesidir. Teoriye göre eldeki imkan ve kaynaklar o davranışı sergilemek için önemlidir. Varolan engeller ve riskler kontrol faktörlerini oluşturur ve bu yöndeki inançlar deneyimlerden ve ikincil bilgilerden kaynaklıdır. Herhangi bir yaptırıma maruz kalmak kontrol faktörleriyle ilgili inançlar arasındadır. Bu faktör, eğer davranışın kontrolü, kişinin kendi isteğine bağlı değilse o zaman davranışı doğrudan açıklayabilir. Burada geçmiş deneyimler ve başkalarının deneyimleri önemli rol oynar. Şekil 3.1.'de kesik çizgilerle gösterilen ok bunu göstermektedir (Ajzen, 1991: 196; Erten, 2002a: 69). Meşru ihbarcılık davranışı bakımından ADK'daki kontrol faktörleri kurumun engel olması veya kasti olarak raporlamayı görmezden gelmesi şeklindedir. Ayrıca, kişinin yanlış uygulamayı düzeltmeyi imkansız görmesi veya misillemeye maruz kalacağı düşüncesi de meşru ihbarcılık davranışının yapılmasını olumsuz etkilemektedir (Park ve Blenkinsopp, 2009: 5).

Model incelendiğinde, ADK'nın Davranış üzerinde Niyet aracılığı ile ve doğrudan etkisi olduğu görülmektedir. ADK'nın Davranış'ı doğrudan açıklayabilmesini Anjen (1985,1991) şu şekilde açıklamaktadır. Niyet sabit tutulduğunda, bir davranışı başarılı bir sonuca ulaştırmak için sarfedilen çaba, ADK'daki artış ile mümkün olabilir. Örneğin, belirli bir davranışı yapmak için eşit düzeyde niyeti olan iki kişiden birinin o davranışı yapmada kendine güveni daha yüksekse, yeteneği hakkında şüphesi olan kişiye oranla daha azimli çalışır ve daha başarılı olması beklenir. (Kocagöz ve Dursun, 2010: 141).

ADK, Julian B. Rotter (1954, 1966)'in içsel ve dışsal olarak kategorize edilen algılanan denetim odağı (LOC) kavramından farklıdır. İçsel LOC'u güçlü bireyler başarı veya başarısızlığı kendi performansına bağlarken, dışsal LOC'u güçlü bireyler bunu şansa veya dış güçlere bağlar (Parker vd.,1992: 94). ADK ise kişinin bir davranışı yapmada algıladığı kolaylık veya zorlukla ilintilidir. ADK genellikle durum

ve eyleme göre çeşitlilik gösterir ve deneyimlere ve tahmini engellere dayanır. Örneğin yetenek bazı kişiler için istemli kontrol bazı kişiler için kontrol edilebilir değildir. Özetle, insanlar yeterli beceri, zaman, para ve destek gibi imkanlara sahipse ADK'sı yüksektir ve söz konusu davranışı sergilemede özgüvenleri yüksektir (Ajzen, 1991: 183; Ajzen, 2002: 676-677).

3.1.4. Davranışa Yönelik Niyet

Teoriye göre, bireyin bir davranışa yönelik niyeti ne kadar güçlüyse, davranışın eyleme dönüşme olasılığının o denli yüksek olması beklenmektedir; Davranışa Yönelik Tutum ve Sosyal Baskı'nın olumlu olması ve Algılanan Davranışın Kontrolü'nün yüksekliği, davranışın gerçekleşmesindeki niyeti güçlü kılacaktır. Dolayısıyla, davranışın ilk belirleyicisi niyettir. Yukarıda ele alınan Davranışa Yönelik Tutum, Sosyal Baskı ve Algılanan Davranışın Kontrolü, niyetin oluşmasındaki hem etken faktörlerdir hem de niyetin kavramsal olarak birbirinden bağımsız üç tahmincisidir. Örneğin; yanlış bir uygulamayı ihbar etme niyeti olmayan kişilerden bu davranışı göstermesi beklenemez. Fakat niyetin eyleme dönüşmesindeki başarı bir kişinin arzuna bağlı değildir. Para, zaman, beceri gibi başka faktörlere de bağlıdır. Özetle güçlü niyet davranışa dönüşmeyebilir (Park ve Blenkinsopp, 2009: 4-5; Ajzen ve Beck, 1991: 286; Ajzen, 2002:665; Erten, 2002b: 220).

Şekil 3.1.'de de görüldüğü gibi Meşru İhbarcılık Niyeti'ni etkileyen faktörler çeşitlidir ve her zaman yanlış bir durumu raporlamada aynı Davranışa Yönelik Tutum, Sosyal Baskı ve Algılanan Davranışın Kontrolü, davranışı açıklamayabilir. Park vd., (2008)'ün tipolojilerinde belirttikleri içsel-dışsal, aleni-zımni, formal-informal meşru ihbarcılık davranışı da dikkate alındığında niyeti etkileyen faktörlerin her zaman aynı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu tipolojide en çok kullanılan raporlama şekli içsel ve dışsal olandır. Davranışa Yönelik Tutum her ikisi için belirleyici bir faktör olsa da Sosyal Baskı ve Algılanan Davranışın Kontrolü içsel ve dışsal Meşru İhbarcılık Davranışı için farklı derecede etkilidir (Park ve Blenkinsopp, 2009:6).

Tablo 3.1.'de meşru ihbarcılık davranışı ile ilgili bazı çalışmalar ve sonuçlara yer verilmiştir. Tabloya göre, konu ile ilgili çalışmaların muhasebecilikten, eğitime,

yöneticiliğe, memuriyete, güvenliğe, sağlık alanına kadar çeşitli alanları kapsadığı görülmektedir.

3.2. Meşru İhbarcılık Davranışı Çalışmaları

Meşru ihbarcılık konusunda eğitimden güvenliğe hatta hastane hizmetlerine kadar pek çok alanda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları Tablo 3.1.'de derlenmiştir.

Tablo 3.1. *Meşru ihbarcılık davranış çalışmaları*

Yazar(lar)	Araştırma Yapılan Örgüt/Kişi	Metodolojik Yaklaşım	Veri Toplama Yöntemi	Analiz Yöntemi	Sonuç
Micheli ve Near (1988)	Memuriyeti Koruma Kurulu'ndan (MSPB) 4897 kişi	Nicel	4 bölümden oluşan anket	Cronbach Alpha ANOVA	Meşru ihbarcıların özellikleri sıralanmıştır; yüksek statü, eski çalışanlar gibi.
Near ve Miceli (1990)	Kuzey Amerika'da iç denetçilik yapan 1046 kişi	Nicel	25 sayfalık anket	Regresyon analizi	Dış mercilere başvurmayan meşru ihbarcıların uygunsuz davranışın durdurulmasında etkili olduğu bulunmuştur.
Dworkin ve Baucus (1998)	33 iç ve dış ihbarda bulunup işten atılan kişiler	Nicel ve Nitel	Gerçek vakalar	SPSS-X CROSSTABS Chi-square testi	İç ve dış ihbarda bulunanlara yapılan yaptırımlar kıyaslanmıştır.
Buchan (2005)	Kuzeydoğu Amerika'daki 5 muhasebecilik şirketi	Nicel	İki hafta arayla senaryo (PDT ölçeği)	YEM	DYT'nin niyet üzerinde etkisi olduğu, fakat SB'nin etiksel niyet üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.
Carpenter ve Reimers (2005)	İlk etapta 73 ikinci etapta 62 iş deneyimli MBA öğrencisi	Nicel	Senaryo	Açımlayıcı faktör analizi Deneysel analiz ANOVA Chi-square analizi	Yöneticinin tutum ve sosyal baskısındaki değişiklik davranışındaki değişiklikle ilgili bulunmuştur.
Keenan (2007)	ABD'den 70 Çin'den 75 orta kademe yöneticisi	Nicel	MSPB anketinin güncel versiyonu	T-test	Ülkelerin bireyci ve toplumcu olması MİD'e bakış açılarını şekillendirmektedir. ABD li yöneticilerin MİD'e daha olumlu baktıkları ortaya koyulmuştur.

Yazar(lar)	Araştırma Yapılan Örgüt/Kişi	Metodolojik Yaklaşım	Veri Toplama Yöntemi	Analiz Yöntemi	Sonuç
Park vd. (2008)	284 Güney Kore 230 Türk ve 245'i İngiltere'den toplam 759 üniversite öğrencisi	Nicel	Üç bölümden oluşan anket	ANOVA	Öğrencilerin tercih ettiği MİD daha çok resmi, isimsiz ve içsel olarak belirlenmiştir.
Demiral (2008)	Trakya Üniversitesi Hastanesi çalışanı 14 kadın 1 erkek hemşire	Nicel	Anket	SPSS	Araştırma sonucuna göre, hemşireler insan sağlığının her şeyden önce geldiğini ve kendileri için olumsuz sonuçlar doğursa da uygunsuz bir durumu ihbar edeceklerini belirtmişlerdir.
Park ve Blenkinsop (2009)	217 erkek 79 kadından oluşan toplam 296 Güney Koreli polis memuru	Nicel PDT	Anket	Korelasyon analizi	DYT, SB ve ADK'nın içsel ihbarcılık davranışına etkisi varken, sadece SB dışsal ihbarcılık davranışı için belirleyici bir faktör olarak bulunmuştur.
Keil vd. (2010)	159 IT proje yönetici	Nicel	Senaryo	SPSS 11,5 Regresyon Sobel mediation testi	Kazanç-kayıp durumuna göre kişilerin ihbarda bulunmayı tercih ettiği bulunmuştur.
Celep ve Konaklı (2012)	Kocaeli'de çalışan 221 öğretmen	Betimsel Tarama Modeli	Anket	AFA DFA T-test ANOVA	Öğretmenlerin durumu raporlama ile ilgili görüşleri cinsiyet, okul türü ve meslekteki hizmet sürelerine göre; anlamlı farklılıklar göstermiştir.
Sayğan ve Bedük (2013)	Türkiye'de devlet üniversitele-rinden 123 araştırma görevlisi	Nicel	Anket	Korelasyon analizi	Çalışanların usulsüzlükleri vicdani sebeplerle duyurma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yazar(lar)	Araştırma Yapılan Örgüt/Kişi	Metodolojik Yaklaşım	Veri Toplama Yöntemi	Analiz Yöntemi	Sonuç
Erkmen, Çalışkan Özsözgün ve Esen (2014)	Türkiye'deki 116 muhasebeci	Nicel	Senaryo	Anova, t-test, Kolmogrov Smirnov testi, Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U	Muhasebecilikte kadınların yanlış giden uygulamaları iç kanallara bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır.
Park ve Blenkinsop p (2014)	Güney Kore'de 490 üniversite öğrencisi	Nicel	İki bölümden oluşan anket	Faktör analizi	Yasal ve ahlaklı yönelim (LM) kişinin dışsal, içsel ve aleni ihbarıyla ilişkili bulunurken, sosyal ve insan ilişkileri ile ekonomik yönelim tutumda sadece zımni ihbarcılıkla ilişkili bulunmuştur.
Taş ve Antalyalı, (2015)	Isparta devlet ve özel hastanelerinde çalışan toplam 280 hemşire	Nicel	İzharcılık ve Etik Felsefe Anketleri	Mann Whitney U ve Wilcoxon testleri Kruskal-Wallis Spearman sıra korelasyon testi	Özel hastanede çalışan hemşirelerin, kamu hastanesinde çalışan hemşirelere oranla daha fazla içsel ve anonim izharcılık tercih ettikleri tespit edilmiştir.
Yürür ve Nart (2016)	Sakarya ve Yalova'dan 312 kamu çalışanı	Nicel	Anket	Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)	Örgütsel adalet algısının, çalışanların ihbar niyetini etkilediği sonucuna varılmıştır.
Bogdanovi c ve Tyll (2016)	Hırvatistan'da 121 İş Etiği MA öğrencisi	Nicel	Anket	ANOVA	Çalışmaya göre, kız öğrenciler erkek öğrencilere göre ihbarcılığa daha meyilli bir tutum sergilemektedir. İş deneyimi olan öğrenciler deneyimi olmayanlara oranla meşru ihbarcılığı kamu yararına daha faydalı görmektedir.
Wen ve Chen (2016)	Çin'de 172 yönetici	Nicel	E-posta yoluyla 4 ay arayla 2 bölümden oluşan anket	t- test	Etik liderlik ve çalışanların meşru ihbarcılık algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Yazar(lar)	Araştırma Yapılan Örgüt/Kişi	Metodolojik Yaklaşım	Veri Toplama Yöntemi	Analiz Yöntemi	Sonuç
Brown, Hays ve Stuebs Jr. (2016)	Institute of Management Accountants (IMA)'dan 284 muhasebeci	Nicel	Anket (PDT ölçeği)	YEM Regresyon analizi	Kadınların erkeklere oranla dolandırıcılığı ihbar etmesi daha yüksek çıkmıştır. Kıdemli muhasebecilerin daha az kıdemlilere oranla daha çok ihbarda bulunduğu saptanmıştır.
Chang, Wilding ve Shin (2017)	5706 kamu çalışanı	Nicel	Anket	Regresyon analizi	Çalışmaya göre, kamu çalışanlarının çoğunun meşru ihbarcılığa karşı tutumu olumlu, süreçleri biliyor ve çevresel destek göreceğine karşı olumlu düşüncesi olduğu ama misillemeye karşı yeterince korunduklarını düşünmedikleri ortaya çıkmıştır.
Arslan ve Kayalar (2017)	İzmir'den 289'ü özel, 95'i kamu olmak üzere 384 kamu ve özel alanda çalışan kişi	Nicel	4 bölümden oluşan anket	Mann Whitney U ve Kruksal Wallis analizleri	Kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının ifşa davranışı niyetlerinde genel olarak bir farklılık olmadığı ancak örgüt dışı ifşa konusunda kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına nazaran örgüt dışı ifşayı daha fazla tercih ettikleri yönünde bir farklılık olduğu saptanmıştır.
Kördeve (2017)	İstanbul Anadolu yakası 3 özel hastaneden 124 sağlık çalışanı	Nicel	Anket	Croanbach Alpha Barlett testi Regresyon analizi	Özel sektördeki sağlık çalışanlarının ihbarda bulunma düzeyleri yüksek çıkmıştır.

Yazar(lar)	Araştırma Yapılan Örgüt/Kişi	Metodolojik Yaklaşım	Veri Toplama Yöntemi	Analiz Yöntemi	Sonuç
Baltacı ve Balcı (2017)	Ankara'dan 20 öğretmen, 12 okul yöneticisi ve 7 okul müfettişi	Nitel	Açık uçlu ve yarı yapılandırılmış mülakat	İçerik analiz metodu	MİD'de bulunma bireysel, kurumsal ve sosyal sebeplere ayrılmış. Bireysel sebepler olarak kişinin kendini ve çalışma arkadaşlarını koruması ve kişisel çıkar ön plana çıkmıştır. İş etiği ve terfi beklentisi kurumsal sebepler arasındayken, sosyal sebeplere sosyal çıkarlar, sosyal adalet ve din etkili bulunmuştur. MİD'den imtina etmek misillemeyle ilişkilendirilmiştir.

Meşru ihbarcılık her ne kadar global öneme sahip bir konu olsa da çoğunlukla çalışmalar batı ülkelerinde yürütülmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmaların yeterli sayıda olmaması gerek yurt dışında gerekse Türkiye'de yapılan çalışma sonuçlarının her sektöre, kuruma, lidere veya kültüre uyacak kalıpta olmaması gibi nedenlerle, bu çalışmada Türk iş dünyasında genel olarak çalışanların meşru ihbarcılık niyetlerini dolayısıyla da meşru ihbarcılık davranışını etkileyen faktör(ler) bulunmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.1. incelendiğinde, Türkiye'de yapılan çalışmaların literatüre katkısı yadsınamaz düzeyde olsa da, Türk araştırmacılardan Demiral (2008), Sayğan ve Bedük (2013), Erkmen, Çalışkan Özsözgün ve Esen (2014), Taş ve Antalyalı, (2015), Yürür ve Nart (2016), Arslan ve Kayalar (2017), Kördeve (2017) ve Baltacı ve Balcı (2017)'nın yapmış olduğu çalışmalar sırasıyla devlet üniversitelerinden 123 araştırma görevlisi, 116 muhasebeci, Isparta'daki 280 kamu ve özel hastane hemşiresi, Sakarya'daki 312 kamu çalışanı, İzmir'deki 384 kamu ve özel sektör çalışanı, İstanbul'daki 124 özel hastane çalışanı ve Ankara'daki 39 eğitimci ile sınırlıdır. Ayrıca bu çalışmalarda çoğunlukla kadın-erkek çalışanlarının kıyaslanması, kamu-

özel sektör çalışanlarının kıyaslaması ve çalışanların içsel-dışsal meşru ihbarcılık tercihi karşılaştırılmıştır.

Türkiye'de konuyla ilgili çalışmaların çoğu teorik boyutta olup meşru ihbarcılık niyetini ölçen çalışmaların sayısı ve beraberinde ölçüm araçlarının da oldukça kısıtlı ve dar kapsamlı olduğu aşağıdaki tabloda görülmektedir. Örgüte sağladığı katkılar dolayısıyla meşru ihbarcılığın ölçülmesi de önem taşımaktadır. İlerideki çalışmalarda meşru ihbarcılığın ölçümlenmesi için araçların geliştirilmesi ve örgütsel açıdan etkilerinin araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Tablo 3.2. *Türkiye'de çeşitli çalışmalarda kullanılan ihbarcılık ölçüm yöntemleri (Aydan, 2018: 90'dan uyarlanmıştır).*

Yazarlar	**Çalışmanın Adı**	**Kullanılan Ölçüm Aracı**
Tak (2010)	Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye'yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma	Park vd. (2005) İhbarcılık Ölçeği
Sayğan (2011)	Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama	Park vd. (2005) İhbarcılık Ölçeği
Celep ve Konaklı (2012)	Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği
Demirtaş (2014)	İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü	Schultz ve diğerleri (1993)'nin çalışmasındaki örnek bir durumla karşılaşıp karşılaşılmadığına dair bir soru
Toker Gökçe (2014)	Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	Park vd. (2008) İhbarcılık Ölçeği
Taş (2015)	Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma	Park vd. (2008) İhbarcılık Ölçeği
Yılmaz (2015)	Kadın Girişimciliğinde Yönetsel Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma	Park vd. (2005) İhbarcılık Ölçeği
Keleş ve Özkan (2015)	Relationship Between Organizatıonal Identification and Whistleblowing	Park vd. (2008) İhbarcılık Ölçeği

Yazarlar	Çalışmanın Adı	Kullanılan Ölçüm Aracı
Ertürk (2016)	The Relationship between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behavior for High School Teacher	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği
Yürür ve Nart (2016)	Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?	Park vd. (2008) İhbarcılık Ölçeği
Nartgün ve Kaya (2017)	Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri İle Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği
Aydan (2017)	Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği
Arslan ve Kayalar (2017)	Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz	Park vd. (2008) İhbarcılık Ölçeği'ne bazı sorular eklenerek oluşturulmuş.
Topgül (2018)	Demografik Özelliklerin Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Davranışı Üzerindeki Etkisi Ve Kamu Kurumları Üzerine Bir Araştırma	Park vd. (2008) İhbarcılık Ölçeği

Bu çalışma ise yapılan çalışmalara oranla pek çok açıdan daha kapsayıcıdır. Öncelikle, Planlanmış Davranış Teorisi ile meşru ihbarcılık niyeti ve davranışını açıklamaya çalışan bir model kullanılmıştır. Burada Planlanmış Davranış Teorisi'nin kullanılmasının nedeni, teorinin daha önce meşru ihbarcılık dışında girişimcilik, sağlık, eğitim, tüketim, reklam, halkla ilişkiler gibi pek çok alanda kişilerin davranışlarını tahmin etmede kullanılmasıdır. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrencilerinin örneklemi oluşturması çalışmanın bir diğer kapsayıcı unsurudur. Bu öğrencilerin oluşturduğu kitlenin büyüklüğü ve Türkiye'nin tüm şehirlerini kapsaması açısından önemli bir unsudur.

4. YÖNTEM

Araştırmanın teorik kısmı hazırlanırken literatür taraması yapılmış ve araştırma ile ilgili kitap, tez, makale ve bildiri gibi kaynaklardan yararlanılmıştır. Bunun ardından, problem ve alt problemlerin incelenmesinde kullanılması uygun olarak değerlendirilen ölçek tespit edilerek, ölçeği geliştiren bilim insanlarından yazılı olarak kullanım izni alınmıştır (EK-1). Çalışmanın evrenini Nisan-Aralık 2017 akademik yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim sistemine kayıtlı öğrenciler oluşturmaktadır. Ölçek aracılığıyla veriler toplanmış ve istatistiksel analiz programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Bulgular yorumlanarak çıkarımlarda bulunulmuştur.

Bu bölümde Planlanmış Davranış Teorisi kapsamında çalışma deneyimi olan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrencilerinin meşru ihbarcılık niyetleriyle ilgili davranışa yönelik tutumları, sosyal baskıları algılanan davranışsal kontrolleri ve bu değişkenleri etkileyen kuşak, cinsiyet ve pozisyon ile meşru ihbarcılık davranış değerlendirmelerinin niyet ile birlikte değerlendirilerek davranışı ne ölçüde açıkladığı tespit edilmesi hedeflenmiştir. Yani; bölümde önce araştırmanın yöntemi, modeli ve hipotezleri hakkında bilgi verilecek, daha sonra anketin oluşturulma süreci ve istatistiksel süreçlerden bahsedilecek ve son olarak elde edilen verilerin analiz ve bulguları değerlendirilecektir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma kapsamında, Açıköğretim Sistemi'nde öğrenim gören öğrencilerin meşru ihbarcılık niyetine doğrudan ya da dolaylı olarak etki ettiği düşünülen bazı değişkenlerin birlikte bir model oluşturma ve araştırmanın bağımlı değişkenini açıklama durumları incelenmiştir. Bu nedenle bu araştırma tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 2005: 183).

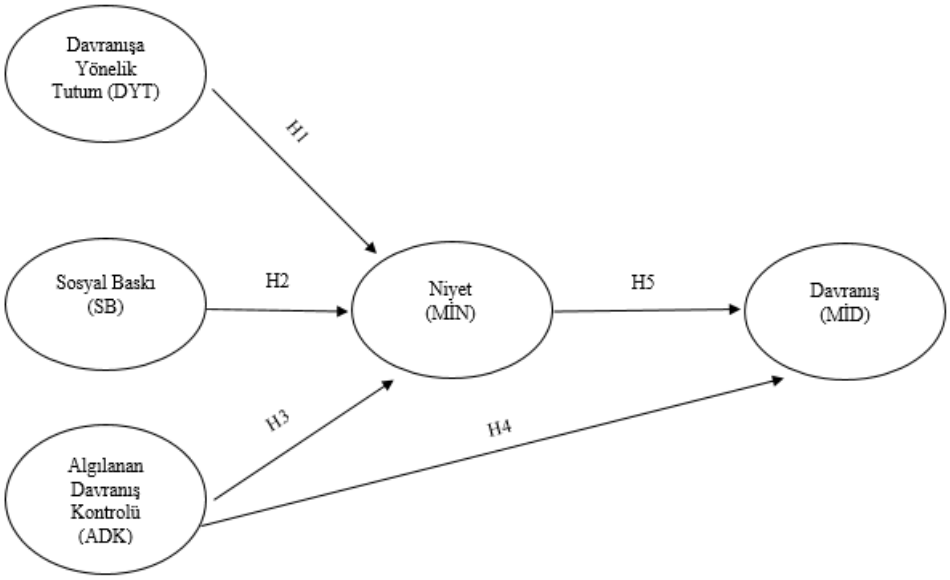
Araştırma iki aşamada yapılmıştır. İlk aşamada, literatür taraması ile kavramsal çerçeve oturtulmuş, ikinci aşamada ise, hipotezler belirlenmiş, saha araştırması ile veriler toplanarak uygulama bölümü ortaya konmuştur. Saha araştırmasında veri toplama yöntemlerinden anket yöntemine başvurulmuş ve öncelikle 30 kişiye ön çalışma (pilot

test) yapılmıştır. Bu pilot uygulama sonucu ankette anlaşılmayan sorular üzerinde bazı değişiklikler yapılarak anket son şekline getirtilmiştir.

Meşru İhbarcılık Ölçeği Google Formlar uygulamasına anket olarak yüklenmiş ve kısa yolu Açıköğretim İstatistik Bilgi Edinme ve Değerlendirme Birimi'nin onayı ile Açıköğretim Öğrenci Sistemine eklenmiştir. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim öğrencileri de gönüllü olarak anket sorularını yanıtlamışlardır.

Bu araştırma, Açıköğretim Sistemi öğrencilerinin meşru ihbarcılık niyetlerini doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği düşünülen bazı değişkenlerin söz konusu etki durumunu araştırmak ve bu doğrudan ve dolaylı etkilerin bir model olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmaktadır. Araştırmada meşru ihbarcılık niyetini etkileyen gözlenen değişkenler (observed variable) ve gizil değişkenler (latent variable) olduğundan Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)'den yararlanılmıştır. Bu çalışmada olduğu gibi doğrudan ölçülemeyen gizil bir değişkeni, gözlenebilir bir değişkenle ilişkilendirmemiz gerekmektedir. YEM'in uygunluğunun değerlendirilmesinde bazı uyum iyiliği ölçütleri vardır. Bu ölçütler içinde en çok kullanılanlar benzerlik oranı ki-kare istatistiği (χ^2), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA), uyum iyiliği indeksi (GFI) ve uyarlanmış uyum iyiliği indeksi (AGFI)'dır. Bunların dışında, normlandırılmış basit uyumluk indeksi (PNFI), basit uyum indeksi (PGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), fazlalık uyum indeksi (IFI), göreli uyum indeksi (RFI) ve normlandırılmış uyum indeksi (NFI) ölçütlerinden yararlanılabilir (Yılmaz ve Doğan, 2016: 199-200). Uyum ölçütleri için kabul edilebilir değerler Tablo 4.16.'da sunulmuştur.

Çalışmada, önce kurgulanan modelin veri ile uyumu test edilmiştir sonra da Çok Gruplu YEM uygulanarak, modelin cinsiyet, kuşak, medeni durum ve sektör için nasıl değerler aldığı incelenmiştir. Araştırmada kullanılan yapısal model aşağıdaki gibidir.



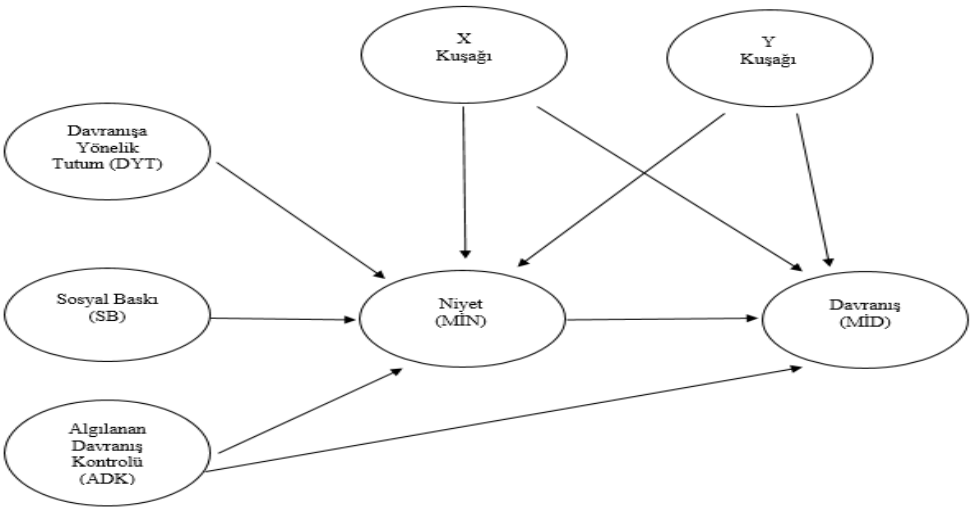
Şekil 4.1. *Araştırmada kullanılan yapısal model*

Araştırma soruları ve hipotezleri aşağıda sıralanmıştır.

Araştırma sorusu 1: Açıköğretim Sistemi'nde öğrenim gören iş deneyimli Açıköğretim öğrencilerinde meşru ihbarcılık davranışı Planlanmış Davranış Teorisi (PDT) ile açıklanabilir mi?

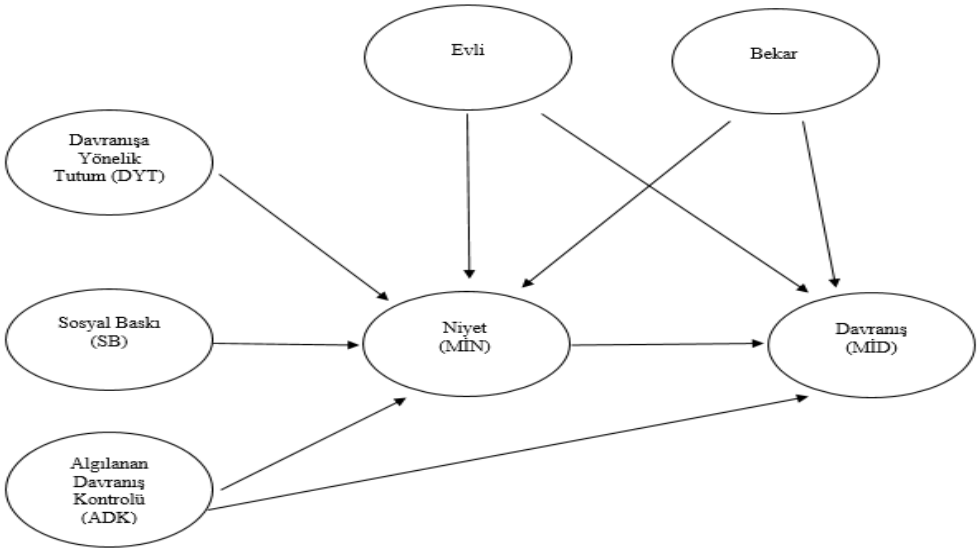
İş deneyimli Açıköğretim öğrencilerinde
H1: Meşru ihbarcılık tutumu ile meşru ihbarcılık niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H2: Sosyal baskı ile meşru ihbarcılık niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H3: Meşru ihbarcılık algısındaki davranışının kontrolü ile meşru ihbarcılık niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H4: Meşru ihbarcılık algısındaki davranışının kontrolü ile meşru ihbarcılık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H5: Meşru ihbarcılık niyeti ile meşru ihbarcılık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Daha sonra, araştırmada kuşak, medeni durum, cinsiyet ve sektör etkisini araştırmak için aşağıdaki araştırma soruları ve modeller oluşturulmuştur.



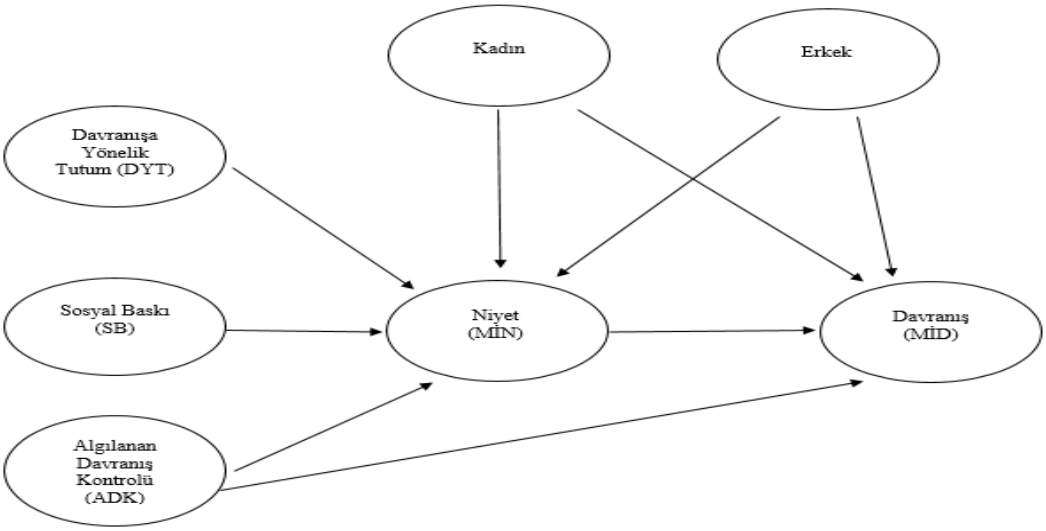
Şekil 4.2. *Kuşaklar için oluşturulan model*

Araştırma sorusu 2: Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların Meşru İhbarcılık Niyeti (MİN) ve Meşru İhbarcılık Davranışı (MİD) ortalamaları X ve Y kuşakları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?



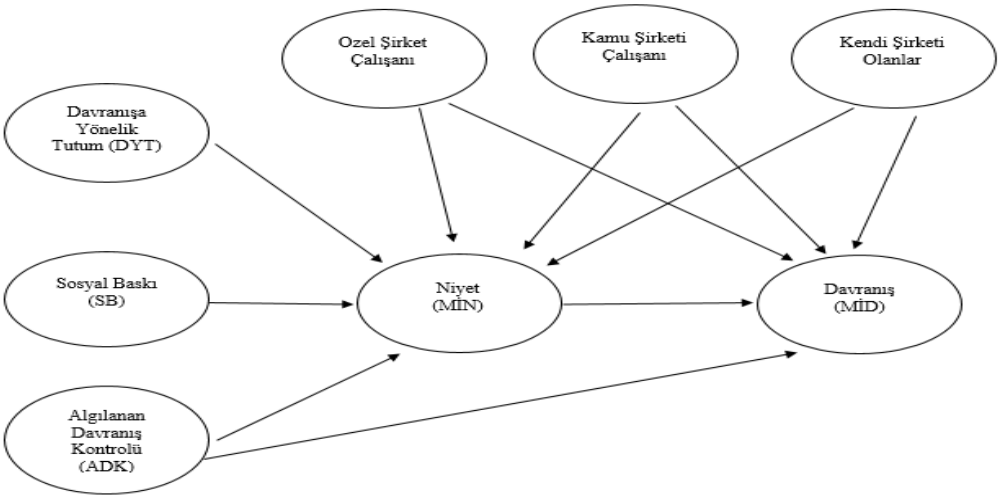
Şekil 4.3. *Medeni durum için oluşturulan model*

Araştırma sorusu 3: Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?



Şekil 4.4. *Cinsiyet için oluşturulan model*

Araştırma sorusu 4: Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?



Şekil 4.5. *Sektör için oluşturulan model*

Araştırma sorusu 5: Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları sektör açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Nisan-Aralık 2017 akademik yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim sistemine kayıtlı araştırmaya katılan gönüllü öğrenciler oluşturmaktadır. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi 1982 yılında Türk yükseköğretim sisteminde kurulmuştur ve yaklaşık 1 milyon 400 bin öğrencisi ve 2 milyon 820 bin mezunu vardır. Ayrıca, açık öğretim sistemiyle özel projeler yapılmakta ve Türkiye'nin eğitimine önemli katkılar sağlamaktadır (Anadolu Üniversitesi). Ayrıca, araştırma sonuçlarının tüm Türkiye'yi kapsayabilecek olması nedeniyle Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi seçilmiştir. Araştırmanın evren ve örneklem büyüklüğü Tablo 4.1'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. *Araştırmanın evren ve örneklem büyüklüğü*

Toplam öğrenci sayısı	Aktif Öğrenci sayısı	Örneklem Büyüklüğü
1,941,612	919,249	2921

Aktif öğrenciler 2016-2017 kayıt döneminde kayıt yenileyen öğrencileri temsil etmektedir. Diğer öğrenciler söz konusu dönemde Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi'nde kayıtlı olmalarına rağmen kayıt yenilemeyen öğrencilerdir.

Bir birimin seçimi diğer birimin seçilme olasılığını etkilemediğinden seçkisiz örnekleme yöntemiyle veri toplanmış ve anket sorularına cevap veren öğrenciler üzerinden çalışma yürütülmüştür (Özen, 2012).

Tablo 4.2'de örneklem hatası ve örneklem büyüklüğünün ilişkisi verilmiştir. Buna göre, Nisan -Aralık 2017 ayları arasında uygulanmış toplam anket 4052'dir. YEM'in sağlıklı bir şekilde kurulabilmesi için eksik gözlem olmaması gerekmektedir. Bu nedenle, anketi düzgün bir şekilde cevaplamayan (tüm cevapları aynı olan ve cevaplarında boşluklar olanlar çıkartıldıktan sonra) toplamda 2921 tane veri kalmış ve analizler bu veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Tablo 4.2.'ye göre de örneklem büyüklüğü yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. *Örneklem hata payına göre alınabilecek örneklem büyüklükleri (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50)*

Evren Büyüklüğü	±0.03 örnekleme hatası (d)			±0.05 örnekleme hatası (d)			±0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

p: gerçekleşme olasılığı q: gerçekleşmeme olasılığı

Analiz grubunun demografik özellikleri Tablo 4.3.'de verilmiştir. Tablo 4.3.'e göre katılımcıların %33,8'i kadın (n=986), %66,2'si erkektir (n=1935). X kuşağı %21,7'lik dilimi (n=633), Y kuşağı %78,3'lik dilimi (n=2288) temsil etmektedir. Katılımcıların %48,0'ı (n=1401) evliyken %52,0'ı (n=1520) bekârdır. Katılımcıların %57,2'si (n=1672) kişi özel sektör çalışanı, %36,5'i kamu sektörü çalışanı (n=1065) ve %6,3'ü (n=184) şirket sahibidir. 1 yıldan az iş tecrübesi olanlar %18,0 (n=525), 1-5 yıl arası %32,6 (n=953), 6-10 yıl arası %21,5 (n=627), 11-15 yıl arası %12,1 (n=352), 16-20 yıl arası %8,1 (n=236) ve 20 yılın üstünde iş tecrübesi olanlar %7,8 (n=228) olarak belirlenmiştir. Asgari ücretin altında çalışan %8,2 (n=240), asgari ücretle alan %20,7 (n=604), asgari ücret-2500 TL arası kazancı olanlar %25,4 (n=743), 2500-3500 arası kazancı olanlar %23,6 (n=690), 3500-4500 TL arası kazancı olanlar %12,1 (n=352), 4500-5500 TL arası kazancı olanlar %5,2 (n=151), 5500-6500 TL arası kazancı olanlar %1,5 (n=45) ve 6500 TL'den fazla kazancı olanlar %^3,3 (n=96) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların yaşadıkları bölge itibariyle; Akdeniz Bölgesi %9,7 (n=283), Doğu Anadolu Bölgesi %4,8 (n=141), Ege Bölgesi %13,8 (n=403), Güneydoğu Anadolu Bölgesi %7,5 (n=219), İç Anadolu Bölgesi %21,1 (n=616), Karadeniz Bölgesi %8,1 (n=236) ve Marmara Bölgesi %35,0 (n=1023)'lük katılımcı dilimine sahiptir.

Tablo 4.3. *Katılımcıların demografik özellikleri*

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzdelik (%)
Cinsiyet	Kadın	986	33.8
	Erkek	1935	66,2
	Toplam	2921	100,0
Kuşak	X Kuşağı	633	21,7,
	Y Kuşağı	2288	78,3
	Toplam	2921	100,0
Medeni Durum	Evli	1401	48,0
	Bekâr	1520	52,0
	Toplam	2921	100,0
Kurum	Özel sektör	1672	57,2
	Kamu sektörü	1065	36,5
	Kendi şirketi	184	6.3
	Toplam	2921	100,0
İş Tecrübesi	1 yıldan az	525	18,0
	1-5 yıl	953	32,6
	6-10 yıl	627	21,5
	11-15 yıl	352	12,1
	16-20 yıl	236	8,1
	20+ yıl	228	7,8
	Toplam	2921	100,0
Aylık kişisel gelir	Asgari ücretin altında	240	8,2
	Asgari ücret (1404 TL)	604	20,7
	1404- 2500 TL	743	25,4
	2500- 3500 TL	690	23,6
	3500- 4500 TL	352	12,1
	4500- 5500 TL	151	5,2
	5500- 6500 TL	45	1,5
	6500 TL'den fazla	96	3,3
	Toplam	2921	100,0
Coğrafi Bölge	Akdeniz Bölgesi	283	9,7
	Doğu Anadolu Bölgesi	141	4,8
	Ege Bölgesi	403	13,8
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	219	7,5
	İç Anadolu Bölgesi	616	21,1
	Karadeniz Bölgesi	236	8,1
	Marmara Bölgesi	1023	35,0
	Toplam	2921	100,0

Yönetici konumundaki kişilerin sayısı ve bu konumdaki iş tecrübesi ise Tablo 4.4.'deki gibidir. Buna göre, %18,0'lık dilimi (n=557) temsil eden yöneticinin %54,0'ı (n=301) 1-9 personelden, %27,8'i (n=155) 10-49 personelden, %8,3'ü (n=46) 50-249 personelden ve %2,7'si (n=15) ise 250'nin üzerinde personelden sorumlu olup %7,2yönetici (n=40) bu soruya cevap vermemiştir. %18,0'lık dilimdeki (n=557) yöneticilerden %11,7'si (n=65) yöneticilik görevini 1 yıldan az bir süredir yapmakta, %43,1'i (n=20) 1-5 yıldır %21,4'ü (n=119) 6-10 yıldır, %12,9'u (n=72) 11-15 yıldır, %3,8'i (n=21) 16-20 yıldır ve

%1,6'sı (n=9) 20 yıldan fazla bir zamandır yöneticilik yapmaktadır. Yöneticilerin %5,6'sı (n=31) bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 4.4. *Yöneticilerin özellikleri*

		Frekans	Yüzdelik (%)
Yönetici Konumundakilerin Personel sayısı	1-9	301	54,0
	10-49	155	27,8
	50-249	46	8,3
	250+	15	2,7
	Eksik cevap	40	7,2
	Toplam	557	100.0
Yöneticilerin İş Tecrübesi	1 yıldan az	65	11,7
	1-5 yıl	240	43,1
	6-10 yıl	119	21,4
	11-15 yıl	72	12,9
	16-20 yıl	21	3,8
	20+ yıl	9	1,6
	Eksik cevap	31	5,6
	Toplam	557	100,0

4.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmada veri toplama tekniği olarak çevrimiçi anket kullanılmıştır. Anketin kısa yolu Açıköğretim Öğrenci Sistemi üzerinden yayınlanarak, katılımcıların gönüllülük esasına göre Google Formlar uygulaması üzerinden ulaşmaları sağlanmıştır. Google Formlar uygulamasının kullanımı hem katılımcılar hem de araştırmacılar için oldukça kolay olup uygulama, katılımcılar tarafından ankete verilen tüm cevapların düzenlenmiş bir excel dosyasında indirilmesine olanak vermektedir. Bu da araştırmacıların verilere kolayca ulaşmasına imkân sağlamaktadır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır; ilk bölümde katılımcılar kendileri ile ilgili bazı bilgiler verirken, ikinci bölümde meşru ihbarcılık niyet ölçeğine cevap vermektedirler (EK-2).

Çalışmada Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Kullanılan anket daha önce başka çalışmalarda kullanılmış ve güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılmış olması, bu çalışmanın da anlamlı sonuçlar ortaya koyabilmesi açısından önemli bir unsurdur.

Çalışanların yasal ya da etik olmayan davranışı geçmişte ihbar edip etmediklerine yönelik bir ve yaptıkları ihbar sayısını öğrenmek üzere on soru olmak üzere on bir adet bağımsız soru sorulmuştur. Kullanılan ölçek ekteki Tablo 4.5'de verilmiştir.

Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilen 'Whistleblowing as planned behavior – A survey of South Korean police officers' çalışmasında kullanılan ankete ulaşmak için yazarlara e-posta yoluyla ulaşılmıştır. Blenkinsopp anket sorularını e-posta ile paylaşarak kullanımına izin vermiştir. Anket uzman kişilerce önce Türkçe 'ye sonra da İngilizce 'ye çevrilmiştir. Ölçek; davranışa yönelik tutum, sosyal baskı ve algılanan davranış kontrolü ve niyet olmak üzere dört farklı anketten oluşmaktadır. Anketin ön uygulaması yapılıp gerekli düzenlemeler yapılmadan önce İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden uzman görüşü alınmış ve daha sonra anketler farklı sektörlerden özel ve devlet çalışanlarınca değerlendirilip bazı ifadesel değişiklikler yapılmıştır. Etik kurulunun verdiği onay neticesinde anketlerin çevrimiçi uygulanması başlatılmış ve belli bir sayıya ulaşınca da doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Bu ölçeğe ek olarak katılımcılara ilişkin genel bilgiler içeren demografik veriler, katılımcıların ihbarcılık deneyimi ve sayısına ilişkin bilgiler de toplanmıştır. Bu ek veriler de diğer değişkenlerden elde edilen verilere ışık tutması için çeşitli analizlerde kullanılmıştır. Kullanılan anket formunu oluşturan sorular Tablo 4.5.'deki gibidir.

Tablo 4.5. *Anket formunu oluşturan alt ölçekler*

Boyut	**Ölçek**	**Soru Sayısı**
Demografik bilgiler	Cinsiyet	1
	Yaş	1
	Medeni durum	1
	İkamet edilen il	1
	Mesleki bilgiler	5
	Gelir düzeyi	1
	Meşru ihbarcılık deneyimi	1
	Meşru ihbarcılık sayısı	10
Niyet	İçsel meşru ihbarcılık	4
	Dışsal meşru ihbarcılık	4
Tutum	Kişisel onay	5
	Kişisel önem	5
Sosyal baskı	Başkalarının onayı	5
	Dış motivasyon	5
Algılanan	Kontrol unsurları	4
Davranışın Kontrolü	Algılanan güç	4
TOPLAM		**57**

4.4. Veri Analizi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler, araştırmanın amacına uygun olarak çeşitli istatiksel analizlere tabi tutulmuştur. Araştırmanın demografik kısmında tanımlayıcı istatistikler, frekanslar ve frekans tabloları, ortalamalar ve ortalamaların karşılaştırılması, açımlayıcı faktör analizi gibi analizler IBM SPSS V24 programında gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modelleri ise IBM SPSS AMOS V24 programında yapılmıştır.

Gözlenen her bir değişken incelendiğinde veri setinde eksik değere rastlanmamıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliğini ortaya koymak için açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirliklerini ortaya koymak için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Daha sonra öğrencilerin demografik özelliklerinin PDT modelinin davranışa yönelik tutum, sosyal baskı ve algılanan davranış kontrolünün öğrencilerin meşru ihbarcılık niyetine ve davranışına etkisi elde edilen bulgularla açıklanmıştır. Kişilerin kullanılan ölçek ve alt ölçek grupları açısından vermiş oldukları cevapların ortalamalarının karşılaştırmaları kuşak, cinsiyet, medeni durum ve sektör değişkenleri için t-testi ve varyans analizi yöntemleri ile karşılaştırılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi %5 yani α=0,05 olarak alınmıştır.

4.4.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizinde (AFA), maddelerin ilgili faktörler altında çıkması ve yüksek faktör yük değerleri ile elde edilmesi arzu edilir (Çokluk vd., 2010:189).

Verilerin öncelikle faktör analizine uygunluğu KMO ve Bartlett Küresellik testi ile test edilir. Şayet küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunursa bu durumda faktör analizine geçilir.

Tablo 4.6. *Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Test Sonuçları*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,939
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	87507,859
	df	496
	Sig.	,000

Çalışmanın KMO değeri 0,939 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelmektedir. Barlett küresellik testi sonuçlarına göre ki-kare değerinin (χ^2= 87507,859; p=0,00) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu dolayısıyla veri yapısının faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. KMO değerinin yüksek olması, ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelir. Değerlerin sıfır ya da sıfıra yakın çıkması durumunda, korelasyon dağılımında, bir dağınıklık olduğu için bu değerlere dayalı olarak yorum yapılamaz. KMO testi sonucunda, değerin 0.50'den düşük olması halinde faktör analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılır (Çokluk vd,, 2012:207). Tablo 4.7. deki ölçütlere göre, KMO testi verilerin faktör analizine uygun olduğunu gösterir.

Tablo 4.7. *Kaiser-Meyer-Olkin Testi değerleri*

Ölçüt	**Açıklama**
1 ≤ KMO≤0.90	Mükemmel
0.90 ≤ KMO ≤ 0.80	İyi
0.80<KMO≤0.70	Orta düzey
0.70<KMO≤ 0.60	Zayıf
0.60<KMO	Kötü

Likert tipindeki her bir ölçek için istatistiksel analizde ilk önce veri toplama aracının iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değerleri aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 4.8. *Ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri*

Ölçekler	**Cronbach Alpha (α) Değerleri**
Davranışa yönelik tutum (DYT)	,973
Sosyal baskı (SB)	,919
Algılanan davranış kontrolü (ADK)	,906
Niyet (MİN)	,883
Davranış (MİD)	,945
Tüm ölçek	,954

Cronbach α katsayısının iyi uyum işaret etmesi için elde edilmesi gereken değerin en az 70 olması beklenir (Tavakol ve Dennick, 2011: 455). Tablo 4.9'de verilen katsayı büyüklüğüne göre, hesaplanan bu değerler 0.80 < α <1.00 aralığında olduğundan veri toplama aracının yüksek düzeyde güvenilirlikte olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 4.9. *Cronbach's Alpha güvenilirlik ölçütü değerlendirme kriterleri*

Katsayı Büyüklüğü	Güvenilirlik Durumu
α < 0.50	Ölçek Güvenilir Değil
0.50 <α < 0.60	Ölçek Düşük Derecede Güvenilir
0.6 <α < 0.70	Ölçek Orta Derecede Güvenilir
0.7 <α < 0.80	Ölçek Genel Kabul Gören Düzeyde Güvenilir
0.8 <α < 0.90	Ölçek Yüksek Derecede Güvenilir
α> 0.90	Ölçek Mükemmel Derecede Güvenili

Açımlayıcı faktör analizinden önce veri setinin uygunluğu sınanmış; örneklem büyüklüğünün uygun, kayıp değerin olmadığı (YEM uygulanabilmesi için veri seti içerisinde eksik gözlem olmaması gerekir), veriler için sapan değerin olmadığı gözlenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler ve standartlaştırılmış faktör yükleri aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 4.10. *Dönüştürülmüş bileşenlerin matrisi tablosu*

Değişkenler		Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
Davranışa Yönelik Tutum	tut13	,952					
	tut15	,939					
	tut12	,935					
	tut11	,908					
	tut23	,872					
	tut22	,867					
	tut24	,865					
	tut21	,844					
	tut14	,826					
	tut25	,795					
Davranış	dav4		,950				
	dav2		,935				
	dav5		,870				
	dav8		,773				
	dav9		,711				
	dav10		,679				
Algılanan Davranış Kontrolü 1	adk14			,914			
	adk11			,811			
	adk13			,809			
	adk12			,783			
Sosyal Baskı	sb22				,886		
	sb23				,842		
	sb24				,818		
	sb25				,782		
Niyet	niy22					,887	
	niy23					,884	
	niy21					,707	
	niy24					,697	
Algılanan Davranış Kontrolü 2	adk24						,903
	adk22						,868
	adk23						,770
	adk21						,721

Ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliği ölçmenin sağlıklı yapılabilmesi için ön koşuldur. Güvenirlik, ölçme aracının hatalardan arınma derecesini, geçerlik de ölçeğin amacına hizmet etme derecesi olarak tanımlanmıştır (Turgut ve Baykul, 2012: 133).

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda öncelikle, meşru ihbarcılık davranışını açıklamaya yönelik olarak kurulması planlanan yapısal eşitlik modelinde kullanılacak değişkenlerin ölçülmesi amacıyla kullanılan ölçeklerin Türkiye örneklemine uyarlaması yapılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak ölçek maddelerinin Türkçeye çevirisi gerçekleştirilmiş ve sonrasında doğrulayıcı faktör analizi tekniği ile ölçeklerin yapısal geçerliğine ilişkin kanıtlar elde edilmiştir.

Faktör analizi değerlendirildiğinde, özdeğeri 1'den büyük olan 6 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. İlk faktör Davranışına Yönelik Tutum (DYT) boyutudur. DYT ölçeğindeki 10 maddeden 10'u DYT faktörü altında toplanmıştır. Sadece DYT faktörünün özdeğerinin 11,430 ve varyansı açıklama oranının %35.717 düzeyinde olduğu görülmüştür. Sosyal Baskı (SB) boyutundaki 10 maddenden normatif inançları ölçen 5 madde; sb11, sb12, sb13, sb14, sb15) ve motivasyonu ölçen sb25 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. SB faktörünün özdeğeri 2,132 ve varyansı açıklama oranı %6,663'tür. Algılanan Davranış Kontrolü (ADK)'nü ölçen kontrol unsurları ve motivasyon maddeleri sırasıyla ADK1 ve ADK2 olarak ikiye ayrılmışlardır. ADK2 ölçeğindeki 4 maddenin 4'ü ADK2 faktörü altında toplanmıştır. ADK1 ölçeğindeki 4 maddenin 4'ü ADK1 faktörü altında toplanmıştır. ADK1 faktörünün özdeğeri 2,449 ve varyansı açıklama oranı %7,654'tür. ADK2 faktörünün özdeğeri 1,043 ve varyansı açıklama oranı %3,258'dür. Fakat, ADK2'nin Meşru İhbarcılık Niyet ve Meşru İhbarcılık Davranışı'nı ölçmede yeterli olmadığı görülmüştür. Açıklamadaki bu yetersizlikten dolayı modelde kullanılmamıştır. Meşru İhbarcılığa Yönelik Niyet (MİN) ölçeğindeki 8 maddenin 4'ü MİN faktörü altında toplanmıştır. niy11, niy12, niy13 ve niy14 ölçekten çıkarılmıştır. MİN faktörünün özdeğeri 2,005 ve varyansı açıklama oranı %6,264'dür. Meşru İhbarcılık Davranışı (MİD) ölçeğindeki 10 maddeden 6'sı MİD faktörü altında toplanmıştır, dav1, dav 3, dav6 ve dav7 de ölçekten çıkarılmıştır. MİD faktörünün özdeğeri 4,104 ve varyansı açıklama oranı %.12,826'tır Faktör analizi sonucunda elde edilen 6 faktör ile açıklanan kümülatif varyans değeri %72,384'dir.

AFA sonucunda değişkenin sadece bir faktörle ilişkili olması beklenir. Birden fazla faktörle ilişkili olan değişken yani binişik değişken olarak görülen ve faktör yükü 0,30'un altında kalan ifadeler ve ilgili faktör altında değil de başka faktörler altında yer alan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu ifadeler anketi cevaplayan kişilerin algılarıyla ve/veya sosyo-demografik durumlarıyla ilişkili olarak aynı faktör altında toplanmış olabilir.

Tablo 4.11. *Doğrulayıcı faktör analizi ile açıklanan varyans oranları*

Ölçekler	Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)
Davranışa yönelik tutum (DYT)	35,717	35,717
Davranış (MİD)	12,826	48,544
Algılanan davranış kontrolü1 (ADK1)	7,654	56,197
Sosyal baskı (SB)	6,663	62,861
Niyet (MİN)	6,264	69,125
Algılanan davranış kontrolü2 (ADK2)	3,258	72,384

4.4.2. Planlanmış Davranış Teorisi Modelinin Bağımsız Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Planlanmış Davranış Teorisi (PDT) modelinde yer alan öncül değişkenler; Davranışa Yönelik Tutum, Sosyal Baskı ve Algılanan Davranış Kontrolü 'dür. Bu değişkenlere ait ölçekler, katılımcıların ölçeklerindeki ifadelere verdikleri yanıtların ortalamaları ve standart sapmaları aşağıdaki gibidir.

4.4.2.1. Davranışa Yönelik Tutum Betimleyici İstatistikler

Davranışa Yönelik Tutum (DYT), Açıköğretim sistemindeki öğrencilerin meşru ihbarcılığa karşı olumlu veya olumsuz hislerini ifade etmektedir. Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilmiş olup 10 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçeğin orijinal formu için iki alt boyut belirlenmiş olup maddelerden beşi "Önemseme" alt boyutuna; kalan beşi de "Sonuçla ilgili değerlendirme" alt boyutuna aittir. Ölçek maddeleri için verilen yanıt kategorileri, "Hiç doğru değil", "Doğru değil", "Kararsızım", "Doğru" ve "Kesinlikle doğru" şeklinde beş kategoriden oluşmaktadır. Aşağıdaki tablo DYT ifadelerini ve her bir ifadeye verilen cevapların ortalamasını ve standart sapmasını göstermektedir.

Tablo 4.12. *Davranışa Yönelik Tutum ifadelerinin cevapları*

Davranışa Yönelik Tutum (DYT)	n	Ortalama	Standart sapma
tut11	2921	3,82	1,362
tut12.	2921	3,87	1,310
tut13	2921	3,86	1,323
tut14	2921	3,63	1,314
tut15	2921	3,98	1,305
tut21	2921	3,74	1,314
tut22	2921	3,84	1,255
tut23	2921	3,82	1,294
tut24	2921	3,86	1,286
tut25	2921	3,84	1,316

Tablo 4.12. incelendiğinde öğrencilerin meşru ihbarcılık davranışına yönelik tutumlarının olumlu yönde olduğu ortalamalarından anlaşılmaktadır. İfadeler arasında ortalama olarak en yüksek skoru tut15 nolu ifade almıştır. Katılımcılar meşru ihbarcılığı kurumu koruyan, yolsuzluğu önleyen ahlaki bir davranış olarak betimlemişlerdir.

4.4.2.2. Sosyal Baskı Betimleyici İstatistikler

Sosyal Baskı (SB), Açıköğretim sistemindeki öğrencilerin meşru ihbarcılığı başkalarının ve çevresinin onaylamasını veya onaylamamasını ifade etmektedir. Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilmiş olup 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri için verilen yanıt kategorileri, "Hiç", "Biraz", "Kararsızım", "Çok" ve "Çok fazla" şeklinde beş kategoriden oluşmaktadır. SB ölçeğindeki 10 maddenin 4 tanesi SB faktörü altında toplanmıştır. Aşağıdaki tablo SB ifadelerini ve her bir ifadeye verilen cevapların ortalamasını ve standart sapmasını göstermektedir

Tablo 4.13. *Sosyal Baskı ifadelerinin cevapları*

Sosyal Baskı (SB)	n	Ortalama	Standart sapma
sb11	2921	3,75	1,363
sb12	2921	3,31	1,260
sb13	2921	3,09	1,306
sb14	2921	3,53	1,281
sb15	2921	3,12	1,310
sb21	2921	3,51	1,510
sb22	2921	3,03	1,418
sb23	2921	2,99	1,438
sb24	2921	3,14	1,409
sb25	2921	2,55	1,382

Tablo 4.13. incelendiğinde öğrencilerin başkalarınca motive olduğu anlaşılmaktadır. İfadeler arasında ortalama olarak en yüksek skoru sb11 nolu ifade almış ve katılımcılarının aile üyelerinin meşru ihbarcılığı onaylamasının önemli olduğu anlaşılmaktadır.

4.4.2.3. Algılanan Davranış Kontrolü Betimleyici İstatistikler

Algılanan Davranış Kontrolü (ADK), Açıköğretim sistemindeki öğrencilerin meşru ihbarcılığı yapma durumunda algıladığı tehdit ve teşvikleri ifade etmektedir. ADK ölçeği Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilmiş olup 8 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçeğin orijinal formu için iki alt boyut belirlenmiş olup maddelerden dördü "Kontrol unsurları" alt boyutuna aittir. Bu boyuttaki maddeler için belirlenen yanıt kategorileri "Hiç muhtemel değil", "Muhtemel değil", "Kararsızım", "Muhtemel" ve "Çok muhtemel" olmak üzere beş kategoriden oluşmaktadır. Diğer dört madde "Algılanan güç" alt boyutuna aittir ve ölçek maddeleri için verilen yanıt kategorileri, "Hiç önemli değil", "Önemli değil", "Kararsızım", "Önemli" ve "Çok önemli" şeklinde beş kategoriden oluşmaktadır. Aşağıdaki tablo ADK ifadelerini ve her bir ifadeye verilen cevapların ortalamasını ve standart sapmasını göstermektedir

Tablo 4.14. *Algılanan Davranış Kontrolü ifadelerinin cevapları*

Algılanan Davranış Kontrolü (ADK)	n	Ortalama	Standart sapma
adk11	2921	2,78	1,360
adk12	2921	2,89	1,301
adk13	2921	2,81	1,356
adk14	2921	2,89	1,382
adk21	2921	3,28	1,413
adk22	2921	3,07	1,364
adk23	2921	3,29	1,401
adk24	2921	3,06	1,416

Tablo 4.14. incelendiğinde öğrencilerin verdikleri cevaplara göre, en yüksek skorlar adk21 ve adk23 ifadeleridir. Buna göre, kurumun yaklaşımı katılımcılar için önemli görünmektedir.

4.4.2.4. Davranışa Yönelik Niyet Betimleyici İstatistikler

Meşru ihbarcılığa yönelik niyeti (MİN), meşru ihbarcılık eğilimini davranışa dönüştürebilmede aracı etkisindedir. Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilmiş

olup 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri için verilen yanıt kategorileri, "Kesinlikle katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde beş kategoriden oluşmaktadır. Aşağıdaki tablo Meşru İhbarcılık Niyeti ifadelerini ve her bir ifadeye verilen cevapların ortalamasını ve standart sapmasını göstermektedir.

Tablo 4.15. *Davranışa Yönelik Niyet ifadelerinin cevapları*

Davranışa Yönelik Niyet (MİN)	n	Ortalama	Standart sapma
n11	2921	3,68	1,384
n12	2921	3,60	1,371
n13	2921	3,45	1,389
n14	2921	3,14	1,417
n21	2921	2,82	1,440
n22	2921	2,63	1,353
n23	2921	2,55	1,317
n24	2921	2,65	1,353

Tablo 4.15'de görüldüğü gibi, ifadelerin çoğuna katılma eğilimi gösterilmiştir. En yüksek skorlu ifadeler n11, n12 ve n13'tür. Dış ihbarcılık eğilimi daha yüksek görülmektedir.

4.4.3. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), farklı uyum indeksleri ile modelin teori ile uyumlu olup olmadığını değerlendirmek için kullanılır.

Tablo 4.16. *Yapısal Eşitlik Modellemesi için uyum ölçütleri (Doğan, 2015:29)*

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modelinin Uyumu
χ^2/sd	χ^2/sd≤2	2≤χ^2/sd≤5	**5,193**
RMSEA	0≤ RMSEA≤0,05	0,05≤ RMSEA≤0,10	**0,038**
NFI	0,95≤ NFI≤1,00	0,90≤ NFI≤0,95	**0,994**
IFI	0,95≤ IFI≤1,00	0,90≤ IFI≤0,95	**0,995**
RFI	0,95≤ RFI≤1,00	0,90≤ RFI≤0,95	**0,956**
NNFI-TLI	0,97≤ NNFI≤1,00	0,95≤ NNFI≤0,97	**0,964**
CFI	0,97≤ CFI≤1,00	0,95≤ CFI≤0,97	**0,995**
GFI	0,95≤ GFI≤1,00	0,90≤ GFI≤0,95	**0,999**
AGFI	0,90≤ AGFI≤1,00	0,85≤ AGFI≤0,90	**0,988**

Gizil değişkenler altında tanımlanan gözlenen değişkenlerin ilgili oldukları yapıları betimleyip betimlemediklerini değerlendirmek için gizil faktörlerin yapı güvenirliliği ve açıklanan varyans ölçümlerinin tahminlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Hair vd. (1998),

ölçek güvenirliği için güvenirlik ölçümüne ilişkin tahminlerin 0,70' in ve açıklanan varyans ölçümüne ilişkin tahminin ise 0,50'nin üstünde olması gerektiğini vurgulanmaktadır (Yılmaz ve Doğan, 2016: 200). Ki-kare istatistiği örneklem büyüklüğünden çok çabuk etkilendiği için örneklemden daha az etkilenen χ2/sd oranı bunun yerine kullanılabilecek bir ölçüttür (Çapık, 2014). Yapı güvenirliği ve açıklanan varyans değerleri Tablo 4.16'da verilmiştir. Bu değerler incelendiğinde tüm faktörlerin yapı güvenirliklerinin ve açıklanan varyanslarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada Açıköğretim sistemine kayıtlı öğrencilerin davranışa yönelik tutumları, sosyal baskıları, algıladıkları davranış kontrolü, niyet ve davranışları DFA uygulama sonrası model-veri uyumu Tablo 4.16'da gösterilen indekslere göre değerlendirilmiştir.

4.4.3.1. Davranışa Yönelik Tutum için Doğrulayıcı Faktör Analizi

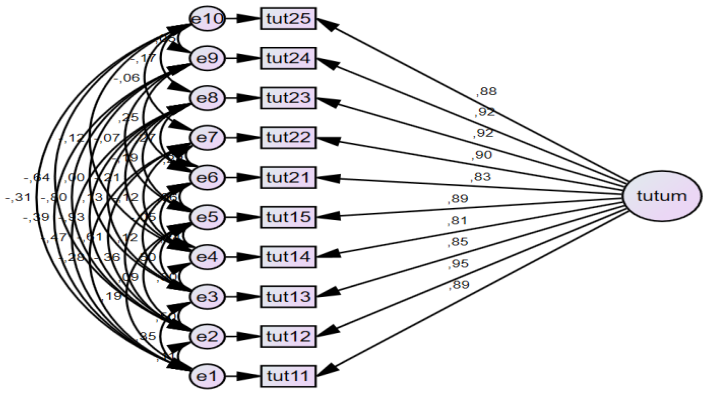
10 maddeli ölçeğin tek yapısı ile veri uyumunu denetlemek için yapılan DFA çalışması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.17.'de görülmektedir.

Tablo 4.17. *Davranışa Yönelik Tutum Ölçeği DFA model uyum indeksler*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	13,463	Kötü uyum
AGFI	,948	Mükemmel uyum
GFI	,998	Mükemmel uyum
CFI	,999	Mükemmel uyum
RMSEA	,066	Kabul edilebilir uyum

Tabloda gösterilen sonuçlardan χ2/sd değeri hariç uyum kriterlerinin diğerlerinin model veri uyumunu desteklediği görülmektedir. Yüksek katılımcı çalışmalarda kabul sınırının çoğunlukla bu aralığın dışında olduğu görülmektedir (Hooper vd., 2008:54). Kısacası, bu değerler modelin veriler ile uyumlu bir şekilde çalışılabileceğini göstermektedir.

Ölçeğe ait maddelerin faktör yüklerinin yer aldığı hipotetik yapısal model Şekil 4.7.'de görülmektedir. Tek boyutlu DYT ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemeye yönelik yapılan Cronbach α katsayısı 0,973 olarak elde edilmiştir. Söz konusu değer, ölçeğin kabul edilebilir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 4.6. *DYT modeli*

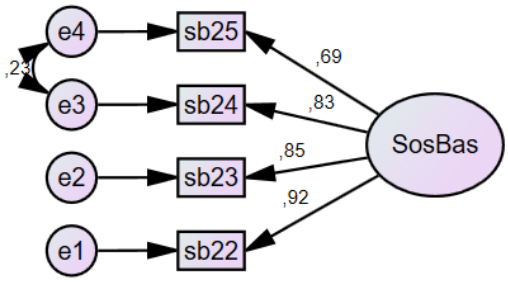
4.4.3.2. Sosyal Baskı için Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tek boyutlu ölçek için uygulanan DFA sonucu elde edilen model-veri uyumu istatistikleri Tablo 4.18.'de görülmektedir.

Tablo 4.18. *Sosyal Baskı Ölçeği DFA model uyum indeksleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	26,420	Kötü uyum
AGFI	,955,	Mükemmel uyum
GFI	,996	Mükemmel uyum
CFI	,997	Mükemmel uyum
RMSEA	,093	Kabul edilebilir uyum

DYT ölçeğindeki gibi $\chi 2/sd$ değeri hariç diğer uyum kriterlerinin model veri uyumunu desteklediği görülmektedir. Yüksek katılımcılı çalışmalarda, bu değerin çoğunlukla kabul sınırının üstünde çıkması ve diğer değerlerin uyum sınırları içinde olması sebebiyle, modelin veri ile uyumlu çalışabileceği yorumu yapılabilir. Ölçeğe ait maddelerin faktör yüklerinin yer aldığı hipotetik yapısal model Şekil 4.8.'de görülmektedir. Tek boyutlu SB ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemeye yönelik yapılan Cronbach α katsayısı, 0,919 olarak elde edilmiştir. Söz konusu değer, ölçeğin kabul edilebilir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 4.7. *SB modeli*

4.4.3.3. Algılanan Davranış Kontrolü Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi

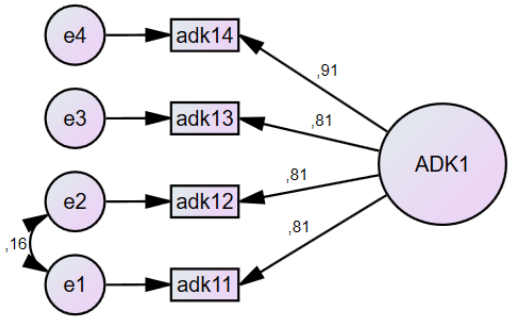
Literatürdeki genel eğilimin aksine Algılanan Davranış Kontrol öğeleri tek bir faktör altında toplanmamış, Kontrol Unsurları ve Algılanan Güç olarak iki farklı faktörde toplanmıştır. Bu nedenle analizler ortaya çıkan bu yeni duruma göre yapılmıştır. Bunların sonuçlarına göre sosyal çevre faktörleri tarafından şekillendirilen Sosyal Baskı, Davranışa Yönelik Tutum ve Algılanan Davranış Kontrolü tarafından birlikte oluşturulan Davranışa Yönelik Niyet üzerindeki bütün etkiler anlamlıdır.

İki boyutlu olan ADK ölçeğinin 4 maddesi ADK1, 4 maddesi ADK2'den oluşmaktadır. İç tutarlılığını belirlemeye yönelik yapılan Cronbach α katsayısı, 0,906 olarak elde edilmiştir. ADK1 için DFA yapılan ve sonucunda elde edilen uyum istatistikleri Tablo 4.19.'da yer almaktadır.

Tablo 4.19. *Algılanan Davranış Kontrolü1 model uyum indeksleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	1,046	Mükemmel uyum
AGFI	,998	Mükemmel uyum
GFI	1,000	Mükemmel uyum
CFI	1,000	Mükemmel uyum
RMSEA	004	Mükemmel uyum

Uygulanan analizde, tüm değerler mükemmel uyum göstermektedir. Ölçeğe ait hipotetik yapısal model Şekil 4.8.'daki gibidir.



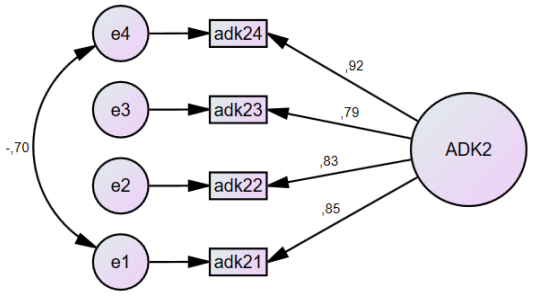
Şekil 4.8. *ADK1 modeli*

ADK2 ölçeği için uygulanan DFA sonucu elde edilen uyum istatistikleri Tablo 4.20.'de yer almaktadır. χ2/sd değeri hariç diğer değerlerin model veri uyumunu desteklediği görülmektedir.

Tablo 4.20. *Algılanan Davranış Kontrolü2 model uyum indeksleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	17,498	Kötü uyum
AGFI	,970	Mükemmel uyum
GFI	,997	Mükemmel uyum
CFI	,998	Mükemmel uyum
RMSEA	075	Kabul edilebilir uyum

Ölçeğe ait hipotetik yapısal model Şekil 4.9.'daki gibidir.



Şekil 4.9. *ADK2 modeli*

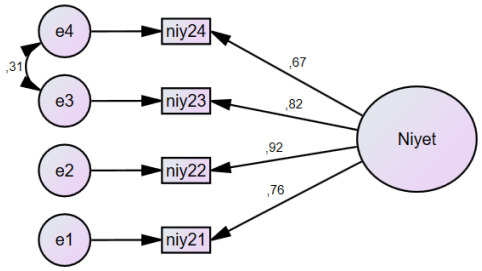
4.4.3.4. Davranışa Yönelik Niyet Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi

4 maddeden oluşan MİN ölçeği için yapılan DFA sonucu elde edilen uyum istatistikleri Tablo 4.21.'de yer almaktadır. Tüm değerlerin model veri uyumunu desteklediği görülmektedir.

Tablo 4.21. *Davranışa Yönelik Niyet Ölçeği DFA model uyum indeksleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	3,573	Kabul edilebilir uyum
AGFI	,994	Mükemmel uyum
GFI	,999	Mükemmel uyum
CFI	1,000	Mükemmel uyum
RMSEA	,030	Mükemmel uyum

Tek boyutlu MİN ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemeye yönelik yapılan Cronbach α katsayısı, 883 olarak elde edilmiştir. Ölçeğe ait hipotetik yapısal model Şekil 4.10.'daki gibidir.



Şekil 4.10. *MİN modeli*

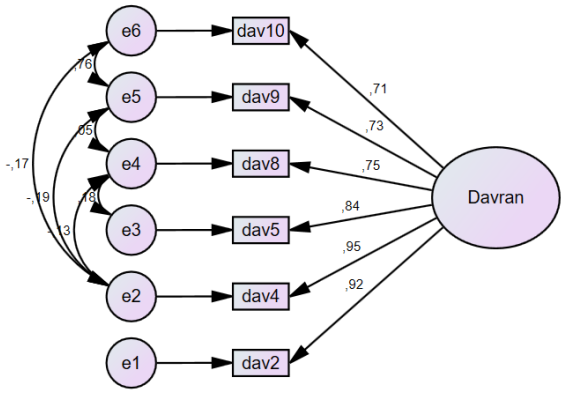
4.4.3.5. Meşru İhbarcılık Davranışı Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi

6 maddeden oluşan MİD ölçeği için yapılan DFA sonucu elde edilen uyum istatistikleri Tablo 4.22.'de yer almaktadır. χ2/sd değeri hariç diğer değerlerin model veri uyumunu desteklediği görülmektedir.

Tablo 4.22. *Meşru İhbarcılık Davranış Ölçeği DFA model uyum indeksleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	12,089	Kötü uyum
AGFI	972	Mükemmel uyum
GFI	,996	Mükemmel uyum
CFI	,998	Mükemmel uyum
RMSEA	,062	Kabul edilebilir uyum

Tek boyutlu MİD ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemeye yönelik yapılan Cronbach α katsayısı, 945 olarak elde edilmiştir. Ölçeğe ait hipotetik yapısal model Şekil 4.11.'deki gibidir.



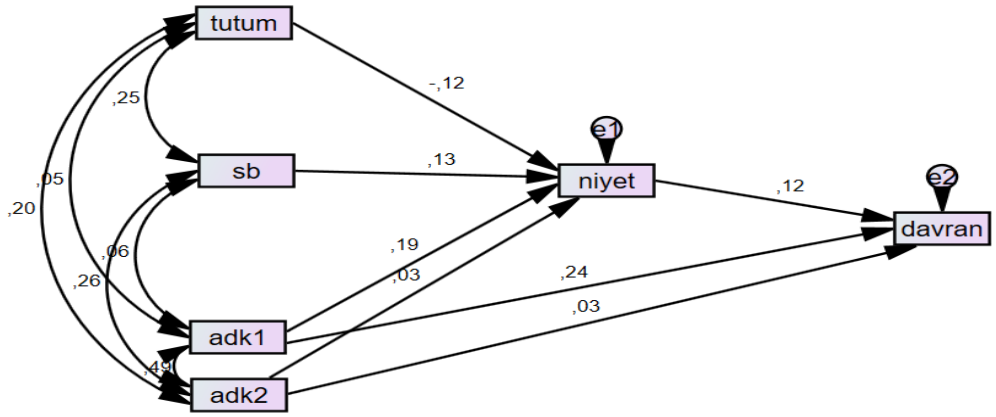
Şekil 4.11. *MİD modeli*

4.4.4. Genel Yapısal Modelin Test Edilmesi

YEM gözlenen değişkenler ve gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan istatistiksel bir teknik olup bağımlılık ilişkilerini tahmin etmek için varyans, kovaryans analizleri, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir. Kavramların doğrudan ölçülemediği alanlarda gizil değişkenlerin gözlenebilir değişkenlerle (madde- item) ilişkilendirilmesinde yardımcı olan bir tekniktir (Yılmaz ve Doğan, 2016: 197).

Yapısal modeldeki ölçüm modellerinin uyum istatistiklerinin yeterli, düzeyde olduğuna daha önce bakılmıştı. Ölçüm modellerinin geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlandıktan sonra araştırma modelinin yapısal testine bakılacaktır. Uyum indeks değerlerinin (χ^2=10,386, sd=2 χ^2/sd=5,193, GFI=,999, AGFI=,988, NFI=,994, CF1=,995ve RMSEA=,038) Şekil 4.12.'de yapısal model verilmiştir. Buna göre,

Araştırma sorusu 1: Açıköğretim Sistemi'nde öğrenim gören iş deneyimli Açıköğretim öğrencilerinde meşru ihbarcılık davranışı PDT ile açıklanabilir mi?" sorusu irdelenecektir.



Şekil 4.12. *Genel model*

Genel modelde Algılanan Davranış Kontrolü (ADK), ADK1 ve ADK 2 olarak ayrılmaktadır. Notani (1998) bu durumu şu şekilde açıklamaktadır: Kişinin algıladığı davranışsal kontrol, araştırmacıya göre gerçek kontrole yakındır. Fakat, algılanan kontrolün gerçek kontrolü yansıtması, bireyin motivasyon düzeyiyle ilgili olduğundan niyetin tahmini açısından kesin bir şartı ifade etmemektedir. Kişi, sahip olmadığı yeterliliğe sahip olduğunu düşünüp motive olabilecek ama söz konusu davranışı gerçekleştiremeyecektir. Özetle, ADK1 algısı gerçek kontrole yaklaştıkça, davranışın tahminindeki başarı düzeyi de artacaktır. Araştırmacı, ADK2 ile ilgili açıklaması ise bireyin algıladığı güç ile ilintili, yani bireyin davranışsal kontrol algısının zaman içerisinde değişmeyerek sabit kalacağını düşünmesine bağlamaktadır. Örneğin, bugünkü koşulların altı ay sonrasında da sabit kalacağını düşünen birey, ona göre bir eşya almayı planladığında, şartların değişmesine bağlı olarak söz konusu davranışı yerine getiremeyecektir (Kocagöz ve Dursun, 2010: 141-142).

Yapısal ilişkiler incelendiğinde ise, Meşru ihbarcılık niyet (MİN) faktörünü -0,12 davranışa yönelik tutum (DYT), 0,13 sosyal baskı (SB), 0,19 Algılanan Davranış Kontrolü1 (ADK1) ve 0,03 Algılanan Davranış Kontolü2 (ADK2)'nin etkilediği sonucuna ulaşılır. Bu sonuçlardan MİN'in en önemli belirleyicisinin ADK1 faktörü olduğu söylenebilir. ADK1 gizil değişkeni ve MİN aracı bağımlı değişkeni arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0,19). Bu bulgu bize, öğrencilerin olası misilleme olmazsa ihbarcılık yapma niyetlerinin yüksek olacağını gösterir. DYT gizil değişkeni ile

MİN aracı bağımlı değişkeni arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (-0,12). Bu sonuç, meşru ihbarcılığa yönelik olumlu tutum geliştirmeyen öğrencilerin meşru ihbarcılığa yönelik niyetlerinin de daha düşük olduğunu gösterir. SB bağımsız gizil değişkeniyle MİN aracı bağımlı değişkeni arasında artı yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0,13). Bu bulgu bize öğrencilerin yakın çevresinin desteğiyle meşru ihbarcılık yapma niyetine yönelebileceğini ifade etmektedir. MİN'i en az etkileyen ADK2 faktörüdür. ADK2 gizil değişkeni ile MİN aracı bağımlı değişkeni arasında aynı yönlü düşük oranda bir ilişki bulunmuştur (0,03). Buna göre, öğrencilerin yaşayacakları zorluk derecesi arttıkça niyetleri de düşmektedir. Meşru ihbarcılık davranışı (MİD) bağımlı gizil değişkeni ile MİN aracı bağımlı gizil değişkeni arasındaki katsayı değeri 0,12'dir. Buradan aracı değişken MİN'in MİD üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu söylenebilir. Bu bulgu, öğrencilerin MİN'i arttıkça, MİD'inin de artacağını göstermektedir. Ancak, bu bulgudan niyetin tam manasıyla gerçek davranışa dönüştüğünü söylemek doğru değildir.

İstatistiksel anlamlılıkların daha kolay değerlendirilmesi için modelin tahmin istatistikleri Tablo 4.23.'de gösterilmektedir. Örneğin SB değişkeninin MİN değişkenine etkisi, 0,131'dir. Bu değer, SB'deki bir standart sapmalık değişimin MİN'de 0,131 standart sapmalık bir değişime neden olduğu biçimde yorumlanabilir.

Tablo 4.23. *Genel modelin tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MIN	<---	SB	,131	,019	6,883	***
MIN	<---	DYT	-,124	,026	-6,640	***
MIN	<---	ADK1	,192	,020	9,335	***
MIN	<---	ADK2	,026	,020	1,196	,232
MID	<---	ADK1	,239	,021	11,680	***
MID	<---	MIN	,123	,019	6,836	***
MID	<---	ADK2	,027	,020	1,318	,187

Hem MİN hem de MİD için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değişkenler çıkarıldığında model parametre tahminleri, Tablo 4.24.'de verilmiştir.

Tablo 4.24. *Genel modelin tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MIN	<---	SB	,136	,018	7,356	***
MIN	<---	DYT	-,121	,026	-6,536	***
MIN	<---	ADK1	,203	,018	11,353	***
MID	<---	ADK1	,252	,018	13,958	***
MID	<---	MIN	, 124	,019	6,883	***

Tablo 4.24.'e göre,

MİN= 0,136 SB- 0,121 DYT + 0,203 ADK1 ve

MİD= 0,252 ADK1 + 0,124 MİN'dir.

Sonuç olarak, çalışmanın genel model verilerine göre, DYT, SB ve ADK1'in MİN üzerindeki etkisi anlamlıdır.

Kişinin ihbarda bulunma olasılığını gösteren MİN, meşru ihbarcılık bakımından çok test edilmemiştir. Rustiarini ve Sunarsih (2017) çalışmasında ise MİN ve MİD arasında sıkı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, kişinin niyetinden davranışının tahmin edilebileceği sonucuna ulaşılabilmektedir.

4.4.4.1. X ve Y Kuşaklarının Meşru İhbarcılık Niyeti ve Meşru İhbarcılık Davranışı'na Etkisinin Analizi

Araştırma sorusu 2: Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamalarına göre X ve Y kuşakları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Problemin çözümü için sayıca anlamlı olan X ve Y kuşakları incelenmiş ve diğer kuşaklara ait veriler çıkarılmıştır. Ayrıca tüm sorulara aynı cevap veren öğrencilerin de cevapları dikkate alınmamıştır. Sonuç olarak toplam n=2921 adet veri üzerinden analiz yapılmıştır. Daha sonra faktör yapılarını belirlemek için Açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmış ve ilgili faktörler altında toplanmayan sorular çıkarılmıştır.

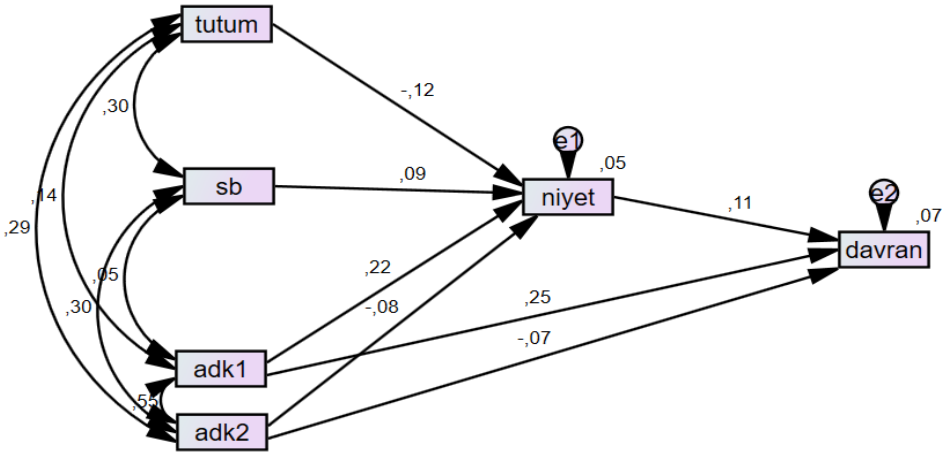
X kuşağı için toplam n=633 Y kuşağı için toplam n=2288 veri üzerinden analiz yapılmıştır. χ^2= 12,105, sd= 4 ve p=0,017'dir.

Bu aşamada, model parametrelerinin değerlerinin gruplar arasında değişkenlik gösterip göstermediği, grup üyeliğinin modelde belirlenen ilişkilere etki edip etmediği incelenmiştir. Bu amaçla Çok Gruplu YEM yapılmış ve kullanılan yapısal modelin X ve Y kuşaklarında nasıl çalıştığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Öncelikli olarak elde edilen model-veri uyumuna dair istatistikler ve yorumları Tablo 4.25.'de verilmiştir.

Tablo 4.25. *X ve Y Kuşağı model uyum değerleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	3,026	Kabul edilebilir uyum
AGFI	,986	Mükemmel uyum
GFI	,999	Mükemmel uyum
CFI	,995	Mükemmel uyum
RMSEA	0,026	Mükemmel uyum

X ve Y kuşağı model uyum değerlerinin mükemmel ölçütte olduğu görülmektedir. Bu uyum istatistikleri ışığında, çok gruplu modelin model veri uyumunun iyi olduğu sonucuna varılmıştır.



Şekil 4.13. *X Kuşağı Yapısal Eşitlik Modeli*

Modele göre DYT (meşru ihbarcılığa yönelik tutum), SB (sosyal baskı) ve ADK (meşru ihbarcılığa yönelik algılanan davranış kontrolü) bağımsız değişkenlerinin aracı değişken olan MİN (meşru ihbarcılık niyeti) üzerinde doğrudan ve MİD (meşru ihbarcılık

davranışı) değişkeni üzerinde dolaylı etkilerinin olduğu öngörülmektedir. Ayrıca PDT uyarınca ADK1 ve ADK2 değişkenlerinin MİD üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu öngörülmektedir

DYT değişkenindeki bir birimlik değişimin meşru ihbarcılık niyetinde -0,12 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,09 bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,22 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde -0,08 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir. X kuşağı için elde edilen yapısal katsayılar ve gizil değişkenlerde aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

Tablo 4.26. *X Kuşağı tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MIN	<---	SB	,094	,038	2,227	,026
MIN	<---	DYT	-,119	,054	-2,856	,004
MIN	<---	ADK1	,219	,045	4,652	***
MIN	<---	ADK2	-,076	,044	-1,521	,128
MID	<---	ADK1	,252	,048	5,395	***
MID	<---	MIN	,107	,042	2,744	,006
MID	<---	ADK2	-,067	,044	-1,455	,146

Hem MİN hem de MİD için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir (p>0,05). Bu değişkenler çıkarıldığında model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.27. *X Kuşağı tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MIN	<---	SB	,077	,037	1,889	,049
MIN	<---	DYT	-,131	,053	-3,172	,002
MIN	<---	ADK1	,179	,038	4,568	***
MID	<---	ADK1	,215	,040	5,508	***
MID	<---	MIN	,111	,042	2,838	,005

Tablo 4.27'de göre X kuşağı için yapısal yordayıcı değerler incelendiğinde;

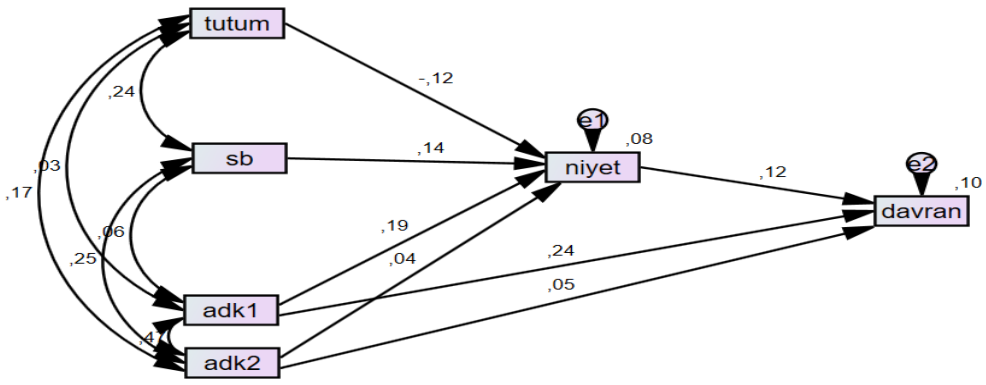
MİN= 0,077 SB- 0,131 DYT + 0,1791 ADK1, ve

MİD= 0,215 ADK1 + 0,111 MİN olduğu görülmektedir.

Tablo 4.28. *X Kuşağı standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	-,076	,219	-,119	,094	,000
MİD	-,075	,276	-,013	,010	,107

MİD üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış MİD'de 0,276 (0,22 x 0,11 + 0,25)'lık bir değişimi meydana getirmektedir.



Şekil 4.14. *Y Kuşağı Yapısal Eşitlik Modeli*

DYT değişkenindeki bir birimlik bir değişimin MİN'de -0,12 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin MİN'de 0,14 birimlik bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin MİN'de 0,19 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin MİN'de 0,04 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.29. *Y Kuşağı tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MIN	<---	SB	,139	,021	6,529	***
MIN	<---	DYT	-,120	,030	-5,752	***
MIN	<---	ADK1	,193	,022	8,485	***
MIN	<---	ADK2	,045	,023	1,884	,060
MID	<---	ADK1	,239	,023	10,526	***
MID	<---	MIN	,121	,021	5,931	***
MID	<---	ADK2	,053	,022	2,359	,018

Sadece MİN için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir (p>0,05). Bu değişken çıkarıldığında model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.30. *Y Kuşağı tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,147	,021	7,106	***
MİN	<---	DYT	-,115	,029	-5,559	***
MİN	<---	ADK1	,213	,020	10,581	***
MİD	<---	ADK1	,239	,023	10,945	***
MİD	<---	MİN	,121	,021	5,939	***
MİD	<---	ADK2	,053	,022	2,362	,018

Tablo 4.30.'a göre;

MİN= 0,147 SB- 0,115 DYT + 0,213 ADK1 ve

MİD= 0,239 ADK1 + 0,121 MİN + 0, 053'dir.

Tablo 4.31. *Y Kuşağı standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	,045	,193	-,120	,139	,000
MİD	,058	,263	-,014	,017	,121

MİD üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış MİD'de 0,263 bir değişimi meydana getirmektedir.

Elde edilen bulgulara dayalı olarak çalışanların meşru ihbarcılığa yönelik yüksek niyetlerinin büyük oranda davranışa dönüşmediği yorumu yapılabilir. Evet, niyet ve

davranış arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır fakat beklenildiği üzere yüksek değildir. Bununla birlikte çalışanların ihbarın sonuçlarına yönelik algılarının (algılanan davranış kontrolü) niyetin davranışa dönüşmesini engellediği iddia edilebilir. ADK1'in MİD üzerindeki etkisinin MİN'den yüksek olduğu (0,24>0,12) Şekil 4.15.'de görülmektedir. Kurumun ihbarı engelleyeceğini ya da göz ardı edeceğini, ihbar sürecinde büyük zorluklarla karşılaşacaklarını, ihbarın hiçbir şeyi değiştirmeyeceğini ya da kurumun misillemesine maruz kalacaklarını (ADK1 ölçeği maddeleri) düşünen çalışanlar davranışlarını kontrol etmektedir. Bu durum meşru ihbarcılık davranışı göstermelerine istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde etki etmektedir.

Her iki kuşak arasında MİN ve MİD farklılıkları olup olmadığını ortaya koyabilmek için bağımsız t-testi yapılmıştır.

Tablo 4.32. *Kuşak değişkenine ilişkin betimleyici istatistikler*

	Kuşak	**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Std. Hata**
MİN	X Kuşağı	633	3,0808	,93429	,03713
	Y Kuşağı	2288	3,0635	1,07340	,02244
MİD	X Kuşağı	633	1,0534	1,18540	,04712
	Y Kuşağı	2288	1,1649	1,25703	,02628

Tablo 4.32. incelendiğinde Meşru İhbarcılık ölçeğini yanıtlayan katılımcıların 633'ünün X kuşağı, 2288'inin Y kuşağından oluştuğu görülmektedir. X kuşağı katılımcılarının niyet ölçek puanlarından elde edilen ortalamanın (3,0808) Y kuşağı katılımcıların puan ortalamasından (3,0635) ve Y kuşağı katılımcıların davranış ölçek puanlarından elde edilen ortalamanın (1,1649) X kuşağı katılımcıların puan ortalamasından (1,0534) yüksek olduğu belirlenmiştir. X ve Y kuşaklarının niyet ve davranış sorularına verdikleri cevap ortalamalarını karşılaştırmak için t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.33. de sunulmuştur.

Tablo 4.33. *Kuşak değişkeni kategorileri arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin test sonuçları*

	t-Testi		
	t	**sd**	**Sig. (2-tailed)**
MIN	,398	1136,010	,690
MİD	-1,999	2919	,046

Tablo 4.33. incelendiğinde, kuşakların niyet sorularına verdikleri cevap ortalamalarının istatistiksel açıdan farklı olmadığı (p= 0,690>0,05) ama davranış sorularına verdikleri cevap ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmektedir (p=0,046<0,05). Bu bulgudan hareketle, Y kuşağı bireylerin MİD düzeylerinin X kuşağı bireylerden anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

4.4.4.2. Medeni Durumun Meşru İhbarcılık Niyeti ve Meşru İhbarcılık Davranışı'na Etkisinin Analizi

Araştırma sorusu 3: Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

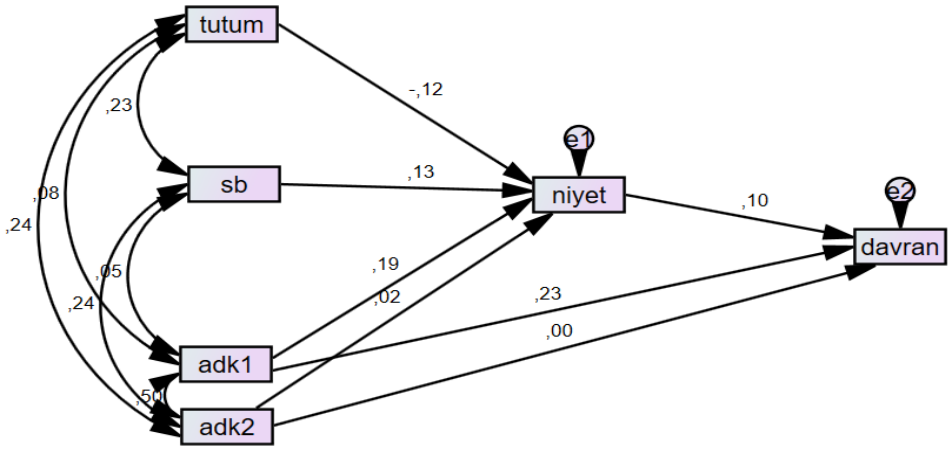
Evli olanlar için toplam n=1401 bekâr olanlar için toplam n=1520 veri üzerinden analiz yapılmıştır. χ^2= 12,105, sd= 4 ve p=0,012'dir.

Evli ve bekârlar arasında model parametrelerinin değişkenlik gösterip göstermediğini ve grup üyeliğinin modelde belirlenen ilişkilere etki edip etmediğini incelemek için çok gruplu YEM yapılmıştır. Elde edilen model-veri uyumuna dair istatistikler ve yorumlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.34. *Medeni durum için model uyum değerleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	3,238	Kabul edilebilir uyum
AGFI	,985	Mükemmel uyum
GFI	,999	Mükemmel uyum
CFI	,995	Mükemmel uyum
RMSEA	0,028	Mükemmel uyum

Medeni durum model uyum değerlerinin çoğunun mükemmel ölçütte olduğu görülmektedir.



Şekil 4.15. *Evliler için Yapısal Eşitlik Modeli*

DYT değişkenindeki bir birimlik değişimin meşru ihbarcılık niyetinde -0,12 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,13 bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,19 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,02 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.35. *Evliler için tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MIN	<---	SB	,131	,026	4,831	***
MİN	<---	DYT	-,120	,039	-4,438	***
MİN	<---	ADK1	,192	,029	6,373	***
MİN	<---	ADK2	,022	,029	,705	,481
MİD	<---	ADK1	,233	,031	7,705	***
MİD	<---	MİN	,097	,027	3,685	***
MİD	<---	ADK2	,001	,029	,018	,985

Hem MİN hem de MİD için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değişkenler çıkarıldığında model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.36. *Evlilerin tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,136	,026	5,099	***
MİN	<---	DYT	-,117	,038	-4,382	***
MİN	<---	ADK1	,202	,025	7,789	***
MİD	<---	ADK1	,233	,027	8,864	***
MİD	<---	MİN	,097	,027	3,686	***

Evliler için elde edilen yordayıcı değerler incelendiğinde;

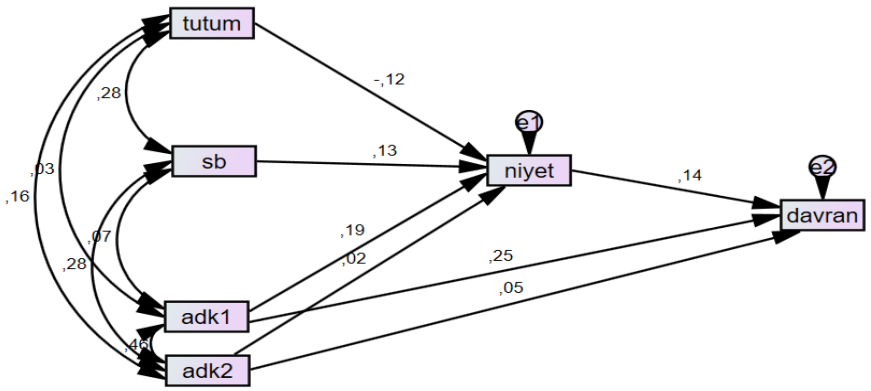
MİN= 0,136 SB- 0,117 DYT + 0,202 ADK1 ve

MİD= 0,233 ADK1 + 0,097 MİN olduğu görülmektedir.

Tablo 4.37. *Evliler için standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	,022	,219	-,120	,131	,000
MİD	,003	,276	-,012	,013	,97

MİD üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış MİD'de 0.276 (0,22 x 0,11 + 0,25)'lık bir değişimi meydana getirmektedir.



Şekil 4.16. *Bekârlar için Yapısal Eşitlik Modeli*

DYT değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde -,012 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,13 birimlik bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,19 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,2 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.38. *Bekârlar için tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,129	,026	4,820	***
MİN	<---	DYT	-,121	,035	-4,675	***
MİN	<---	ADK1	,192	,028	6,845	***
MİD	<---	ADK2	,016	,028	,552	,581
MİD	<---	ADK1	,247	,029	8,898	***
MİD	<---	MİN	,141	,026	5,683	***
MİD	<---	ADK2	,048	,028	1,767	,077

Hem MİD hem de MİD için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değişkenler çıkarıldığında model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.39. *Bekârların tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,132	,026	5,114	***
MİN	<---	DYT	-,120	,035	-4,642	***
MİN	<---	ADK1	,200	,025	8,023	***
MİD	<---	ADK1	,269	,026	10,861	***
MİD	<---	MİN	,142	,026	5,733	***

Tablo 4. 39.'a göre;
MİN= 0,132 SB- 0,120 DYT + 0, 200 ADK1 ve
MİD= 0, 269 ADK1 + 0, 142 MİN'dir.

Tablo 4.40. *Bekârlar için standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	,016	,190	-,121	,129	,000
MİD	,051	,274	-,017	,018	,141

Meşru ihbarcılık niyeti üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış meşru ihbarcılık davranışında 0.284'lük bir değişimi meydana getirmektedir.

Evli ve bekârlar arasında MİN ve MİD farklılıkları olup olmadığını ortaya koyabilmek için bağımsız t-testi yapılmıştır.

Tablo 4.41. *Medeni durum değişkenine ilişkin betimleyici istatistikler*

	Medeni Durum	**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Std. Hata**
MİN	Evli	1401	3,0790	,98647	,02636
	Bekâr	1520	3,0564	1,09585	,02811
MİD	Evli	1401	1,0421	1,18734	,03172
	Bekâr	1520	1,2316	1,28497	,03296

Tablo 4.41. incelendiğinde Meşru İhbarcılık ölçeğini yanıtlayan katılımcıların 1401'inin evli, 1520'sinin bekârlardan oluştuğu görülmektedir. Evli katılımcılarının niyet ölçek puanlarından elde edilen ortalamanın (3,0790) bekâr katılımcıların puan ortalamasından (3,0564) ve bekâr katılımcıların davranış ölçek puanlarından elde edilen ortalamanın (1,2316) evli katılımcıların puan ortalamasından (1,0421) yüksek olduğu belirlenmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.42.'de sunulmuştur.

Tablo 4.42. *Medeni durum değişkeni kategorileri arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin test sonuçları*

	t-Testi		
	t	**sd**	**Sig. (2-tailed)**
MIN	,585	2917,382	,558
MİD	-4,130	2919	,000

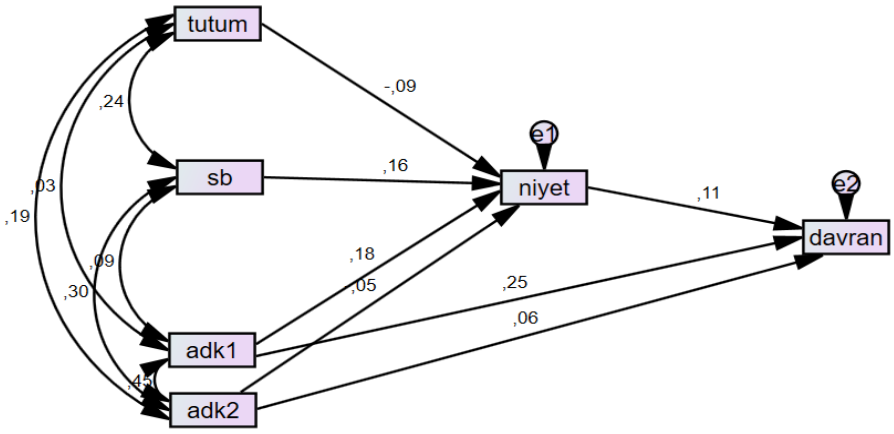
Tablo 4.42. incelendiğinde, evli ve bekârların niyet sorularına verdikleri cevap ortalamalarının (p=0,558>0,05) istatistiksel açıdan farklı değildir, fakat davranış sorularına verdikleri cevap ortalamalarının (p=0,000<0,05) istatistiksel açıdan anlamlı

düzeyde farklı olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, bekârların MİD düzeylerinin evlilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

4.4.4.3. Cinsiyetin Meşru İhbarcılık Niyeti ve Meşru İhbarcılık Davranışı'na Etkisinin Analizi

Araştırma sorusu 4: Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Kadınlar için toplam n=986 erkekler için toplam n=1935 veri üzerinden analiz yapılmıştır. $\chi 2$= 12,105, sd= 4 ve p=0,007'dir.



Şekil 4.17. *Kadınlar için Yapısal Eşitlik Modeli*

DYT değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde-,09 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,16 birimlik bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,18 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,5 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.43. *Kadın ve erkeklerin uyum değerleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	3,155	Kabul edilebilir uyum
AGFI	,983	Mükemmel uyum
GFI	,998	Mükemmel uyum
CFI	,994	Mükemmel uyum
RMSEA	0,030	Mükemmel uyum

Tablo 4.43.'e göre uyum değerlerinin çoğunun mükemmel ölçüttedir.

Tablo 4.44. *Kadınlar için tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,163	,032	4,928	***
MİN	<---	DYT	-,091	,043	-2,829	,005
MİN	<---	ADK1	,177	,034	5,096	***
MİN	<---	ADK2	-,046	,037	-1,268	,205
MİD	<---	ADK1	,250	,035	7,307	***
MİD	<---	MİN	,112	,031	3,661	***
MİD	<---	ADK2	,059	,035	1,759	,079

Hem MİN hem de MİD için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değişkenler çıkarıldığında model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.45. *Kadınlar için tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,153	,031	4,759	***
MİN	<---	DYT	-,097	,042	-3,032	,002
MİN	<---	ADK1	,157	,031	5,058	***
MİD	<---	ADK1	,277	,031	9,026	***
MİD	<---	MİN	,111	,032	3,632	***

Kadın öğrencilerden elde edilen değerler incelendiğinde;

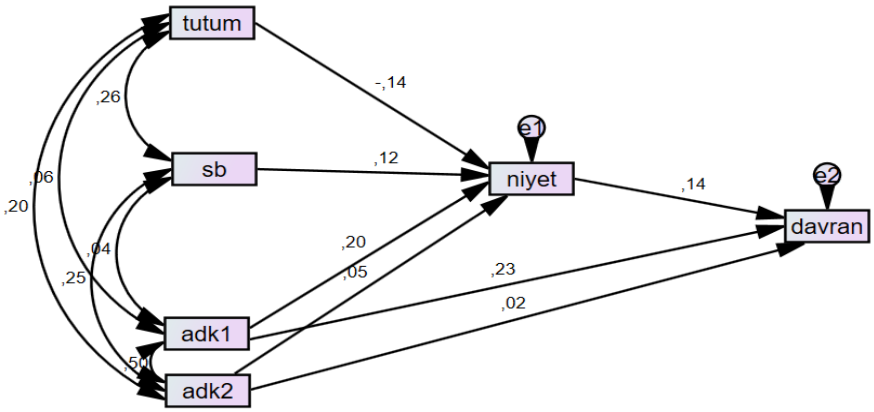
MİN = 0,153 SB- 0,097 DYT + 0,157 ADK1 ve

MİD = 0,277 ADK1 + 0,111 MİN olduğu görülmektedir.

Tablo 4.46. *Kadınlar için standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	,046	,177	-,091	,163	,000
MİD	,054	,270	-,010	,018	,112

MİD üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış MİD'de 0,270'lik bir değişimi meydana getirmektedir.



Şekil 4.18. *Erkekler için Yapısal Eşitlik Modeli*

DYT değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde -,14 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,12 birimlik bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,20 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,05 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.47. *Erkekler için tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,120	,023	5,170	***
MİN	<---	DYT	-,142	,033	-6,183	***
MİN	<---	ADK1	,202	,025	7,937	***
MİN	<---	ADK2	,046	,024	1,733	,083
MİD	<---	ADK1	,229	,026	9,018	***
MİD	<---	MİN	,136	,023	6,133	***
MİD	<---	ADK2	,024	,024	,963	,336

Hem MİN hem de MİD için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değişkenler çıkarıldığında model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.48. *Erkeklerin tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,129	,022	5,697	***
MİN	<---	DYT	-,136	,033	-5,998	***
MİN	<---	ADK1	,224	,021	10,202	***
MİN	<---	ADK1	,241	,023	10,850	***
MİD	<---	MİN	,137	,023	6,180	***

Tablo 4.48.'e göre;

MİN= 0,129 SB - 0,136 DYT + 0,224 ADK1 ve

MİD= 0,241 ADK1 + 0,137 MİN olduğu görülmektedir.

Tablo 4.49. *Erkekler için standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	,046	,202	-,142	,120	,000
MİD	,030	,252	-019	,016	,136

MİD üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış MİD'de 0,252'lik bir değişimi meydana getirmektedir.

Kadın ve erkek arasında MİN ve MİD farklılıkları olup olmadığını ortaya koyabilmek için bağımsız t-testi yapılmıştır.

Tablo 4.50. *Cinsiyet değişkenine ilişkin betimleyici istatistikler*

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
MİN	Kadın	986	3,1239	1,03057	,03282
	Erkek	1935	3,0384	1,05092	,02389
MİD	Kadın	936	1,0657	1,21918	,03883
	Erkek	1935	1,1790	1,25282	,02848

Tablo 4.50. incelendiğinde Meşru İhbarcılık ölçeğini yanıtlayan katılımcıların 986'sının kadın, 1935'inin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Kadın katılımcılarının niyet ölçek puanlarından elde edilen ortalamanın (3,1239) erkek katılımcıların puan ortalamasından (3,0384) ve erkek katılımcıların davranış ölçek puanlarından elde edilen ortalamanın (1,1790) kadın katılımcıların puan ortalamasından (1,0657) yüksek olduğu belirlenmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.51.'de sunulmuştur.

Tablo 4.51. *Cinsiyet değişkeni kategorileri arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin test sonuçları*

	t-Testi		
	t	**sd**	**Sig. (2-tailed)**
MIN	2,093	2919	,036
MİD	-2,352	2030,730	,019

Tablo 4.51. incelendiğinde, kadın ve erkeklerin hem niyet sorularına verdikleri cevap ortalamalarının (p=0,036<0,05) hem de davranış sorularına verdikleri cevap ortalamalarının (p=0,019<0,05) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, Kadınların MİN düzeylerinin erkeklerden, erkeklerin ise MİD düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

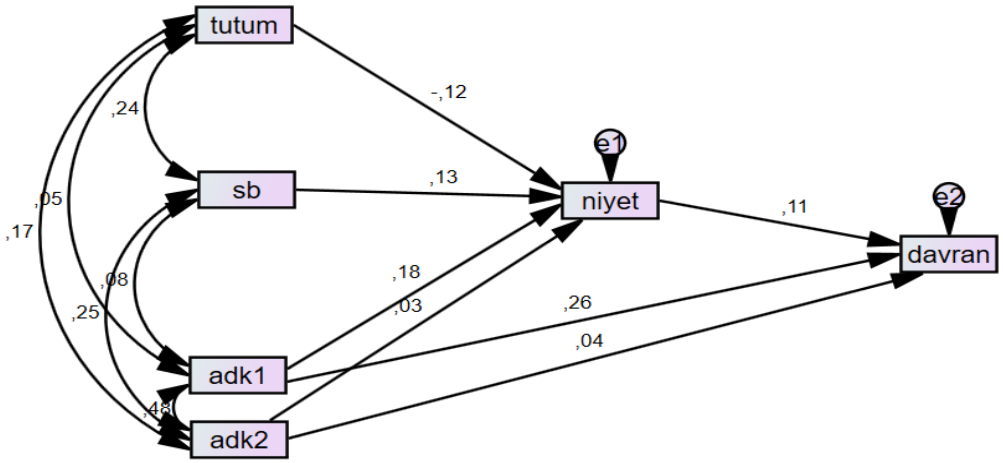
4.4.5.4. Sektörün Meşru İhbarcılık Niyeti ve Meşru İhbarcılık Davranışı'na Etkisinin Analizi

Araştırma sorusu 5: Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları sektör açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Özel sektör için toplam n=1672, kamu sektörü için toplam n= 1065 ve kendi şirketi için n= 184 veri üzerinden analiz yapılmıştır. $\chi 2$= 12,105, sd= 6 ve p=,007. Tablo 4.52.'deki değerlere göre her üç sektör için uyum değerleri mükemmel seviyededir.

Tablo 4.52. *Özel sektör, kamu sektörü ve kendi şirketi olanların uyum değerleri*

Uyum İstatistiği	Değer	Yorum
CMIN/DF	2,931	Mükemmel uyum
AGFI	,979	Mükemmel uyum
GFI	,998	Mükemmel uyum
CFI	,993	Mükemmel uyum
RMSEA	0,026	Mükemmel uyum



Şekil 4.19. *Özel sektör çalışanları için Yapısal Model*

DYT değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde -,12 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,13 birimlik bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,18 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,3 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.53. *Özel sektör çalışanları için tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,135	,024	5,386	***
MİN	<---	DYT	-,122	,032	-4,969	***
MİN	<---	ADK1	,180	,026	6,655	***
MİN	<---	ADK2	,028	,026	1,016	,310
MİD	<---	ADK1	,262	,028	9,778	***
MİD	<---	MİN	,109	,026	4,618	***
MİD	<---	ADK2	,044	,027	1,665	,096

Hem MİN hem de MİD için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değişkenler çıkarıldığında model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.54. *Özel sektör çalışanları için tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,140	,024	5,720	***
MİN	<---	DYT	-,119	,032	-4,880	***
MİN	<---	ADK1	,193	,023	8,146	***
MİD	<---	ADK1	,283	,025	11,970	***
MİD	<---	MİN	,111	,026	4,679	***

Elde edilen değerler incelendiğinde;

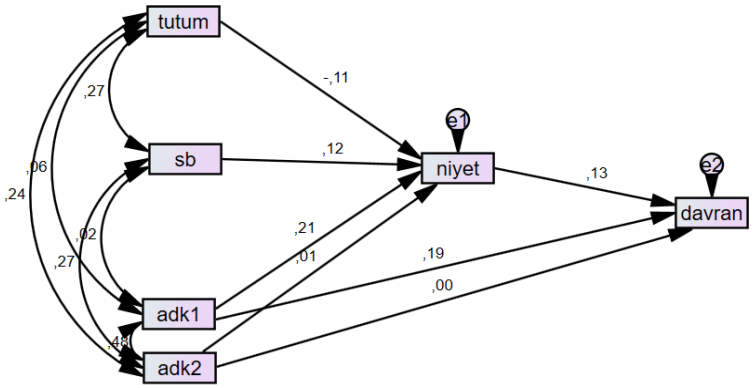
MİN= 0,140 SB – 0,119 DYT + 0,193 ADK1 ve

MİD = 0,283 ADK1 + 0,111 MİN olduğu görülmektedir.

Tablo 4.55. *Özel sektör çalışanları için standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	,028	,180	-,122	,135	,000
MİD	,047	,281	-,013	,015	,109

MİN üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış MİD'de 0.281'lik bir değişimi meydana getirmektedir.



Şekil 4.20. *Kamu çalışanları için Yapısal Model*

DYT değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde -,11 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,12 birimlik bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,21 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,01 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.56. *Kamu sektörü çalışanları için tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,123	,031	3,876	***
MİN	<---	DYT	-,111	,047	-3,535	***
MİN	<---	ADK1	,214	,034	6,284	***
MİN	<---	ADK2	,009	,033	,258	,797
MİD	<---	ADK1	,194	,034	5,657	***
MİD	<---	MİN	,133	,030	4,381	***
MİD	<---	ADK2	,003	,031	,090	,929

Hem MİN hem de MİD için oluşturulan modelde ADK2 değişkeni istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değişkenler çıkarıldığında model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir

Tablo 4.57. *Kamu sektörü çalışanları için tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,125	,030	4,073	***
MİN	<---	DYT	-,109	,046	-3,543	***
MİN	<---	ADK1	,219	,030	7,362	***
MİD	<---	ADK1	,196	,030	6,452	***
MİD	<---	MİN	,133	,030	4,384	***

Elde edilen değerler incelendiğinde;

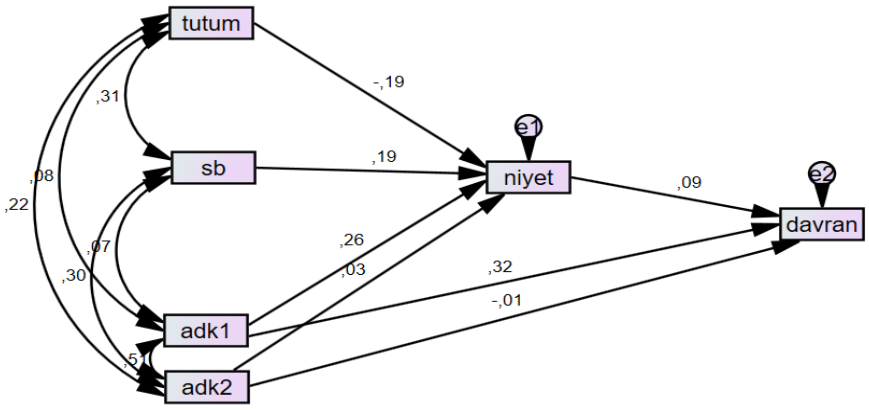
MİN= 0,125 SB- 0,109 DYT + 0,219 ADK1 ve

MİD= 0,196 ADK1 + 0,133 MİN'dir.

Tablo 4.58. *Kamu sektörü çalışanları için standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	,009	,214	-,111	,123	,000
MİD	,004	,223	-,015	,016	İ133

MİN üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış MİD'de 0,223'lük bir değişimi meydana getirmektedir.



Şekil 4.21. *Şirket sahipleri için Yapısal Model*

DYT değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde -,19 birimlik bir değişime yol açtığı, SB değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,19 birimlik bir değişime yol açtığı, ADK1 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,26 puanlık bir değişime yol açtığı ve ADK2 değişkenindeki bir birimlik bir değişimin meşru ihbarcılık niyetinde 0,03 puanlık bir değişime yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.59. *Kendi şirketi olanlar için tahmin değerleri*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,186	,076	2,470	,014
MİN	<---	DYT	-,195	,132	-2,655	,008
MİN	<---	ADK1	,259	,083	3,207	,001
MİN	<---	ADK2	,029	,083	,337	,736
MİD	<---	ADK1	,322	,084	3,914	***
MİD	<---	MİN	,094	,071	1,311	,190
MİD	<---	ADK2	-,011	,077	-,132	,895

MİN modelinde ADK2 değişkeni, MİD modelinde MİN ve ADK2 değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değişkenler çıkarıldığında, model parametre tahminleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.60. *Kendi şirketi olanlar için tahmin değerleri (Algılanan Davranış Kontrolü2 olmadan)*

Parametre			Standardize Katsayılar	S.H	K.O	p
MİN	<---	SB	,193	,073	2,647	,008
MİN	<---	DYT	,192	,131	-2,633	,008
MİN	<---	ADK1	,273	,072	3,940	***
MİD	<---	ADK1	,342	,071	4,933	***

Tablo 4.61. *Kendi şirketi olanlar için standartlaştırılmış toplam etki*

	ADK2	ADK1	DYT	SB	MİN
MİN	,029	,259	-,195	,186	,000
MİD	-,008	,346	-,018	,017	,094

MİN üzerindeki en büyük etkisi olan bağımsız değişken ADK1 değişkenidir. ADK1'deki bir birimlik bir artış MİD'de 0.349'lük bir değişimi meydana getirmektedir.

Tablo 4.62. *Sektör değişkenine ilişkin betimleyici istatistikler*

	Sektör	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
MİN	Özel sektör	1672	3,0715	1,08122	02644
	Kamu sektörü	1065	3,0613	,97600	,02991
	Kendi şirketi	184	3,0625	1,09598	,08080
MİD	Özel sektör	1672	1,1965	1,28108	,03133
	Kamu sektörü	1065	1,0542	1,17154	,03590
	Kendi şirketi	184	1,1353	1,26336	,09314

Tablo 4.62. incelendiğinde Meşru İhbarcılık ölçeğini yanıtlayan katılımcıların 1672'sinin özel sektör çalışanı, 1065'inin kamu sektörü çalışanı ve 184'ünün şirket sahibinden oluştuğu görülmektedir. Özel sektör çalışanlarının niyet ölçek puanlarından elde edilen ortalamanın (3,0715), kamu sektörü çalışanların puan ortalamasından (3,0613) ve şirket sahiplerinin niyet ortalamaları (3,0625) ile davranış ölçeğine verdikleri cevapların ortalamaları (sırasıyla 1,1965, 1,0542 ve 1,1353) farklılıklar göstermektedir.

Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla varyans analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.63.'de sunulmuştur.

Tablo 4.63. *ANOVA Testi*

		sd	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Sig**
MİN	Gruplar arası	2	,037	,033	,967
	Gruplar içi	2918	1,092		
MİD	Gruplar arası	2	6,589	4,728	0,014
	Gruplar içi	2918	1,540		

Tablo 4.63. incelendiğinde, katılımcıların MİN sorularına verdikleri cevapların ortalamalarının istatistiksel olarak farklı olmadığı (p=0,967>0,05) ama MİD sorularına verdikleri cevap ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklı (p=0,014<0,05) olduğu söylenebilir. Davranış için ortalamalar farklı çıktığı için hangi ortalama(lar)ın diğer(ler)inden farklı olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bunun için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 4.64. *Varyans Homojenlik Testi*

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
DAVort	7,869	2	2918	,000

Tablo 4.64.'e göre (p=0,000 <0,05) varyansların homojen olmadıkları görülmektedir. Dolayısıyla hangi ortalamaların farklı olduklarını belirlemek adına homojen olmayan varyans yaklaşımını kullanan tamhane testi yapılmıştır.

Tablo 4.65. *Tamhane Testi*

Bağımlı Değişken	(I) Kurum	(J) Kurum	Fark (I-J)	Std Hata	Sig.	Alt Sınır	Üst Sınır
DAVort	**1 Özel Sekt**	**2 Kamu Sekt**	,14229*	04765	,009	,0284	,2561
		3 Kendi şrkt	,06115	,09826	,899	-,1752	,2975
	2 Kamu Sekt	**1 Özel Sekt**	-,14229*	,04765	,009	-,2561	-,0284
		3 Kendi şrkt	-,08115	,09981	,802	-,3212	,1589
	3 Kendi şrkt	**1 Özel Sekt**	-,06115	,09826	,899	-,2975	,1752
		2 Kamu Sekt	,08115	,09981	,802	-,1589	,3212

Bu test sonucuna göre; öğrencilerin MİD sorularına verdikleri cevap ortalamaları incelendiğinde,

- Özel sektör ile kamu sektörü çalışanlarının davranış ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüştür (p=0,009<0,05).
- Özel sektör çalışanları ile kendi şirketi olanların davranış ortalamalarının istatistiksel açıdan farklı olmadıkları görülmüştür (p = 0,899> 0,05).
- Kamu sektörü çalışanları ile kendi şirketi olanların davranış ortalamalarının istatistiksel açıdan farklı olmadıkları görülmüştür (p = 0,802> 0,05).

Özetle, özel sektör ile kamu sektörü davranış ortalamalarının farklı olduğu (özel sektör MİD kamu sektöründen daha yüksektir) diğerleri arasında istatistiksel bir fark olmadığı söylenebilir.

4.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Ve Sorularının Değerlendirilmesi

Araştırma soruları ve hipotezleri Tablo 4.66.'da değerlendirilmiştir.

Tablo 4.66. *Araştırma soru ve hipotezlerinin sonuçları*

	Araştırma Soruları ve Hipotezler	**Durum**
Araştırma Sorusu 1	Açıköğretim Sistemi'nde öğrenim gören iş deneyimli Açıköğretim öğrencilerinde meşru ihbarcılık davranışı PDT ile açıklanabilir mi?	Evet. Öğrencilerin MİN'i arttıkça, MİD'inin de artacağını söylenebilir. Ancak, bu bulgudan niyetin tam manasıyla gerçek davranışa dönüştüğünü söylemek doğru değildir. Hem MİD hem de MİN üzerindeki en çok etkisi olan değişken ADK1'dir.
H1	Meşru ihbarcılık tutumu ile meşru ihbarcılık niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2	Sosyal baskı ile meşru ihbarcılık niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H3	Meşru ihbarcılık algısındaki davranışının kontrolü ile meşru ihbarcılık niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H4	Meşru ihbarcılık algısındaki davranışının kontrolü ile meşru ihbarcılık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H5	Meşru ihbarcılık niyeti ile meşru ihbarcılık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
Araştırma Sorusu 2	Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamalarına göre X ve Y kuşakları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	MİN'ler arasında farklılık yoktur, fakat Y kuşağı bireylerin MİD düzeyleri X kuşağı bireylerden yüksektir.
Araştırma Sorusu 3	Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	MİN'ler arasında farklılık yoktur, fakat bekâr bireylerin MİD düzeyleri evli bireylerden yüksektir.
Araştırma Sorusu 4	Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	Hem MİN hem de MİD arasında farklılık vardır. Kadınların MİN düzeylerinin erkeklerden, erkeklerin ise MİD düzeyinin kadınlardan daha yüksektir.

	Araştırma Soruları ve Hipotezler	Durum
Araştırma Sorusu 5	Araştırma kapsamında incelenen yapısal modelden alınan puanların MİN ve MİD ortalamaları sektör açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	MİN'ler arasında farklılık yoktur. Sadece özel sektör çalışanlarının MİD düzeyleri kamu sektörü çalışanlarından daha yüksek çıkmıştır.

5. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilip yorumlanacaktır.

5.1. Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Değişkenler ile İlgili Bulgular

Daha önce yapılan çalışmalardan bazıları Davranışa Yönelik Tutum'un Meşru İhbarcılık Niyeti üzerindeki etkisini doğrulamaktadır. Örneğin, 2005 yılında MBA öğrencileriyle yapılan bir senaryo çalışmasında, etik dışı davranış eğilimi gösteren yöneticilerin ödüllendirilmesi durumunda etik dışı davranış sergileyebilecekleri aksi durumda ise olumlu bir tavır sergileyeceklerini belirtilmiştir (Carpenter ve Reimers, 2005: 122), 2013 yılında kolektivist Tayland ve bireysel Amerikan kültürlerini kıyaslayan başka bir .alışmada, Davranışa Yönelik Tutum ve Sosyal Baskı ortalamalarının Tayland kültüründe daha yüksek çıktığı sonucuna varılmıştır. Buna göre, Tahi kültürü diğerlerinin beklentisinden etkilenmekte yani grubun davranışı onaylaması veya onaylamamasına göre kişiler hareket etmektedir (Trongmateerut ve Sweeney, 2013: 437). 2013 yılında muhasebecilerle yapılan bir çalışmada Davranışa Yönelik Tutum ile Meşru İhbarcılık Niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Hays, 2013: 106). Malezya'da 262 polis memuruyla yapılan çalışmada Davranışa Yönelik Tutum'un içsel ve dışsal ihbarcılık niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Zakaria vd., 2016: 221). Ayrıca, 2016 yılında Endonezya'da 256 muhasebeci ile yapılan bir çalışmada Davranışa Yönelik Tutum'un Meşru İhbarcılık Niyeti üzerinde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. (Latan vd., 2018: 580). Benzer bir şekilde, 2017 yılında Endonezya'da 125 denetçiyle yapılan bir anket çalışması da Davranışa Yönelik Tutum 'un Meşru İhbarcılık Niyeti üzerindeki etkisini doğrulamaktadır (Rustiarini ve Sunarsih, 2017: 194).

Davranışa Yönelik Tutum'un ters yönde bir eğilim göstermesi, çalışanların yaptıkları işle ilgili yetki ve sorumluluk alma özgürlüğüne sahip olmadıkları için örgütsel bağlılıklarının yeterince güçlü olmadığını göstermektedir.

Nevşehir ili Organize Sanayi Bölgesi'nde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede 200 çalışana uygulanan anket sonucuna göre, personel güçlendirmenin meşru ihbarcılık

davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın pozitif yönde aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur (Karadal vd., 2016).

Çalışmada Sosyal Baskı, Meşru İhbarcılık Niyeti'ni en çok etkileyen ikinci gizil değişkendir. Carpenter ve Reimers (2005)'in çalışmasında aile üyeleri, arkadaş ve yakın çevrenin kişiyi etkileyebileceği ortaya çıkmıştır. Park and Blenkinsopp (2009)'ın Koreli polis memurlarıyla yaptıkları çalışmasında Sosyal Baskı, Meşru İhbarcılık Niyeti'nin en güçlü belirleyicisidir. Zakaria vd., (2016) SB'i içsel meşru ihbarcılık niyeti üzerinde etkili bulurken, Hays (2013) da Sosyal Baskı'yı olumlu bir etken olarak bulmuştur.

Türk kültüründen hareketle Sosyal Baskı'nın istatistiksel olarak anlamlı çıkması, Türk kültür yapısıyla ilişkilendirilebilir. Park vd., (2008) MİD eğilimini Hofstede (1980) ve Sims ve Keenan (1999)'ın da değindiği gibi toplumların bireysel veya kolektivist olmasına bağlayarak kolektivist kültürlerdeki kişilerin grup uyumunu devam ettirebilmek için ihbarcılık davranışının özendirilmediğine işaret eder (Park, vd., 2008: 930-931). Hofstede (1980)'nin ele aldığı kültürler araştırmasında Türkiye, 37 skor puanı ile bireyciliği düşük (kolektivist) bir toplum olarak tanımlanmıştır. Bu da Türk toplumunda bireylerin bağlı bulundukları aile ve cemaat gruplarına sadık olduğunu Ben değil Biz'in önemli olduğunu, iletişimin dolaylı olduğunu ve torpilin sıkça görüldüğünü yansıtan bir kültür özelliği anlamına gelmektedir (Parmaksız, 2016). Öktem ve Shahbazi (2012) İran ve Türk kültürünün meşru ihbarcılığa karşı tutumunu Ronen ve Shenkar (1985) ve Hofstede (1980)'nin her iki kültürü aynı grupta gruplamasından yola çıkarak ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışma sonucunda her iki kültürün yatay bireysel (HI), Türk kültürünün dikey kolektivist (VC) ama İran kültürünün yatay kolektivist (HC) olduğu ortaya çıkmıştır. Yani, çalışmaya göre Türk kültüründe insanların ortak hedefleri vardır ve birbirlerine bağlıdırlar. Meşru ihbarcılık açısından bakıldığındaysa içsel, zımni ve formal meşru ihbarcılık Türk halkının tercihleri arasındadır (Oktem ve Shahbazi, 2012: 949). Türkiye yüksek güç aralığı ve yüksek belirsizliğin olduğu bir kültüre sahip olduğundan meşru ihbarcılık sonrası karşılaşılabilecek misillemenin daha yoğun olması muhtemeldir. Bu nedenle, örgütlerde yazılı etik kodu, etikten sorumlu birim ve içsel ihbar mekanizmasının oluşturulması gerekmektedir. Aynı zamanda Türkiye orta derecede dişil kültüre sahip olduğundan ihbar politikaları çatışmayı olabildiğince azaltacak şekilde

düzenlenmelidir (Çiftçi, 2017:162-163). Bireyler, meşru ihbarcılık yapıldığında kurum ve kamunun çıkarlarının korunacağını bilirlerse tutumlarının olumlu olma ihtimali daha yüksek olabilir. Bu nedenle, bireyler bu konuda eğitilmeli ve bilgilendirilmelidirler. Çevreden alınan destek veya eleştiri Meşru İhbarcılık Niyeti'ni önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyin görüşlerine değer verdiği kişiler tarafından teşvik edilerek desteklenmesi, Meşru İhbarcılık Davranışı'nın yapılma olanağını arttırabilir. Başkalarının görüşlerinin bu denli önemli olma sebebi, yukarıda da açıklandığı gibi Türk kültürünün kolektivist özelliğine bağlanabilir.

Kişinin ihbarda bulunma olasılığını gösteren Meşru İhbarcılık Niyeti, meşru ihbarcılık bakımından çok test edilmemiştir. Rustiarini ve Sunarsih (2017) çalışmasında ise Meşru İhbarcılık Niyeti ve Meşru İhbarcılık Davranışı arasında sıkı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, kişinin niyetinden davranışının tahmin edilebileceği sonucuna ulaşılabilmektedir.

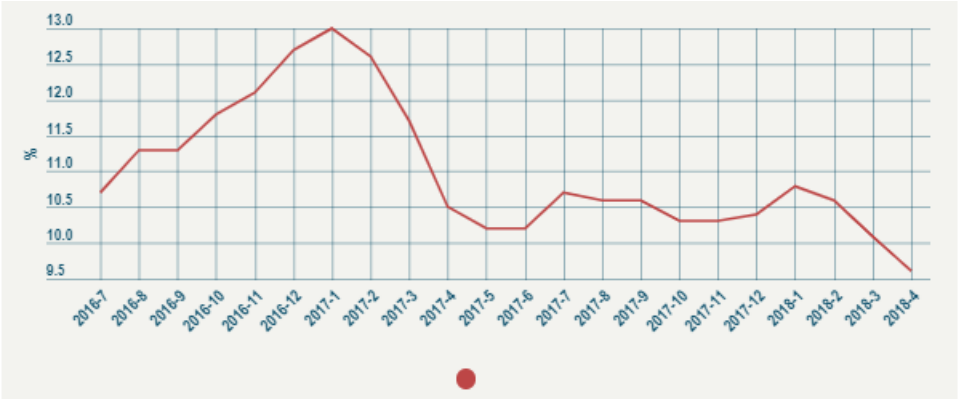
Algılanan Davranış Kontrolü1 (ADK1) ise çalışmadaki en güçlü gizil değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, kurumun misillemede bulunması ve yaşanabilecek zorluklar, kişinin güvenini sarsabilir. Zakaria vd., (2016)'ın çalışması Algılanan Davranış Kontrolü'nün dışsal meşru ihbarcılık üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir. Park ve Blenkinsopp (2009), Hays (2013), Latan vd. (2016) ve Rustiarini ve Sunarsih (2017)'nin çalışmaları Algılanan Davranış Kontrolü'nün Meşru İhbarcılık Niyeti üzerinde etkili olduğunu ispat etmektedir. Algılanan Davranış Kontrolü2 (ADK2), çalışmada etkisi görülmemektedir. Algılanan güç faktörü altında toplanan ADK2'nin bu etkisizliği, durumun belirsizliğinin devam ettiği şeklinde yorumlanabilir. Bunun da en önemli sebeplerinden biri çalışma esnasında devam etmekte olan olağanüstü hâl (OHAL) durumuna ve Şekil 5.1.'de de değinilen işsizlik oranına bağlanabilir.

Carpenter ve Reimers (2005), Rustiarini ve Sunarsih (2017) Algılanan Davranışın Kontrolü'nün Meşru İhbarcılık Davranışı üzerine direk ve önemli bir belirleyici olduğunu belirlemişlerdir.

Algılanan Davranış Kontrolü1'in hem Meşru İhbarcılık Niyeti hem de Meşru İhbarcılık Davranışı üzerindeki yüksek etkisinin yukarıda değinilen, herhangi bir şeyin

yapılamayacağına olan inanç ve bu davranışın pozitif yönlerinin anlaşılmamasının yanı sıra "ispiyonculuk" olarak değerlendirilmesi olabilir. Ayrıca, meşru ihbarcılık Türkiye'de henüz tam olarak anlaşılmadığından meşru ihbarcılar halen hainlik, ihanet ve ispiyonculukla suçlanmaktadırlar. Kişisel çıkar için yapılan ihbarlar da bu algıyı olumsuz olarak tetiklemektedir (Ertürk, 2016: 18). Türkiye'deki etnik, siyasi, dini ya da sosyo-kültürel kutuplaşmalara dikkat çeken Yürür ve Nart (2016), güç kazanma, zarar verme veya alt etme gibi sebeplerle yapılan kötü niyetli ihbarların engellenebilmesi için içsel ve dışsal ihbar süreçlerinin yönetilmesinin önemine değinmektedir (Yürür ve Nart, 2016: 139).

Bir diğer önemli konu da Türkiye'nin yaşamış olduğu sosyo-ekonomik olaylardır. 21 Temmuz 2016-19 Temmuz 2018 arası süren olağanüstü hal (OHAL) süresince iftiraya uğrayan pek çok kişi işsiz kalmış, bu da pek çok vatandaş gibi çalışanlarda da güvensiz bir ortamın oluşmasına yol açmıştır. İşsiz kalma korkusu yaşayan özel sektör çalışanları, uygunsuz işleyişler karşısında sessiz kalmayı tercih edebilmektedir. Şekil 5.1.'de de görüldüğü gibi 2017 yılı başında %13 ile zirve yapan işsizlik oranı ardından gerileme olsa da 2018'de yönünü tekrar yukarı çevirerek %10,5 civarında seyretmiştir. durumun değişmeyeceğini düşünen çalışanların algıladıkları gücün kendi kontrollerinde olmaması bundan dolayı da durumu kabullenmiş olmaları ile ilişkilendirilebilir.



Şekil 5.1. *OHAL döneminde işsizlik* **(Can, 2018)**

5.2. X ve Y Kuşakları ile Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Bulgular

Yapılan çalışmalar, yaş ile Meşru İhbarcılık Davranışı arasında farklı ilişkiler bulunmuştur. Örneğin 2009 yılında Çin bankacılık sektörü üzerine yapılan Meşru İhbarcılık Davranışı araştırmalarına göre Çin'de çalışma süresi daha az ve kurumda pozisyonu daha düşük olan gençler, ihbarcılığa daha yatkın olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmaya göre, yaşlı Çinliler daha tutucu, itaatkâr ve statükoya karşı gelememektedir. Fakat gençler eskisi kadar gelenekçi değildir ve paternalizme karşı olabilmektedir. Bunun nedeni ise genç kuşağın daha bireysel olması ve güç mesafesi meselesine kafayı takmaması olarak gösterilmektedir (Zhang vd.,2009: 33). Fakat farklı çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örneğin, genç çalışanların yanlış uygulamalardan kaynaklı bilgi eksikliğinden dolayı, böyle bir sorumluluğu almak istemeyecekleri veya kariyerlerini riske atmak istemeyecekleri yönünde görüşler mevcuttur. Diğer yandan ise, yükselme arzusundaki genç çalışanların üstleriyle iletişime daha açık oldukları ve içsel ihbarcılığa daha yatkın oldukları iddia edilmektedir (Miceli ve Near, 1992: 116). 2003 yılında Ethics Resource Center'ın yapmış olduğu Ulusal İş Etiği Araştırması adlı bir başka araştırma sonuçlarına göre, kurumdaki çalışma süresi az olan genç çalışanların kurumdaki uygunsuz durumları bildirme olasılığının daha düşük olduğu bulunmuştur (Stansbury ve Victor, 2009: 281).

Milenyum kuşağı olarak da bilinen Y kuşağını araştıran Gaudet (2016), "Whistleblowing: How Millennials' Desire for Transparency Affects National Security" adlı makalesinde Pew Research Center ve USA Today'ın yaptığı anket sonuçlarına dikkat çekmektedir. CIA ve NSA ajanı iken gizli bilgileri basına sızdıran Edward Snowden'in Y kuşağınca yaşlı kuşaklara göre çok daha fazla onaylandığının altını çizen araştırmacı, bu kuşağın daha şeffaf yönetim biçimlerini tercih ettiğini belirtmektedir. (Gaudet, 2016:1).

Türkiye'de kuşaklararası davranış farklılığı, kuşakların yetiştirilme tarzı, dönemde yaşanan ekonomik, politik ve teknolojik olaylara bağlanabilir. Şöyle ki, X kuşağı mensuplarının tanık olduğu petrol krizleri, ekonomik sarsıntılar ve sol-sağ çatışması gibi bazı sosyo-politik olaylar ve kadınların iş gücüne daha aktif katılması gibi sebeplerle bu

kuşak üyeleri daha iyi yaşamak için daha az çocuk sahibi olmuşlar ve bu onları daha bireyci yapmıştır (Mengi, 2003). Y kuşağının şekillenmesinde ise 80'li yılların en önemli olaylarından, Türkiye'nin 8. Cumhurbaşkanı Turgut Özal döneminde gerçekleşmiş 24 Ocak Kararları'nın etkin bir rol oynadığını söylenebilir. Bu kararlar sayesinde Y kuşağının özelliklerinden insanı merkez kabul eden; insan hak ve özgürlüklerini temel amaç olarak benimseyen bireycilik anlayışının temelleri atılmıştır (Aktan, 1996).

X ve Y kuşağı arasındaki davranışsal farkın bir başka sebebi de bu kuşakların farklı denetim odağı-locus of control (LOC)'na sahip olması olabilir. İç denetim odağı daha güçlü olan Y kuşağı bireyleri sonuçların kendi kontrolünde olduğunu düşünürken, dış denetim odağı daha güçlü olan X kuşağı bireyleri, kader ve şansın sonucu etkilediğine inanır (Miceli ve Near, 1985: 8). Bu çalışmada, X kuşağı yanlış işleyişin kendi kontrolünde olmadığını başka güçlerce kontrol ediğini düşünebilir.

Ayrıca, X kuşağı bireyleri yaş, çalışma süresi ve aile gibi sebeplerden dolayı sahip olduklarını riske atmak istemeyebilir. Dolayısıyla olup bitenlerin farkında olsa bile başkalarının sorumluluk almasını tercih edebilir. Üçüncü şahıs etkisi (bystander effect) denilen böyle bir durumda, gruptaki herkes bir başkasının harekete geçmesini beklemektedir (Latané ve Darley, 1970: 342).

Türkiye'nin toplumsal kültüre ilişkin eğilimleri birçok çalışmayla ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Hosftede (1980) araştırmasına göre, Türkiye güç mesafesinin belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu, toplulukçu ve dişil özellikleri ağır basan bir ülkedir. 1991'de kültürün hem mevcut durumunu hem de olması gereken durumunu tespit etmeye çalışan GLOBE projesine göre, Türkiye'de grup içi toplulukçuluk, güç mesafesi ve girişkenlik boyutları yüksek, belirsizlikten kaçınma, insan odaklılık ve gelecek odaklılık düşük çıkmıştır. Performans odaklılık, kurumsal toplulukçuluk, cinsiyet eşitliği, insan odaklılık, belirsizlikten kaçınma gibi özellikler arzu edilen eğilimler olarak sıralanmıştır. Schwartz (1994), çalışmasında, Türkiye'nin muhafazakârlık, uyumluluk ve hiyerarşik özelliklerin güçlü, duygusal özerklik, entelektüel özerklik ve hükmetme boyutlarını ise zayıf bulmuştur. Trompenaars ve Hampden-Turner (1998) Türkiye'deki sıkı hiyerarşik yapıya ve çalışanların itaatine dikkat çekmektedir. Fakat, özellikle 1990'lı yıllarda

meydana gelen teknolojik ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak, Türkiye'de refah seviyesi ve buna bağlı olarak da kültürel eğilimlere yönelik değişiklikler olduğunu ortaya koyan bazı çalışmalar mevcuttur. Ayrıca, 1991'de gerçekleştirilen GLOBE araştırmasının üzerinden geçen 28 yıl boyunca, ülkede pek çok ekonomik ve teknolojik gelişim yaşanmış, 1994 yılında ülke internet ile tanışmış ve aynı yıl ilk GSM operatörü kurulmuştur. Aycan ve Kanungo (2000), Gürbüz ve Sığrı (2012) Fikret Paşa, Kabasakal ve Bodur (2001) gibi bazı araştırmacıların yaptıkları çalışmalara göre, tüm bu nedenlerden dolayı ve özellikle GLOBE projesinin sadece finans ve gıda sektöründeki 323 kişi ile sınırlı olması bakımından Türk toplumuna yönelik kültürel eğilimlerin bugünkü durumunda ciddi değişiklikler olmasını muhtemel kılmaktadır (Batır ve Gürbüz, 2016: 2-5).

Araştırma örneklemini Türkiye oluşturduğundan, Türkiye'de kuşaklara göre nüfus dağılımını bilmek önemlidir. 2016 Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK)'in raporuna göre toplam nüfus bir önceki yıla göre 1.073.818 artarak 79.814.871'a ulaşmıştır. Bu nüfusun içinde 0-14 yaş grubunu %23.7, 15-64 yaş grubunu %68 ve 65 üstü yaş grubu %8'i temsil etmektedir. Bu rapor, dinamik nüfusun yoğun olduğunu yansıtırken, bu dinamik nüfustaki kadın erkek oranının da nerdeyse eşit olduğunu göstermektedir. 15-64 yaş arasını kapsayan 54.237.586 kişinin %68.4'i erkek, %67.5 'i ise kadın nüfusunu temsil etmektedir (TUİK, 2016). Bu verilerden yola çıkarak, eğitimden iş dünyasına kadar farklı disiplinlerin, baskın olan nüfusun alışkanlıklarına ve beklentilerine göre politikalar belirlemesi olası çatışmaları en aza indirecektir.

5.3. Medeni Durum ile Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Bulgular

Medeni durum ile meşru ihbarcılığa yönelik ilişkinin değerlendirilmesine yönelik araştırmalar sınırlıdır. Barton (1995), Parmerlee vd 1982) ve Soaken ve Soaken, (1987) evli olanların meşru ihbarcılığa daha yatkın olduğunu belirtmiş ve bunu da olabilecek bir misillemeye karşılık ailenin sağlayacağı duygusal ve finansal desteğe bağlamışlardır. Fakat, Topgül (2018), Tokat ilinde 316 çalışanı üzerine yaptığı çalışmasında bekârların evlilere oranla etik olmayan yanlış davranışları bildirme konusunda daha yatkın oldukları belirtmiş ve bunu, evli çalışanların misillemeye maruz kalmamak ve dolayısıyla aile fertlerinin bu durumdan etkilenmesini engellemeye bağlamıştır. Bu çalışmada da benzer

bir sonuç elde edildiğinden ve Türk kültüründe aile fertlerini koruma adına bazı fedakârlıkların yapılabileceği düşünüldüğünde ve bekârların evli olanlara göre daha az sorumluluklara sahip olduğundan ihbarcılığa daha meyilli olabilecekleri söylenebilir. Baltacı (2017) ise, toplamda 39 eğitim çalışanını içeren Ankara'ya bağlı metropol ilçelerdeki kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticiler ile bu kurumları denetlemekle görevli maarif müfettişleriyle ile görüşmeler neticesinde ise medeni durum ile meşru ihbarcılık arasında bir ilişki bulamamıştır.

5.4. Cinsiyet ile Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Bulgular

Cinsiyet ve meşru ihbarcılık arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar farklı sonuçlar vermektedir. Bazı çalışmalarda kadınların ihbar eğiliminin daha yüksek olduğu desteklerken (Hoffman 1998 ve Buckley vd., 2010), bazı araştırmada erkeklerin meşru ihbarcılık eğilimi daha yüksek çıkmıştır (Sims ve Keenan, 1998 ve Miceli ve Near, 1988).

Türk toplumunda yaygın görüş olarak evi asıl geçindiren birey erkektir. Kadının evlilik ve çocuk faktörleri gibi sebeplerle işe ara vermesi veya işten ayrılması olağan bir durumdur. Bu çalışmada kadınların Meşru İhbarcılık Niyeti, erkeklerinse Meşru İhbarcılık Davranışı'nın daha yüksek çıkması şu şekilde açıklanabilir; Türkiye'de her ne kadar kadının eğitim, çalışma ve siyaset hayatlarında erkekle eşitliği kanunen desteklenmiş olsa da, 2006 yılında, aile yapısı konulu bir araştırmaya katılan erkeklerin %60,7'si kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu görüşünü bildirmişlerdir. Bu oran kadınlar arasında % 64,7 olarak saptanmıstır. Erkeklerin %12'si, kadınların %14'ü, kadının çalışmasını gelenek göreneklerimize aykırı bulurken, çalışma ortamlarının kadın için güvenli olmadığı düşünen erkekler %16,5 iken kadınlarda bu oran %9,5'dir (Mercanlıoğlu, 2009: 40). Ayrıca, 2008 yılına ait bir çalışmada, erkek egemen kültürün ve erkek çalışanların sayısının fazla olduğu örgütlerde kadın çalışanların misilleme kaygısı nedeniyle MİD'e daha az eğilimli olabilecekleri üzerinde durulmakta, sosyal roller gereği kadınların kurumsal karar vermede daha az etkisi olduğu, kadınların güçlü olsa dahi erkekler kadar destek göremeyeceği ve misillemenin daha ağır olabileceği belirtmiştir (Rehg vd., 2008: 235).

Benzer bir şekilde Örücü vd. (2007)'de yaptıkları araştırmada, toplumsal olgular çerçevesinde, kadına biçilen rolde ailevi sorumlulukların fazla olmasının, kadınların kariyer gelişimlerini olumsuz etkilediği konusunda katılımcıların %74'ü "katılıyorum" cevabı vermişlerdir. Kadınlar çalışma yaşamına girerken, toplumsal beklentilerle çalışma yaşamının bağdaşmaması gibi çeşitli nedenlerden ötürü engellerle karşılaşmaktadırlar. Araştırmada bu nedenler dışında, çalışan kadınların, eşine ve çocuklarına karşı sorumlulukları nedeniyle uzayan toplantılara katılamaması, şirket yemekleri, seyahatler ve eğitimler, kadın yöneticilerin karşılaştıkları sorunlardan bazıları olarak tespit edilmiştir (Örücü vd, 2007 :133).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2014-2017 verilerine göre işgücüne dahil olmayan kadınların durumunu tetikleyen en önemli sebep, bu kadınların ev işleriyle meşgul olma durumudur. Ayrıca, TÜİK 2006, 2010 ve 2014 cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık ortalama brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç ile ilgili verilere göre, kadın çalışanların gelirleri eğitim durumları aynı olan erkeklerden daha azdır. Örneğin, 2014 yılında, yüksekokul ve üstü bir erkek çalışanın aylık kazancı ortalama 4296 TL iken, benzer bir durumdaki bayan çalışanın aylık maaşının 3470 TL olduğu ortaya çıkmıştır (http-15).

Cam tavan bariyerine takılan ve belki de bu yüzden artık asıl hedefi bir kariyer planlanması olmayan kadınlar, her ne kadar yanlışlıkların veya haksızlıkların farkında olsa da, kendilerini çalıştıkları kuruma erkekler kadar bağlı hissetmemekte, bu da meşru ihbarcılık yapmada imtina etmelerine sebep olabilmektedir. Fakat, yapılan işe bağlı olarak bazı durumlarda Türkiye'de kadın çalışanların MİD'i daha yüksek çıkmıştır. Örneğin, Erkmen vd. (2014)'in 116 muhasebeci üzerine yaptıkları çalışmalarında kadın muhasebecilerin meşru ihbarcılıkta iç kanalları kullandıklarını ve Celep ve Konaklı (2012) araştırmalarında, kadın öğretmenlerin uygunsuz işleyişi okul dışına duyurmada daha eğilimli oldukları sonucuna varılmıştır.

5.5. Sektör ile Meşru İhbarcılık Niyetini ve Davranışını Etkileyen Bulgular

Benzer çalışmalara bakıldığında, daha çok kamu ve özel sektörlerin meşru ihbarcılık niyetleri kıyaslanmış ve içsel veya dışsal meşru ihbarcılık açısından nasıl bir farklılık gösterdikleri bulunmaya çalışılmıştır. Örneğin, Taş ve Antalyalı (2015) da kamu ve özel hastanede çalışan toplam 280 hemşireye anket yapmışlar ve özel hastanede çalışan hemşirelerin içsel meşru ihbarcılık tercihlerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Benzer bir şekilde, 2017 yılında 384 kamu ve özel sektör çalışanlarına uygulanan bir anket sonucuna göre, kamu sektöründe çalışan katılımcıların örgüt dışı ifşa davranışında bulunması, özel sektörde çalışan katılımcılardan daha fazla olduğu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar, bu durumu 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve teknolojik gelişmelere bağlamaktadır (Arslan ve Kayalar 2017: 24).

Bu araştırmada özel sektör ve kamu sektörü arasında davranışa yönelik farklılığın çıkması Arslan ve Kayalar (2017)'nin de belirttiği sebeplere bağlanabilir. Özel sektör çalışanlarının bu konuda daha çekimser olması ise özel sektörde meşru ihbarcılık mekanizmasının henüz çok az şirketçe işlerlik kazanması olarak açıklanabilir.

Başlık 4.4.5. altında da değinildiği gibi işsizliğin yükselmesi ve insanların işsiz kalma kaygısının artması önemli sebepler arasında sayılabilir.

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarında en çok dikkat çeken nokta, katılımcı grupların değişkenlerden nasıl etkilendiğine bakıldığında en çok Algılanan Davranış Kontrolü1 (ADK1) değişkeninden etkilendikleri fakat Algılanan Davranışın Kontrolü2 (ADK2) değişkeninin katılımcı gruplar üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı gözlenmiştir. Buna göre, katılımcıları Meşru ihbarcılık Davranışı'nda bulunabilmeleri, çalıştıkları kurumların olumlu tavrına bağlıdır ki bu da kurum kültürü ile mümkündür. Ayrıca, bireyler sonucun değişmeyeceğini düşündüklerinde durumu raporlamanın gereksiz olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla, birinci dereceden deneyimler ve gözlemler kişileri sessiz kalmaya zorlayabilir.

Güçlü etik kültürü olan kurumlarda bile zaman zaman yanlış uygulamalın cazibesine kapılan çalışanların olabileceğine dikkat çeken Fleddermann (2012)' ye göre, işverenler çalışanların dışsal ihbarcılık yapma ihtiyacını onları kovarak ve diğer çalışanları bastırarak engel olamayacağına ve kurumun bazı yükümlülükleri olduğuna değinir. Öncelikle, kurumda etik kültürü olmalıdır. Bunun olabilmesi için, her kademedeki yöneticilerin etik kurallara bağlı olması gerekmektedir. Yöneticilerin etik konularda tüm çalışanlara örnek olması gerekmekte ve tüm çalışanların etik eğitimi alması sağlanmalıdır. İkinci olarak, kurumda uygulanacak açık kapı politikasıyla çalışanlara tüm iletişim kanalları açılmalıdır. Üçüncü olarak, tüm çalışanların üst düzey yöneticilere erişim olanağı sağlanmalı ve bu kişilere misilleme yapılmayacağı garanti verilmesinin haricinde gerekirse bu kişiler ödüllendirilmelidir. Son olarak, yönetimin hatayı kabul etme olgunluğunu göstermesi gerekmektedir (Fleddermann, 2012:110).

Sharif (2015), sadece kurumların değil, devlet politikalarının da meşru ihbarcılık açısından önemli olduğuna dikkat çekerek, formal bir meşru ihbarcılık mekanizmasının önemine değinmektedir. İngiltere, ABD ve Avustralya da kamu çalışanları özel kurum çalışanlarından daha fazla korunmaktadır. Public Concern at Work and Ernst and Young'in 2013 yılında İngiltere'de yaptığı araştırmasında 30'dan farklı sektörde uygulanan ankette %90 cevaplayanlar formal bir meşru ihbarcılık düzenlemeleri istediği yönündedir. Tüm bu ve benzeri çalışmalar çalışmalar ile PIDA 1998, İngiltere'nin kurumdaki yanlışlıkları engellemesi açısından önemli gelişmelerdendir, bu da

paydaşların çıkarlarını korumaya yöneliktir (Sharif, 2015:47). Türkiye açısından ise Uluslararası Saydamlık Örgütü (Transperancy International) 2010 yılı raporu, Türkiye'de rüşvet ödeyen bireylerin sadece %33'ünün bu durumu rapor ettiklerini, çoğunluğunun ise potansiyel zarar görme ve düşmanlık korkusuyla bu durumu resmi olarak bildirmekten kaçındıklarını ileri sürmektedir (http-16)

İkinci derecede baskın değişken ise Sosyal Baskı'dır. Katılımcıların yakın çevresinin onların davranışını onaylaması Türk kültürünün kollektivist özelliğiyle yakından ilgilidir. Buna göre, meşru ihbarcılığın olumlu karşılandığı ve meşru ihbarcılık mekanizmasının olduğu bir kurumda, çalışanların çoğunluğun beklentisini yerine getirir bir davranış sergilemesi daha muhtemeldir.

ABD'deki kuruluşlar üzerinden tavsiyede bulunulmasının ana sebebi pek çok araştırmanın Kuzey Amerika'da gerçekleştirilmiş olmasındır. Bu nedenle başka kültürler hatta Kuzey Amerika için bile genelleme yapmak mümkün değildir. Kuzey Amerika dışındaki araştırmalar çok yeni olduğundan her bir araştırmanın ölçütünün ne olduğu bilinmemektedir. Ayrıca meşru ihbarcılığı etkileyen sosyal kültür ve kurumsal çevre farklılık gösterebilir. Örneğin ABD'de meşru ihbarcılık davranışı daha yaygın kabul edilebilir ve bazı kültürlerde rüşvet vermek, iş yapma bedeli olarak görülebilir. Bir de kanunlar farklılık göstermektedir.

Türkiye için ise durum oldukça endişe vericidir. Uluslararası Saydamlık Örgütü'nün açıklamalarına göre, Türkiye'nin Yolsuzluk Algı Endeksi puanı ve sıralamadaki yeri 2013 yılından beri hızlı bir biçimde gerilemeye devam etmektedir. 2017 yılı sonuçlarına göre, 40 puan alan Türkiye'nin, 180 ülke arasında 81. sırada yer aldığı ve son 5 sene içerisinde 10 puanlık bir düşüşle 28 sıra kaybettiği açıklanmıştır. Yolsuzluk Algı Endeksi'nde ilk üç sırada Yeni Zelanda (89), Danimarka (88) ve Finlandiya (85) bulunurken, endeksin son sıralarında Suriye (14), Güney Sudan (12) ve Somali (9) yer almaktadır. Ancak, 2012-2017 yılları arasında endekste en çok puan kaybeden beş ülke arasında Türkiye'nin de olduğu belirtilmiştir. Diğer puan kaybeden ülkeler ise Saint Lucia, Bahreyn, Suriye ve Gine olarak tespit edilmiş (http-16). 2005 yılına ait Küresel Yolsuzluk Raporu'nda ise Türkiye'deki inşaat sektöründeki yolsuzluklara değinilmiş ve

Türkiye'de yolsuzlukla ilgili yapılan çalışmalar, "eksik ve amaçsız" olarak tanımlanmıştır. Örneğin, 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun'un kapsamına başbakan, milletvekilleri ve bakanların alınmaması bakımdan ve amaç, tanım ve klavuz ilkeleri ortaya koymada eksik kaldığından eleştirilmiştir (TÜSİAD, 2005-Cilt I: 228).

The Economist Dergisi'nin 19 Mart 2005 tarihinde yayınladığı Türkiye'yle ilgili raporda Türkiye'deki yabancı yatırımın 1980'lerin de altında olmasını yolsuzlukla ilgili yeterli önlemlerin alınmamasına, cezaların caydırıcı olmamasına ve milletvekilleri ve bakanların dokunulmazlıklarının hala kaldırılmamış olmasına bağlamaktadır. TÜSİAD (2005) raporu da 1990-2000 yıllarında Türk kamu yönetiminde ortaya çıkan başlıca sorunları şu şekilde sıralamıştır; kamu sektöründe yolsuzluk ve partizanlık, devlet memurlarının işe alınmasının nesnel olmaması, kamu personeli aylıklarının reel değerinin korunmaması, siyasi baskı nedeniyle kamu kaynaklarının yanlış kullanılması, tanımlanmış kamu düzenlemelerinin ve standardizasyonu olmayışı, yetki ve hesap verebilirlik dağılımındaki orantısızlık ve terfi ve ceza mekanizmalarının yanlış uygulanması ile personel yönetiminde yozlaşma olarak belirtilmiştir (TÜSİAD, 2005-Cilt II: 44). Ortaya çıkan tablo, kişileri güvenli bir ortamda hissettirmemekte, nasıl olsa bir şey olmayacak anlayışını arttırmaktadır. Her ne kadar BİMER, CİMER gibi ihbar hatları meşru ihbarcılığı kolaylaştırsa da kurumlarda meşru ihbarcılık mekanizmasının oluşturulması ve kanunların işlevsel hale getirilmesi Meşru İhbarcılık Davranışı'nın yapılma olasılığını arttıracaktır.

Davranışa Yönelik Tutum ise en az baskın, ters yönde fakat istatistiksel olarak anlamlı bir değişkendir. Kurum içindeki uygunsuz işleyişlerin raporlanmasını görevinin bir parçası olarak görmeyen çalışanlar, durumun yol açabileceği hiçbir zarardan kendini sorumlu hissetmemektedir. Bu da kuruma bağlılıklarının az olduğunu ve kendilerini kurumun önemli bir parçası olarak görmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Çalışan görüşlerinin alındığı ve kararlarının önemsendiği kurumlarda örgütsel bağlılık ve aidiyet duygusu artması olasıdır. Bunun için, çalışanlara iş ile ilgili eğitim ve destek verilmesi ve iş görme becerilerinin arttırılması ve yeni fikirlerin ortaya çıkarılmasına zemin hazırlanması önemlidir.

2015 yılında kamuya yönelik yapılan bir çalışmada, kamu yönetiminde bulunan kişilere yönelik verilen öneriler özel sektör için de geçerlidir. Buna göre, çalışanların; örgütsel adalet, örgütsel duygusal bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven düzeylerinin arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalı, yönetici ve çalışanlara yönelik etik programlar uygulanarak yöneticiler ihbarcılık konusunda bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmeli, kurumlar etik iklime uygun hale getirilmelidir. Ayrıca, iç ihbar kanallarının aktif olarak kullanımı sağlanmalı, meşru ihbarcılar yasalarla korunmalı ve ödül sistemi getirilerek meşru ihbarcılar teşvik edilmelidir. Bunların dışında, medya vasıtasıyla yerleşik olan olumsuz algı silinmeli ve sendikalaşma olmalı ve bu sendikaların meşru ihbarcılığa ilişkin prosedürleri olmalıdır (Candan ve Kaya, 2015: 325-326). Örneğin, Arkas Holding'e bağlı şirketlerin kurumsal kültürünün yönetilmesi, kurumsal itibarının artırılması ve kurum içi iletişiminin sağlanması için VİPAR adında bir sistem geliştirilmiştir. Bu sistemle, aşağıdan yukarıya, yukarıdan aşağıya, yatay ve çapraz her türlü biçimsel kanalda iletişim sağlanabilmektedir. Biçimsel iletişim araçları olan; iş mektupları, raporlar, bültenler ve emirler, aşağıya doğru iletişimde; hedef ve politikalarla ilgili bilgiler, yöntem ve mesajlar, yukarıya doğru iletişimde; raporlar, şikayetler, dilekler ve öneriler, kişiler arasında sözlü, yazılı veya intranet kanallarıyla aktarılmaktadır. Dedikodu ve söylentiler ise kurum içinde grup çalışmaları ve sosyal etkinlikler gibi resmi olmayan şekillerde yayılma, işletmenin ekinliğini, verimliliğini ve örgütsel bağlılığını arttırması için araç olarak kullanılmaktadır (Eroğlu, 2005:209).

Kurum içi yanlış uygulamaları engellemenin bir yolu da halihazırdaki yanlış uygulamaların durdurulması için üst yönetimi ikna etmektir. Ayrıca kurum içindeki kişilerin yanlış uygulamalara kapılmaması için çaba sarf edilmelidir. Bu davranış kurum içinde normalleşince ve kök saldıkça aksini yapmak çok zordur. Böyle bir kültürde meşru ihbarcılar değişimi başlatan girişimciler olması bakımından önemlidir. Şu ana kadar yapılmış çalışmalardan sadece bir tanesi mülakat ve anket yoluyla yöneticilerin Meşru İhbarcılık Davranışı'nın desteklemesi ve özendirilmesi üzerine yapılmıştır. Bu çalışma International Business Ethics Institute (IBEI) ve Ethics and Compliance Officer Association gibi kurumların da dahil olduğu ortak bir çalışmadır (Miceli, vd., 2009: 383).

Genel olarak tepe yöneticilerinin etik değerlere bağlı bir kültür oluşturmaları önerilmektedir. Böyle bir kültürde düzensizliklere uygun şekilde karşılık vermek ve böylece kendi kendini düzeltme ve etik değerlerin yerleşmesini sağlayacaktır. Kısacası ahlaki davranışlar ahlaki kimliği geliştirebilecektir.

2014 yılında yapılan "İşletmelerde Suistimal Risklerinin Yönetilmesi" adlı anket sonuçlarına göre Türkiye'de şirketlerin suistimalinin bir tehdit olarak gördüğü ama bununla sistematik olarak ilgilenilmediği çünkü şirketlerin çoğunda suistimalle ilgili politika ve prosedürlerin yetersiz olduğu, çalışanların suistimali tanımlama ve yanıtlama konusunda yeterli eğitim almadığını, şirkette çalışanların endişelerini bildirmelerini kolaylaştıran anlaşılır ve güvenilir düzenlemelerin olmadığı belirtmektedirler (Özdemir ve Mısırlıoğlu, 2014).

Türkiye'deki sorunlardan bir diğeri de iç denetim ve iç kontrol sistemi ile ilgilidir. Evin, bir şirkette işlevsel bir iç kontrolün olmasıyla, işleyişle ilgili uygunsuzlukların daha oluşmadan giderilebileceğini savunmaktadır. Yazara göre, iç kontrol sistemi, şirketi hem çalışanlara hem de dış ortama karşı korumaktadır. Her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'nun 378'inci maddesine göre anonim ortaklıkların bir iç denetim sistemine sahip olmaları gerektiği anlaşılsa da bununla ilgili açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca, sermaye piyasası mevzuatında da iç denetim ve iç kontrol sistemlerinin kurulmasının zorunluluğu net değildir (Evin, 2018: 34).

Türkiye'deki işletmelerde yaşanan bu sıkıntıların giderilmesinde reaktif ve proaktif çözümler önerilmektedir. Reaktif yaklaşım ile hilelerin, uygunsuz, etik dışı veya yanlış işleyişin tespit edilmesi, işletmede gerçekleştirilmiş bir hile ile ilgili ihbar alınması gibi önemli bir belirtinin tespit edilmesi ile başlar. Bu yaklaşıma reaktif denilmesinin nedeni, denetçinin incelemeye başlamak için önemli bir hile belirtisinin ortaya çıkmasını beklemesidir. Proaktif yaklaşım ile denetçi hile belirtilerinin meydana çıkmasını beklemeden, işletmede ve işletmenin içinde bulunduğu sektörde olabilecek hileleri belirler (Şengür, 2010: 85). Bunun için de iş başvurusu sırasında adayların özgeçmişleri incelenmeli, adayın sunduğu bilgilerin doğruluğu garanti edilmelidir. Bunun dışında, kurum, çalışanları bilinçlendirmek için eğitimler düzenlemeli ve işletmenin bakış açısını

yansıtılmalıdır. Ayrıca, kurum, disiplin uygulamaları, terfiler ve ödüller konusunda adil olmalıdır. Mümkünse isteğe bağlı olarak işten ayrılan personelin işten ayrılma sebebi de öğrenilmelidir (Özkul ve Özdemir, 2010: 76-79). Tüm bunların dışında, işletmenin ihbarcılığı da içeren yazılı etik kodları olmalı ve çalışanlar uygunsuz durumları kime, hangi departmana, nasıl ve ne şekilde raporlayacağı, kurumun durumu nasıl ele alacağı ve misilleme yapmayacağı garantisi verilmelidir. Yazılı etik kodlarının haricinde, kavramın kurum çalışanları tarafından anlaşılması da önemlidir. Bazen bir çalışan için bir atacın alınması yanlış, bir davranış olarak görülürken, bir başka çalışan için aynı durumun ihbar edilmesi abartılı bir davranış olarak algılanabilir. Yerleşik bir kurum kültürünün olması, bu tarz çatışmaları elemine edecektir. (Near ve Miceli, 1996: 508).

ACFE (1996) raporuna göre, 100 kişiden az çalışanı olan işletmelerle 10.000 kişinin üzerinde çalışanı olan işletmelerin karşı karşıya kaldıkları hileli durum sebebiyle ortalama zararları birbirine yakındır. Dolayısıyla, Türkiye'de bulunan küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, bu açıdan bakıldığında, büyük bir risk altındadır çünkü;

- Bu işletmelerin çoğu bir aile veya tek işveren yönetimindedir,
- Kurumsallaşmamıştır,
- İç kontrol sistemleri ve denetimleri zayıftır,
- Beyaz yakalı çalışan sayısı az olduğundan, görevlerin ayrılığı ilkesine uyulmamaktadır,
- İşletmeyi çoğunlukla işverenin kendisi yönetmektedir,
- İşverenin yanında, güvenilir olduğu kabul edilen bir çalışanı vardır,
- Güvenilir çalışan, genellikle mali işlerle uğraşmakta ve yetkisi gereğinden fazladır. Bu da hile riskini arttırmaktadır,
- Güvenilir çalışanın hileli durumu ortaya çıksa bile, işveren bir şey yapmada çekimser kalmaktadır,
- İşveren ancak önemli bir darbe yediğini anladığında önlem almaya yanaşmaktadır (Bozkurt, 2009: 7-8).

Tüm bu sebeplerden dolayı, Tablo 6.1.'de genel hatlarıyla yöneticilere bazı önerilerde bulunulmaktadır.

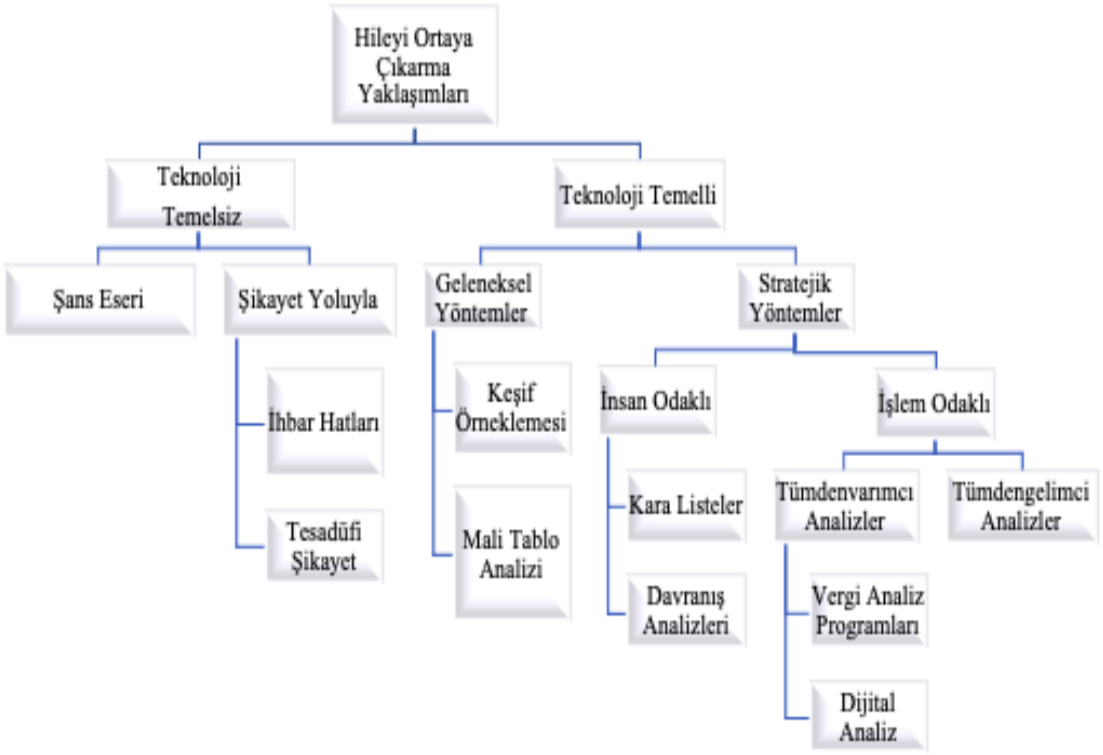
Tablo 6.1. *Yöneticiler için öneriler (Miceli, vd., 2009: 383'den geliştirilmiştir.)*

Sorun Yaşanmadan Önce	Sorun İfade Edildiğinde
• Ahlaki kimlik ve ahlaki kurumun gelişimini teşvik etmek, • İhbarcılara karşı misilleme yapan çalışanların disiplin altına alınması veya görevden alınmasını sağlayan sert bir misilleme karşıtı politika oluşturmak, • Politikayı intranet, oryantasyon materyalleri ve başka yerlerde yaymak, • Çalışanlara meşru ihbarcılığın önemi ile ilgili bilgi paylaşımında bulunmak, • Meşru ihbarcılık niteliklerine ve işin gerektirdiği özelliklere sahip çalışanlar bulmak, • Çalışanları, kurumun neyi yanlış olarak gördüğü ile ilgili yönlendirmek ve eğitmek ve yanlış uygulamalara şahit olduklarında ne yapacakları konusunda bilgilendirmek, • İç kontrol mekanizması oluşturmak, • İçsel meşru ihbarcılık yapılmasını teşvik edici ödül mekanizması oluşturmak. • Hile yapanların cezalandırılmasını sağlamak, • Görev tanımlarının herkes tarafından bilindiği iş tanımları ve organizasyon yapısı oluşturmak, • Etkili bir muhasebe sistemi oluşturmak, • Görev ayrılığı ilkesiyle, bir işin baştan sona aynı kişi tarafından yapılmasına engel olmak, • Sağlıklı bir yetkilendirme sistemi ile yetki kısıtlaması getirmek, • Rotasyon ile işlerin bağımsız bir göz tarafından denetlenmesini sağlamak,	• Şikâyette bulunana değil, şikâyet edilen yanlış uygulamaya odaklanmak, • Tam ve adil şekilde raporları incelemek, • Sağlam temelli şikâyet unsurları ile ilgili acil önlemler almak, • Yönetimin harekete geçmesi için geri bildirim sağlamak, • Çalışanların rahatlıkla raporlama yapabileceği birden fazla iletişim kanalları sağlamak, • Meşru ihbarcılık yapan çalışanlara geri bildirimde bulunmak, • Meşru ihbarcılık mekanizmasının işleyişi ile ilgili olarak toplantı ve/veya anket yoluyla çalışan görüşüne başvurmak.

Sorun Yaşanmadan Önce	Sorun İfade Edildiğinde
• Fiziki koruma sağlamak, • Çalışanların olağan olmayan davranışlarını ve aşırı yaşam biçimlerini gözlemlemek, • Çeşitli şikayetleri dikkate almak, • İş akış düzeni oluşturmak.	

İç denetim, işletmelerin operasyonlarını geliştirerek katma değer yaratma amacıyla oluşturulan bağımsız ve objektif bir danışmanlık ve denetim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Evin, 2018: 151). İşletmeler için önerilen iç kontrol sistemi yeni bir kavram değildir. İç kontrol ve denetim kavramlarıyla ilgili uygulamalara ilk olarak Mezopotamya Medeniyetinde rastlanmaktadır. O dönemlerde alışverişlerde verilen asıl ödeme listeleriyle birlikte kayıtlar ve belgelerle alakalı hesap özetleri hazırlanıp bunların üzerinde kontrol yapıldığını gösteren işaret ve çizgilerle karşılaşılmıştır. İlerleyen dönemlerde Eski Mısır' da çalışanların zimmetine bir şey geçirmelerini önlemek için iç kontrol iki farklı muhasebeci tarafından yapılırdı. Tutarların farklılık göstermesi sonucu, her iki muhasebeci de öldürülürdü (Bozkurt, 2009:4; Güney ve Sarı, 2015: 70). Ülkemizde iç kontrol ile ilgili bilimsel anlamda ilk düzenleme 2006 yılında SPK'nın yayınladığı ve Uluslararası Denetim Standartları'nın çevirisi olan Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ'dir (Sarı, 2011: 36).

Tüm şirketlere uyacak tarzda standart bir iç denetim birimi ve uygulanacak optimal bir yöntem mevcut olmamakla birlikte, Şekil 6.1.'de hilelerin tespit edilmesi ve ortaya çıkarılması ile ilgili bir iç denetim/kontrol mekanizması önerilmektedir.



Şekil 6.1. *Hileyi ortaya çıkarma yaklaşımları (Bozkurt, 2009:173)*

Daha önce de değinildiği gibi, bir kurumdaki gerek kanuna gerekse de etiğe aykırı uygunsuz davranışların ortaya çıkmasında meşru ihbarcılar önemli bir rol oynamaktadır. Denetçilerin hileli durumu ortaya çıkarmadaki başarısızlığı, denetçilerin teknolojiden yararlan(a)mamaları ve veri analiz programı kullan(a)mamaları şeklinde yorumlanabilir. Geleneksel yöntemlerle denetçiler, işletme verilerini ancak örnekleme yoluyla gözden geçirebildikleri için tüm verileri kontrol etme olanağına sahip değildir. Teknoloji temelli programlar, birden fazla dosyanın incelenmesine olanak sağladığından daha sağlıklı sonuçlara ulaşılmaktadır (Bozkurt, 2009: 171).

Şekil 6.1'de belirtildiği gibi, uygunsuz bir durumun ortaya çıkartılmasında teknoloji temelli ve teknolojik temelsiz yöntemlerden yararlanılabilir. Teknoloji temelsiz yöntemlerde sözkonusu uygunsuz durum daha çok şikayetler, ihbarlar, şans eseri, gözlem ve duyumlarla ortaya çıkmaktadır. Teknoloji temelli yaklaşımlarda ise hileyi ortaya çıkaracak yaklaşımlar; hangi hesapların birbiriyle karşılıklı çalıştığı belirlendikten sonra,

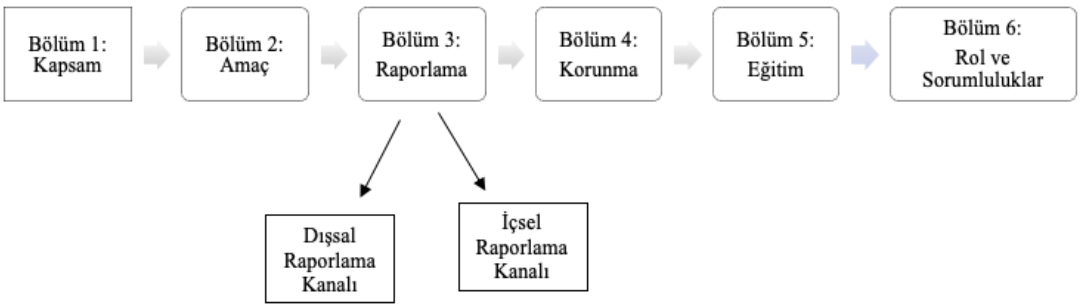
karşılıklı çalışmaması gereken hesapların aynı kayıt içinde bulunduğunu gösteren çapraz denetim tekniği (Terzi, 2012: 162-163), rakamların ortaya çıkış sıklıkları ile gerçek bir muhasebe evreninde ortaya çıkan ilk rakamların frekanslarının karşılaştırılması esasına dayanan Benford Kanunu (Çankaya ve Gerekan, 2009:100), verilerin içerisindeki örüntülerin, ilişkilerin, değişimlerin düzensizliklerin, kuralların ve istatistiksel olarak önemli olan yapıların keşfedilmesini sağlayan veri madenciliği programları (Özkul ve Pektekin, 2009:71), hile ihtimalinin yüksek olduğunu gösteren kırmızı bayraklar, çeşitli istatistiki yöntemler, Bilgisayar Destekli Denetim Teknikleri (CAAT)'dan yararlanma, mali analizler yapma ve dijital analiz yöntemleri gibi yöntemlerden yararlanılması şeklinde sıralanabilir. Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak da ihbar yöntemleri de bu aşamada çeşitlilik göstermektedir. Bu gibi aktif yöntemlerle, uygunsuz durumla ilgili olarak sürekli bir çalışma yapmak sözkonusudur. Teknoloji temelli yaklaşımlardan stratejik yöntemler, geleneksel yöntemlerden farklı olarak, sistematik bir yaklaşımla hileli bir durumun olup olmadığını belirlemeye çalışır. Bu da döngüsel bir çalışma gerektirir;

- *İşletmenin tanınması*: İşletmenin tanınması, gezilmesi tamamlanır, rakipleri öğrenilir, mali tablolar analiz edilir ve denetçilerle çalışılır.
- *İşletmede var olabilecek hilelerin tanımlanması*: Çalışanlar, paydaşlar ve iletişim ağları ile ilgili bilgi edinilir. Hilenin hangi kanallar ve araçlarla mümkün olabileceğinin listesi çıkarılır.
- *Olası hile belirtilerinin dosyalanması*: Belirtiler, kişinin davranışları ve yaşam standartının değişmesi şeklinde olabilir.
- *Belirtilerle ilgili veri toplama teknolojisinin kullanılması*: Teknik bir eleman sayesinde veri tabanında sorgulama yapılmasıdır.
- *Sonuçların analiz edilmesi*: Anormal durumlar analiz edilir. Genellikle zaman serisi analizleri kullanılır.
- *Döngüyü izleme*: Hileli durumları inceleyen kimsenin, tüm belirsizlikleri izlemesi ve böylece iç kontrol zayıflıkları, etkin olmayan sistemler, belgelenmemiş politikalar ve veri hatalarına ortaya çıkarmasıdır. Böylece, eksiklikler giderilir ve anormallikler düzeltilir. Ayrıca, sonuçlar, denetçiler, yöneticiler ve araştırmacılara önemli bilgiler sağlamaktadır.

- *Ortaya çıkartma prosedürlerini otomatikleştirme*: Daha sonra tekrarlanan çalışmaların, analizlerin, algoritmaların ve modellerin programlanmış olmasından dolayı öncekilere göre daha hızlı olmaktadır (Bozkurt, 2009: 174-178).

Şekil 6.1.'deki yaklaşımlar daha çok belgelerde yapılan hatalar sahtecilik veya muhasebe işlemlerindeki hataları kapsamakta, hırsızlık, rüşvet veya tacizi içermemekle beraber, kurum içi her türlü uygunsuz işleyiş için adapte edilebilir.

İyi bir iç kontrol mekanizması olmasına rağmen, kurumda kanun dışı veya ahlak dışı işleyişlere rastlamak yine de mümkündür. İyi bir kurum kültüründe, bu nedenle bazı politikaların yerleşmiş olması gerekmektedir. Meşru ihbarcılık politikaları da bunlardan biridir. Kurumun oluşturacağı politikalar yazılı ve kurumun web sayfasında herkesin erişimine hazır bulundurulursa, çalışanlar hangi durumlarda nereye ve nasıl ihbarda bulunabileceklerini bilirler ve ona göre davranırlar. Türkiye'deki işletmelerde benzer politikaların olması, OHAL dahili veya haricinde, şirketlerin para, emek, zaman ve itibar kaybetmesinin önüne geçecektir diye düşünülmektedir. Buna göre; Şekil 6.2.'de meşru ihbarcılık politikaları üzerinde durulmuştur.



Şekil 6.2. *Meşru ihbarcılık politikaları bölümleri* (http-17'den *uyarlanmıştır).*

Meşru ihbarcılık politikaları şirketin diğer politikaları gibi bazı bölümlerden oluşur. Şekil 6.2.'de de gösterildiği gibi altı bölüm olarak öngörülen politikalar, sadece öneri olarak sunulmaktadır. Kurum, ihtiyacı doğrultusunda yeni bölümler ekleyebilir veya sıralamayı değiştirebilir. Buna göre, ilk bölüm genellikle meşru ihbarcılık politikalarının kimleri

kapsadığını belirten *Kapsam* bölümüdür. Bu politikalar, her departmandan eski ve yeni olmak üzere her kademeden çalışan, danışman, hizmet sağlayan, ham madde temini sağlayan, iş ortağı gibi tüm paydaşları kapsamaktadır. Bu bölümde, ayrıca meşru ihbarcılık, meşru ihbarcı, gizlilik ilkesi gibi bazı terimlerin açıklamasına yer verilebilir.

İkinci bölüm, meşru ihbarcılık politikalarının neden olması gerektiğini gösteren *Amaç* bölümünü içerebilir. Buna göre;

- Şirketin misyon, vizyon ve değerleri olmalıdır. Şirket çalışanlarının bu değerlere aykırı gördükleri bir durumu bildirmeleri teşvik edilmelidir. Ayrıca ne gibi durumlarda ihbarda bulunulması gerektiği listelenmelidir.
- Şirket çalışanlarının içsel ihbarcılık yapmasını güvence altına alınmalıdır.
- Şirketin her çalışanın isimsiz olarak ihbarda bulunma hakkı olmalı ve kendi istedikleri dışında kimliklerinin ifşa edilmeyeceği garantisi verilmelidir. İsimsiz ihbarların dikkate alınması, ortaya atılan iddianın ciddiyetine, inandırıcılığına ve ihtimaline bağlı olmalıdır. Başka bir çalışanın aleyhine yapılan gerçek olmayan bir iddia karşısında iftiraya maruz kalan çalışan mağdur edilmemeli, durumun devamı söz konusuysa disiplin soruşturması başlatılmalı ve sorumlular cezalandırılmalıdır.
- Meşru ihbarcılık yapan çalışana dönüt sağlanmalıdır.
- Meşru ihbarcılık yapan çalışan verilen dönütten tatmin olmadığında, dışsal meşru ihbarcılık yapma hakkına sahiptir.
- Çalışanlara meşru ihbarcılık yaptıklarında işten çıkarılma, taciz gibi birtakım yaptırımlarda bulunulmayacağı garantisi verilmelidir.
- Çalışanlar meşru ihbarcılık yaptıklarında bazı ödül ve para gibi teşvik edici imkanlar sağlanmalıdır.

Raporlama bölümü *meşru* ihbarcılığın nasıl yapılacağının anlatıldığı bölümdür. Çalışanlar isimsiz olarak web sayfası, (ücretsiz) ihbar hattı, e- posta, dilek-şikâyet kutusu ve posta vasıtasıyla ihbarda bulunabilirler veya üstleri veya şirket sahibiyle görüşebilirler. Tüm bu bilgilere çalışanlar Meşru İhbarcılık Politikaları kitapçığı ile basılı ve/veya web sayfası yoluyla ulaşabilmelidir. Raporlamanın nasıl yapılacağı, kime

yapılacağı şirketin imkanlarıyla sınırlıdır. Bu teknoloji temelli, teknoloji temelsiz veya her iki şekilde yürütülebilir. Ayrıca, şirket içi bir birim oluşturulabileceği gibi şirket dışından da bir ombudsman veya uzman bir şirket konuyla ilgili atanabilir. Şirket meşru ihbarcılardan kimliğini açıklamasını isteyebilir. Böyle bir durumda, şirket, meşru ihbarcının kimliğini ifşa etmeme garantisi vermelidir. Buna göre, çeşitli şekillerde toplanan ihbarlardan şirket içi bir kişi veya birim sorumluysa, ihbarın alındığını konfirme etmeli, meselenin doğru olup olmadığını araştırmalıdır. Şirket, elinde yetişmiş uzman personelin olmaması veya ayrı bir birim için fiziki imkânı olmaması veya pek çok farklı sebepten dolayı, bazen dışardan uzman bir ekip veya kişi teminiyle meşru ihbarcılık politikalarını yürütebilir. Bazen de hem şirket içinde böyle bir birim oluşturur hem de şirket dışından yardım alabilir. Böyle bir durumdan şirket çalışanları haberdar edilmelidir. Benzer şekilde ihbarlar bir ombudsman veya farklı bir şirkete yapılıyorsa, durumun ciddiyetine göre ombudsman veya yetkili şirket, yetkilendiren şirkette araştırma yapabilir veya çalışan ve yöneticilerle görüşebilir. Hangi şekilde soruşturma tamamlanırsa tamamlansın, yönetim ve meşru ihbarcı, periyodik olarak bilgilendirilmeli ve sonunda yönetim kurulu bir karar almalıdır. Meşru ihbarcı sonuçtan tatmin olmazsa, durumun tekrar araştırılmasını isteyebilir, fakat soruşturmanın uygun yapıldığı sonucuna ulaşılırsa yeni bir soruşturma yapılmama kararı alınabilir. Sonuçtan memnun kalmayan meşru ihbarcı, BİMER, CİMER, basın ve sosyal medya gibi dış ihbar kanallarına yöneldiğinde, durum yargıya intikal edebilir.

Meşru ihbarcıların korunması olan *Korunma* bölümünde meşru ihbarcıların kimliğinin saklı tutulması güvence altına alınmalıdır. Bu bölüm aşağıdaki hükümleri içerebilir;

- Kişinin isimsiz ihbar yapma hakkı vardır.
- Şirketin kullandığı araç ve platform meşru ihbarcının kimliğini korumaya yöneliktir.
- Şirket hiçbir durumda kimseyi kimliğini açıklamak için zorlayamaz.
- Kimse kişisel soruları cevaplamak zorunda değildir.

Bu bölümde ayrıca meşru ihbarcıların işten atılma, performans düşüklüğü, taciz, uyarı ve disiplin alma, ayırımcılık gibi misillemelerle karşılaşma endişeleri de güvence altına

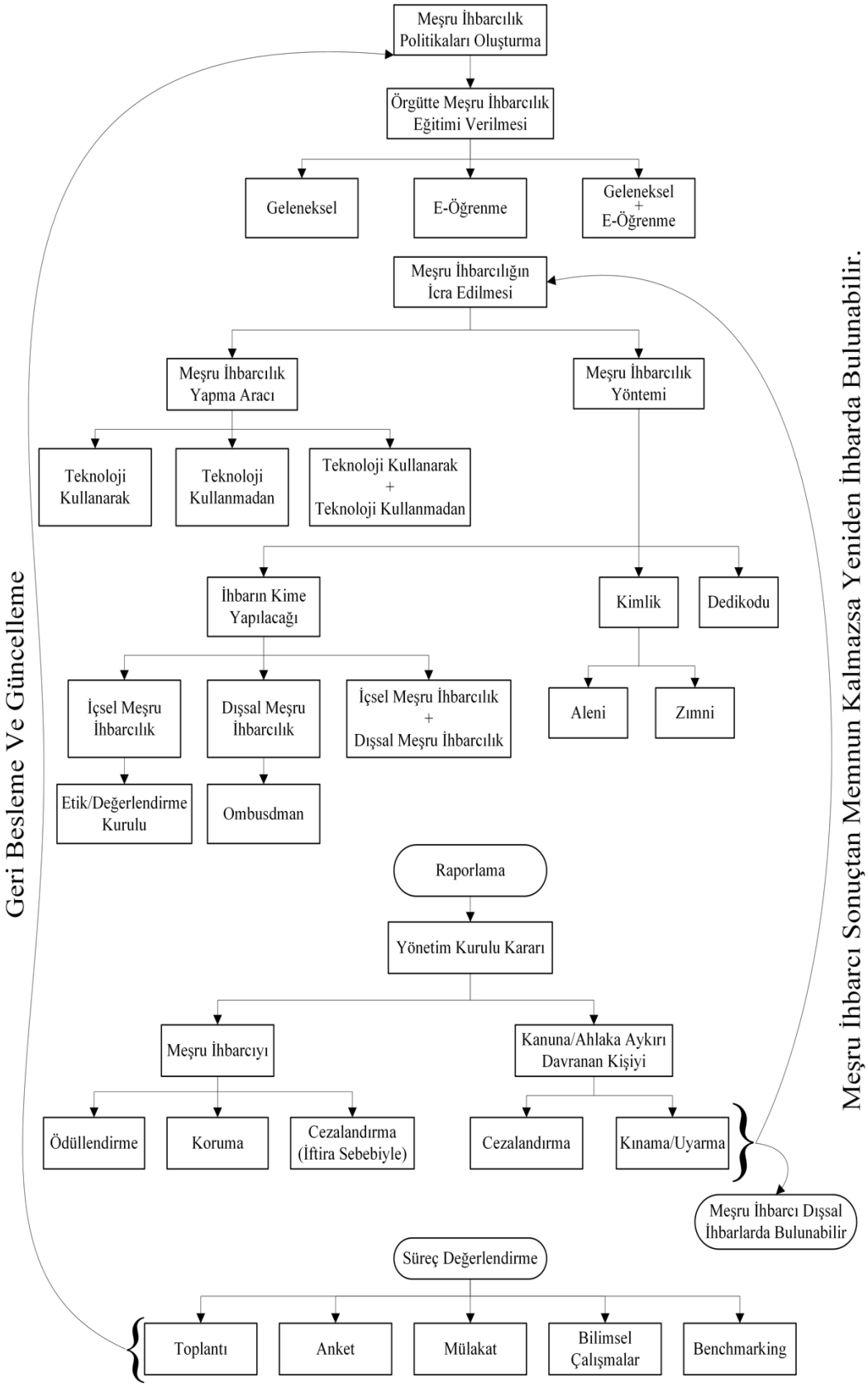
alınmalıdır. Kişi, böyle bir tehdit altında hissederse veya zaten misillemeye tabi olduysa, içsel ve/veya dışsal raporlama kanalıyla irtibata geçebilmelidir. Buna göre, aşağıdaki gibi bazı önlemler alınabilir:

- Kişi izne çıkarılabilir.
- Başka göreve atanabilir.
- Başka bir bölgeye atanabilir.
- Şirket soruşturmada yer alan herkesi korumakla yükümlüdür, bu nedenle şirket misillemeye yapan kişi veya kişileri disipline verebilir, gerektiğinde görevine son verebilir.

Eğitim bölümünde çalışanların ne sıklıkta bilgilendirileceği, eğitim alacakları ve görüş beyan edecekleri üzerinde durulmalıdır. Gerektiğinde çalışanlara sözlü ve/veya yazılı sınav yapılabilir, görüş almak için mülakat, anket, toplantı, bilimsel çalışma yapılabileceği gibi, diğer şirketlerin neler yaptığı araştırılıp benchmarking yapılabilir.

Meşru ihbarcılık politikalarının son bölümünü *Rol ve Sorumluluklar* oluşturmaktadır. Hangi kişi veya birimlerin meşru ihbarcılıkla ilgili ihbarları aldığı, soruşturduğu ve değerlendirdiği, eğitimi kimlerin sağlayacağı ve konuyla ilgili bilimsel araştırmaları kimin yürüteceği gibi konular bu bölümde anlatılır.

Genel olarak, Şekil 6.3.'de bir şirkette uygulanabilecek meşru ihbarcılık sistemine yer verilmiştir. Şekil 6.1. ve Şekil 6.2.'den yararlanılarak oluşturulan bu sistemin, her yapıdaki işletme için uygun olduğu düşünülmektedir.



Şekil 6.3. *Meşru ihbarcılık sistemi*

Kurum, öncelikle bir meşru ihbarcılık politikası oluşturarak, bu yaklaşımı kurum kültüründe canlı tutmalıdır. Bu politikaların uygulanması teknolojik ve yöntem açısından ikiye ayrılabilir. Teknolojik açıdan kurum çalışanlarına ücretsiz ihbar hatları, mail adresi veya web sayfasında form doldurma, online anket doldurma ve dosya yükleme gibi bazı teknolojik kullanımların ve/veya dilek-şikâyet kutusu, anket doldurma veya açık kapı politikası gibi teknoloji temelsiz yöntemlerle meşru ihbarcılık yapılabilecekleri imkanlar sunulabilir. Bunların hiçbirinin olmadığı durumda, çalışan ya sessiz kalacak ya da dışsal bir kanala ihbarcılık yapacaktır.

Oluşturulan politikalardan çalışanları haberdar edebilmek için, onlara klasik ve/veya online eğitimler verilmeli ve çalışanlar, ne gibi durumlarda, kime nasıl başvurmaları gerektiği konusunda bilgilendirilmelidir.

Meşru ihbarcılığın icra edilmesinde kurum, bazı seçenekler sunabilir. Ya kurum içerisinde bir birim oluşturabilir veya kurum dışından uzman bir şirketle anlaşabilir. Bazı durumlarda ise imkân dahilinde her iki yöntemden de yararlanabilir. Şirket, isimsiz veya isimli her türlü ihbarı değerlendirmelidir. Bazı durumlarda, kişisel çıkarlar sebebiyle de iftira amaçlı ihbar yapılabilir, bunu göz önüne alarak söz konusu konu, yansız bir şekilde araştırılmalıdır. Bu tür ihbarda bulunan kişilerden, somut kanıt istenmelidir.

Değerlendirmenin tarafsız olabilmesi için, kanıtların tarafsız bir kurul tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kurul bir etik/disiplin kurulu gibi bir kurulsa, durumu yönetim kuruluna bildirmeli ve gerekli düzenlemelerin yapıldığına dair raporlama yapmalıdır.

Yönetim kurulu, uygunsuz durum ile ilgili verdiği karar sonucunda, duruma sebebiyet veren kişi veya kişileri cezalandırmalı, gerekirse işine son vermeli hatta bazı durumlarda kolluk kuvvetlerini bilgilendirmelidir. Meşru ihbarcının kimliği biliniyorsa, bu kişi pozisyon, maaş, plaket veya izin gibi şekillerle ödüllendirilmeli, asılsız ihbarlar için de dedikoducular cezalandırılmalıdır. Meşru ihbarcı, yönetim kurulunun kararını tatmin edici bulmayabilir. Böyle bir durumda, kişiye süreci baştan başlatma şansı tanınmalıdır.

Çalışanların görüşlerinin alınacağı *Süreç Değerlendirmesi* ile mevcut *Meşru İhbarcılık Politikaları* değerlendirilip görüş alınabilir ve buna göre gerekli iyileştirmeler yapılıp süreç tekrar uygulamaya konulabilir.

Şekil 6.3. gibi bir yaklaşım benimseyen yönetim anlayışı hem proaktif hem de reaktif önlemler alma açısından önemlidir. Şöyle ki, can, mal, para veya prestij kaybı bir kurum için bazen telafi edilemez bir noktaya gelebilir veya telafisi çok zaman ve emek ve para kaybına yol açabilir. Bu kayıplara yol açmamak için her kurumun kendi kültür, bilgi teknolojisi ve insan gücü ile etik kodlara ve kanunlara bağlı kalarak bir yol haritası çizmesi ve buna işlerlik kazandırması önerilmektedir. Bunun için, kurumların varsa eğitim departmanları ile yoksa yöneticileri ile bağlantıya geçilebilir ve kurumsal bir çalışma yapılıp, en etkili meşru ihbarcılık mekanizması konusunda destek verilebilir. Ayrıca tüm çalışanların bu konuda bilgilenmesi için eğitimler düzenlenebilir. Konunun önemine dikkat çekmek için özellikle işletme bölümü öğrencilerine meşru ihbarcılık kapsamına giren konuları ders olarak verip, geleceğin yöneticisi adaylarına ileride çalışacakları kurumlarda bir iç mekanizma oluşturabilmeleri için farkındalık sağlanabilir.

Daha kapsamlı bir çözüm olarak da kamu kurumları, belediyeler ve sivil toplum örgütlerinin meşru ihbarcılığı destekleyen kamu spotu gibi kampanyalar oluşturması sağlanarak toplumun her katmanından vatandaşların farkındalık kazanması ve eğitilmesi sağlanabilir.

Türkiye de meşru ihbarcılık politikaları olan çok az sayıda şirket vardır. Bir diğer eksik konu da Türkiye'de konuyla ilgili çalışmaların çoğu teorik boyutta olup meşru ihbarcılık niyetini ölçen çalışmaların sayısı ve beraberinde ölçüm araçlarının da oldukça kısıtlı ve dar kapsamlı olduğu yönündedir. Örgüte sağladığı katkılar dolayısıyla meşru ihbarcılığın ölçülmesi de önem taşımaktadır. İleri çalışmalarda meşru ihbarcılığın ölçümlenmesi için araçların geliştirilmesi ve örgütsel açıdan etkilerinin araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Güçlü bir meşru ihbarcılık politikalarının hâkim olduğu bir örgütte çalışanlar her türlü haklarının korunduğuna ve ayrımcılık yapılmadığına inanır. Aynı zamanda bu, örgütteki

kalite kültürünün tüm tabana yayılmasını sağlar ve üretimden, müşteri hizmetlerine, iş güvenliğinden organizasyonun stratejik hedeflerine kadar her alanda hissedilir. Haklarını bilen ve arayan paydaşlar, bilinçli bireyler olacaklarından sosyal hayatta da benzer taleplerde bulunacak, bu da sosyal düzende refah seviyesini arttıracaktır. Bu nedenle, alanda yapılan çalışmaların ve meşru ihbarcılık politikalarını uygulayan şirketlerin artması, Türkiye'de konu ile ilgili farkındalığın ve talebin artması bakımından önemlidir.

KAYNAKÇA

Abazi, V., ve Tauschinsky, E. Utrecht Law Review. *2015, 11*(2), 78-90.

ACFE. (2004). *2004 Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse.* 04 23, 2018 tarihinde http://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/documents/2004RttN.pdf adresinden alındı

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 179-211.

Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal ofApplied Social Psychology, 32*(4), 665-683.

Ajzen, I., ve Beck, L. (1991). Predicting Dishonest Actions Using the Theory of Planned Behavior. *Journal of Research in Personality, 25*, 285-310.

Akıncı, A. N. (2017). *Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün Getirdiği Yenilikler ve Türk Hukuku Bakımın'dan Değerlendirilmesi.* T.C. Kalkınma Bakanlığı.

Akküçük, U. (2009). İş Etiğinde Sarbanes-Oxley (SOX) Yasası'nın Etkisi ve Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarında Yansımaları. *İş Ahlakı Dergisi, 2*(3), 7-17.

Aktan, C. C. (1996). Turgut Özal'ın Değişim Modeli ve Değişime Karşı Direnen Güçlerin Tahlili. *Türkiye Günlüğü Dergisi*, 15-32.

Aktan, C. C. (2008). Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk. *İş Ahlakı Dergisi, 1*(1), 99-121.

Algan, E. (2016). *T24*. 07 14, 2017 tarihinde http://t24.com.tr/yazarlar/emine-algan/roche-davasi-vicdanin-ve-durustlugun-zaferi,14087 adresinden alındı

Anadolu Üniversitesi. 08 14, 2018 tarihinde Açıköğretim Sistemi: https://www.anadolu.edu.tr/acikogretim/acikogretim-sistemi/acikogretim-sistemi-1 adresinden alındı

Aram, J. D., ve Salipante, P. F. (1981). An Evaluation of Organizational Due Process in the Resolution pf Employee/Employer Conflict. *Academy of Management Review, 6*(2), 197-204.

Armenakis, A., ve Wigand, J. Stakeholder Actions and Their Impact on the Organizational Cultures of Two Tobacco Companies. *Business and Society Review, 115*(2), 147-171.

Armitage, C. J., ve Conner, M. (2001). EYcacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology, 40*, 471-499.

Arslan, E. T., ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19*(32), 15-26.

Ash, A. (2016). *Whistleblowing and Ethics in Health and Social Care.* Jessica Kingsley Publishers.

Aydın, U. (2002). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 79-100.

Aydan, S. (2018). İhbarcılık: Bir Kavram Analizi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15*(41), 78-100.

Bakkal, H., ve Kasımoğlu, A. (2012). İç Kontrol Sistemine Karşılaştırmalı Bir Bakış "COSO ve COCO Modeli". *Mevzuat Dergisi, 15*(178). https://www.mevzuatdergisi.com/2012/10a/01.htm adresinden alındı

Balcı, M. *Kırmızı Kitap*. 02 05, 2019 tarihinde https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjb_4jMvqTgAhWKjqQKHT7mC28QFjAFegQICRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.muharrembalci.com%2Fhukukdunyasi%2Fbelgeler%2F196.pdf&usg=AOvVaw1ufMvvrIja76i0Gbmw-2Qj adresinden alındı

Baltacı, A. (2017). Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma: Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurdukları Kişi ve Makamlar. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 12*(23), 57-85.

Baltacı, A., ve Ali Balcı. (2017). Reasons for Whistleblowing: A Qualitative Study. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7*(1), 37-51. doi:http://dx.doi.org/10.22521/jesr.2017.71.2

Barındık, G. (2017). *INDIGO*. 08 01, 2018 tarihinde İSKİ skandalı nasıl ortaya çıktı? Yıldırım Çavlı kimdir?: https://indigodergisi.com/2017/04/iski-skandali-yildirim-cavli-kimdir/ adresinden alındı

Barton, L. (1995). *Ethics: The Enemy in the Workplace,*. South Western: Cengage.

Başaran, E. (2010). *Hürriyet.com.tr*. 14 07, 2017 tarihinde Gündem: http://www.hurriyet.com.tr/devlete-5-2-milyon-kazandirdi-issiz-kaldi-14740826 adresinden alındı

Batır, F., ve Gürbüz, S. (2016). Türkiye'nin Toplumsal Kültür Eğilimleri: Globe Araştırmasından Sonra Ne Değişti? *24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Bildiriler Kitabı*, (s. 427-438). İstanbul.

Beasley, M. S., Carcello, J. V., ve Hermanson, D. R. (1999). *Fraudulent Financial Reporting: 1987-1997.*

Beasley, M. S., Carcello, J. V., Hermanson, D. R., ve Neal, T. L. (2010). *Fraudulent Financial Reporting 1998-2007.* COSO.

Behrstock, E., Coggshall, S., ve Coggshall, J. G. (2010). Realizing the Promise of Generation Y. *The Key to Changing the Teaching Profession, 67*(8), 28-34.

Beyhan, M. A. (1999). II. Abdülhanid Döneminde Hafiyye Teşkilatı ve Jurnaller. *İlmî Araştırmalar : Dil, Edebiyat, Tarih İncelemeleri, 8*, 65-83.

Bigley, S. (2017). *Clearancejobs.com*. 08 30, 2018 tarihinde Leaking vs. Whistleblowing: How to Stay on the Right Side of the Law: https://news.clearancejobs.com/2017/08/13/leaking-vs-whistle-blowing-stay-right-side-law/ adresinden alındı

Bircan, G. (2015). Kar Amaçsız İşletmelerde Hile Denetiminin Önemi. *Mali Çözüm Dergisi. oca/sub2015, Vol. 25 Issue 127, p93-115. 23p., 25*(127), 93-115.

Bjorkelo, B., Einarsen , S., ve Matthiesen, S. B. (2010). Predicting Proactive Behaviour at Work: Exploring the Role of Personality as an Antecedent of Whistleblowing bBehaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 371-394.

Bogdanovic, M., ve Tyll, , L. (2016). Attitude of Management Students Toward Whistleblowing: Evidence from Croatia. *Central European Business Review, 15*(1), 45-61.

Bouville, M. (2008). Whistle-Blowing and Morality. *Journalş of Business Ethics*, 579-585. doi:10.1007/s10551-007-9529-7

Bozkurt, N. (2009). *İşletmelerin Kara Deliği Hile: Çalışan Hileleri.* İstanbul: Alfa Basım Yayını.

Brief, A. P., ve Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review, 44*(4), 710-725.

Brown, J. O., Hays, J., ve Stuebs Jr., M. T. (2016). Modelling Account Whistleblowing Intentions: Applying the Theory of Planned Behavior and the Fraud Triangle. *Accaunt and the Public Interest, 16*(1), 28-56. doi:10.2308/apin-51675

Buchan, H. F. (2005). Ethical Decision Making in the Public Accaunting Profession: An extention of Ajzen's Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics, 61*, 165-181. doi:10.1007/sl0551-005-0277-2

Buckley, C., Cotter, D., ve Hutchinson, M. (2010). Whistleblowing - The case of a Financial Services Company. *Corporate Ownership and Control, 7*(3), 275-283. doi:http://eprints.qut.edu.au/

Bussmann, K.-D. (2007). *Economic crime: people,culture and controls.* PricewaterhouseCoopers.

Can, F. (2018). *Euronews*. 06 08, 2018 tarihinde Türk ekonomisine OHAL'in etkileri - Grafik: http://tr.euronews.com/2018/06/23/ohal-turk-ekonomisini-nasil-etkiledi-infografik adresinden alındı

Candan, H., ve Kaya, T. P. (2015). İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *13. Kamu yönetimi Kongresi (KAYFOR 13)*, (s. 305-330). kONYA.

Carpenter, T. D., ve Reimers, J. L. (2005). Unethical and Fraudulent Financial Reporting: Applying the Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics, 60*, 115-129. doi:10.1007/sl0551-004-7370-9

Carson, T. L. (2003). Self-Interest and Business Ethics: Some Lessons of the Recent Corporate Scandals. *Journal of Business Ethics, 43*, 389-394.

Cassematis, P. G., ve Wortley, R. (2013). Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. *J Bus Ethics, 117*, 615–634. doi:10.1007/s10551-012-1548-3

Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *e-international journal of educational research, 3*(4), 65-88.

Chang, M. K. (1998). Predicting Unethical Behavior: A Comparison of the Theory of Reasoned Action and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics, 17*, 1825-1834.

Chang, Y., Wilding, M., ve Shin, M. C. (2017). Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance and Magazine Review, 40*(4), 476-700.

Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 65-74.

Chtourou, S. M., Bédard , J., ve Courteau, L. (2001). Corporate Governance and Earnings Management., (s. 1-35). file:///C:/Users/user/Downloads/SSRN-id275053.pdf adresinden alındı

Cohen, J., ve Hanno, D. M. (1993). An Analysis of Underlying Constructs Affecting the Choice of Accounting as a Major. *Issues in Accounting Education, 8*(2), 219-238.

Çankaya, F., ve Gerekan, B. (2009). Hile Denetçiliği Mesleği Ve Sertifikalı Hile Denetçiliği Mesleki Standartları Ve Ahlâk Kuralları. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 93-108.

Çapık, C. (2014). Geçerlilik ve Güvenirlik Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 17*(3), 196-205.

Çelik, A. E. (2004, 09 26). Dünyadaki yolsuzlukları Türk kadını araştırdı.

Çiftçi, B. (2017). Türkiye'de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede'in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında Bir Değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), 3*(10), 147-166.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LİSREL Uygulamaları.* Ankara: Pegem Akademi.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları.* Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Daft, R. L. (2003). *Management.* Ohio: South-Western.

Danışman, S. A. (2012). Sosyal Sorumluluk Olarak İhbarcılık. *İş Ahlakı Dergisi, 5*(2), 227- 233.

Darman, G. M. (2009). Kurumsal Yönetim Uygulamalarında Yakınsamaya Hukuksal Düzenleme ve Piyasa Dinamiklerinin Etkisi.

Dasgupta , S., ve Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A Survey of Literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 57-70.

DeGeorge, R. T. (1990). *Business Ethics* (3 b.). New York: MacMillian Publishing.

DeGeorge, R. T. (1999). *Business Ethics* (5 b.). New Jersey: Prentice Hall.

Demiral, N. (2008). Bir Hastanede Islığı Çalmak. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(26), 128-137.

Dereköy, F. (2015). Kurumsal Yönetim ve Temel Dinamikleri. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 4*(1), 31-51.

Derneği, U. Ş. (2016). *Özel Sektörde Yolsuzlukla Mücadele Rehberi.* doi:http://www.seffaflik.org/wp-content/uploads/2016/05/%C3%96zel-Sekt%C3%B6rde-Yolsuzlukla-M%C3%BCcadele-Rehberi.pdf

Devaney, W. H., ve Tenenbaum, J. S. (2011). *Preventing Embezzlement and Fraud in Nonprofit Organizations.* Venable LLP. 07 12, 2017 tarihinde https://www.venable.com/files/publication/32c6e77c-7510-48c1-84fb-7844ede28d5e/presentation/publicationattachment/73aabc87-0653-46c3-a158-7d30f298a994/nys_society_of_cpas__preventing_and_detecting_fraud.pdf adresinden alındı

Devine, T., ve Maassarani, T. F. (2011). *The Corporate Whistleblower's Survival Guide: A Handbook for Committing the Truth.* San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Dinler, A. M. (2010). *Kurumsal Yönetişim*. 04 23, 2018 tarihinde MSXLABS Forum: https://www.msxlabs.org/forum/ekonomi/302579-kurumsal-yonetisim.html adresinden alındı

Donaldson, T., ve Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of The Corporation: Concepts, Evidence and Implications. *Academy of Management Review, 20*(1), 65-91.

Dozier, J. B., ve Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review, 10*(4), 823-836.

Doğan, İ. (2015). Farklı Veri Yapısı ve Örneklem Büyüklüklerinde Yapısal Eşitlik Modellerinin Geçerliği ve Güvenirliğinin Değerlendirilmesi . *Doktora Tezi* . Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Biyoistatistik Anabilim Dalı.

Doğru, H. (2010). *Borsa Gündem*. 07 20, 2018 tarihinde Dodd-Frank mı, SPK Yasası mı?: http://www.borsagundem.com/haber/dodd-frank-mi-spk-yasasi-mi/126198 adresinden alındı

Dufour, L., Andiappan , M., ve Banoun, A. (2017). The Impact of Emotions on StakeholderReactions to Organizational Wrongdoing. *European Management Review*, 1-19. doi:10.1111/emre.12141

Dworkin, T. M., ve Baucus, M. S. (1998). Internal or External Whistleblowers: A Comparision of Whistleblowing Processes. *journal of business ethics*, 1281-1298.

ERC. (2010). *Blowing the Whitle on Workplace Misconduct.*

Erkmen, T. (2014). *Kişisel İtibar ve Whistleblowing.* 07 21, 2017 tarihinde Slideshare: https://www.slideshare.net/itibarenstitusu/kiisel-itibar-ve-whistleblowing-turhan-erkmen adresinden alındı

Erkmen, T., Çalışkan Özsözgün, A., ve Esen, E. (2014). An Empirical Research about Whistleblowing Behavior in Accounting Context. *Journal of Accounting & Organizational Change, 10*(2), 229-243. doi:10.1108/JAOC-03-2012-0028

Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Beli,rlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de Bir Uygulama). *MANAS Journal of Social Studies, 7*(13), 203-218.

Erten, S. (2002a). Kız ve Erkek Öğrencilerin Evde Enerji Tasarrufu Yapma Davranış Amaçlarının Planlanmış Davranış Teorisi Yardımıyla Araştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 67-73.

Erten, S. (2002b). Panlanmış Davranış Teorisi ile Uygulamalı Öğretim Metodu. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, 19*(2), 217-233.

Ertuğrul, F. (2008). Paydaş Teorisi ve İşletmelerin Paydaşları ile İlişkilerinin Yönetimi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(31), 199-223.

Ertürk, A. (2016). The Relationship between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behavior for High School Teachers, 6(1). *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 1-22.

Esen, E., ve Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(2), 33-52.

Etik Kurulu. 07 27, 2018 tarihinde http://etik.gov.tr/tr-tr/ adresinden alındı

Evin, H. İ. (2018). *Şirkette Hırsız Var! Bir Şirkette Denetim Sistemi Nasıl Kurulur.* Ankara: Phoneix.

Fleddermann, C. B. (2012). *Engineering Ethics.* New Jersey: Prentice Hall.

Fortune. (2017, 04 07). Fortune 100 Best: http://beta.fortune.com/best-companies/edward-jones-5 adresinden alındı

Fountain, L. (2013). How Loud Can That Whistle Blow? *The EDP Audit, Control, and Security Newsletter, 47*(5), 19-23. doi:10.1080/07366981.2013.788890

Gaudet, R. (2016). Whistleblowing: How Millennials' Desire for Transparency Affects National Security: Baker School Project. The University of Tennessee, USA.

Gerçek, H. (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi. *Madencilik, 44*(4), 29-38.

Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly , J., ve Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes.* New York: McGraw-Hill.

Gonc, D. (2016). *Pay sahipleri-Paydaş Yaklaşımı*. 05 22, 2018 tarihinde Denizgonc: https://denizgonc.wordpress.com/2016/04/23/pay-sahipleri-paydas-yaklasimi/ adresinden alındı

Gorta, A., ve Forell, S. (1995). Layers of Decision: Linking social definitions of corruption and willingness to take action. *Crime, Law & Social Change, 23*, 315-343.

Gökçe, O., ve Şahin, A. (2004). 21. Yüzyılda Türk Bürokrasisinin Sorunları ve Çözüm Önerileri. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi*, 1-27.

Gökalp, F. (2005). *Muhasebe-Finansman Araştırma ve Uygulama Dergisi, 5*(14), 107-115.

Gretchen, S. M., ve Scott , S. (2004). Toward the Construct Definition of Positive Deviance, 47 (6). *American Behavioral Scientist*, 828-847.

Güney, S., ve Sarı, S. (2015). Muhasebe Denetiminin Etkinliğini Sağlamada İç Kontrolün Rolü. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(5), 62-80.

G20/OECD. (2015). *G20/OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, OECD'nin G20 Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanlarına Raporu.*

Haydaroğlu, İ. (1997). II. Abdülhamit'in Hafiye Teşkilatı Hakkında Bir Risale. *Ankara Üniversitesi Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi, Tarih Araştırmaları Dergisi*, 109-133.

Hays, J. B. (2013). An Investigation of the Motivation of Management Accountants to Report Fraudulent Accounting Activity: Applying the Theory of Planned Behavior. *Unpublished dissertation*. United States: Nova Southeastern University.

Hoffman , M. W., ve Schwartz, M. S. (2015). The Morality of Whistleblowing: A Commentary on Richard T. De George. *Journal of Business Ethics*, 771-781.

Hoffman, J. J. (1998). Are Women Really More Ethical Than Men? Maybe It Depends On The Situation. *Journal of Managerial Issues, X*(1), 60-73.

Hooks, K. L., Kaphan, S. E., ve Schultz, Jr., J. J. (1994). Enhamcing Communication to Assist in Fraud Prevention and Detection. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, 13*(2), 86-117.

Hooper, D., Couglan, J., ve Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.

Hür, A. (2015). Her daim itibarlı (!) meslek: Jurnalcilik. *Radikal*. 03 14, 2018 tarihinde http://www.radikal.com.tr/yazarlar/ayse-hur/her-daim-itibarli-meslek-jurnalcilik-1416114/ adresinden alındı

Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 77-94.

Jubb, P. B. (2000). Auditors as Whistleblowers. *International Journal of Auditing*, 153-167.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi.* Ankara: Nobel Yayınevi.

Karausta, T. (2013). Mesleki Hike Adli Denetim ve Türkiye'de Adli Denetim Mesleğinin Gerekliliği Üzerine Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keenan, J. P. (2002). Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 14*(1), 17-31.

Keenan, J. P. (2007). Comparing Chinese and American Managers on Whistleblowing. *Employ Responds Rights, 19*, 85-94. doi:10.1007/s10672-007-9036-0

Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., ve Sneha , S. (2010). Toward a Theory of Whistleblowing Intentions: A Benefit-to-Cost Differential Perspective. *Decision Sciences, 41*(4), 787-812.

Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği* (Cilt 17). Beta.

Kocagöz, E., ve Dursun, Y. (2010). Algılanan Davranışsal Kontrol, Ajzen'in Teorisinde Nasıl Konumlanır? Alternatif Model Analizleri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomİk Araştırmalar Dergİsi, 12*(19), 139-152.

Kördeve, M. K. (2017). Özel Sektör Sağlık Çalışanlarında Etik Tutum ile Whistleblowing Arasındaki İlişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi, 1*(2), 51-61.

Küçük, E. (2011). Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Mali Müşavir (SMMM) Olma Niyetinin Altında Yatan Faktörlerin Analizi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(14), 145-162.

Latan, H., Ringle, C. M., ve Chiappetta Jabbour, C. J. (2018). Whistleblowing Intentions Among Public Accountantsin Indonesia: Testing for the Moderation Effects. *J Bus Ethics, 152*, 573–588. doi:https://doi.org/10.1007/s10551-016-3318-0

Latané, B., ve Darley, J. M. (1970). *The Unresponsive Bystander.* New York: Appleton-Century-Crofts.

Lewis, D. (2006). The Contents of Whistleblowing/Confidential Reporting Procedures in the UK. *Employee Relations, 28*(1), 76-86.

Lower, U. (2007, August). Brace yourself – here comes generation Y. *American Nurse Today, Vol. 2*(No. 8). 03 10, 2017 tarihinde https://www.americannursetoday.com/brace-yourself-here-comes-generation-y/ adresinden alındı

McMillan, B., ve Conner, M. (2003). Applying an Extended Version of the Theory of Planned Behavior to Illicit Drug Use among Students. *Journal of Applied Social Psychology, 33*(8), 1662-1683.

Mengi, Z. (2003). *KİGEM*. http://www.kigem.com/is-basarisinda-kusak-farki.html adresinden alındı

Menk, K. B. (2011). The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions. *ProQuest*, 1-87.

Mercan, N. (2015). Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 7*(2).

Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri. *Uluslararası – Disiplinlerarası Kadın Çalısmaları Kongresi Kongre Bildirileri – I. Cilt* (s. 35-44). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi.

Mesmer-Magnus, J. R., ve Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics, 62*, 277-297. doi:10.1007/s10551-005-0849-1

Miceli , M. P., ve Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees.* Lexington Books.

Miceli , M. P., Near, J. P., ve Schwenk, C. R. (1991). Who Blows the Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review, 1*(45), 113-130.

Miceli, M. P., ve Dozier, J. B. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing : A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review, 4*(10), 823-836.

Miceli, M. P., ve Near, J. P. (1984). The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis. *Academy of Management Journal, 27*(4), 687-705.

Miceli, M. P., ve Near, J. P. (1985). Organizational Dissidence : The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*.

Miceli, M. P., ve Near, J. P. (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees.* Lexington Books.

Miceli, M. P., ve Near, J. P. (1996). Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management, 22*(3), 507-526.

Miceli, M. P., Near, J. P., ve Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in Organizations.* Taylor & Francis Group, LLC.

Miceli, M. P., Near, J. P., ve Dworkin, T. M. (2009). A Word to the Wise: How Managers and Policy-Makers can Encourage Employees to Report Wrongdoing. *Journal of Business Ethics, 86*, 379-396. doi:10.1007/s10551-008-9853-6

Micheli, M. P., ve Near, J. P. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing. *Personal Psycholog, 41*, 267-281.

Midkiff, K. A. (2004). Catch the Warning Signs of Fraud in NPOs. *Jourmaş of Accountancy*.

Near , J., ve Miceli, M. P. (1990). When Whistleblowing Succeeds: Predictors of Effective Whistle-blowing. *Academy of Management*, 175-179.

Near, J. P., ve Miceli, M. P. (1996). Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management, 22*(3), 507-526.

Near, J. P., ve Miceli, M. P. (2008). Wrongdoing,Whistle-Blowing,and Retaliation in the U.S.Government. *Review of Public Personnel Administration, 28*(3), 263-281.

Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R., ve Miceli, M. P. (2004). Does Type of Wrongdoing Affect the Whistleblowing Process? *Business Ethics Quarterly, 14*(2), 219-242.

Nicholas, A. (2009). Generational Perceptions: Workers And Consumers. *Journal of Business & Economics Research, 7*(10), 47-52.

NWC. (2018, 04 21). *National Whistleblower Center*. National Whistleblower Center: https://www.whistleblowers.org/ adresinden alındı

Odabaşı, C., ve Ergen, H. (2015). Bağımsız Denetimde Kamu Gözetimi ve Skandallar. *Muhasebe ve Denetim Dünyası*, 1-11.

Oh, L.-B., ve Teo, H.-H. (2010). To Blow or Not To Blow: A Study of Whistleblowing Behavior in Reporting Software Piracy. *Journal of Organizational Computing & Electronic Commerce, 20*(4), 347-369.

Oktem, M. K., ve Shahbazi, G. (2012). Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing in Turkey and Iran. *Middle-East Journal of Scientific Research, 12*(7), 945-951.

Olander, S. (2004). Whistleblowing Policy: An Element of Corporate Governance. *Academic Journal Article Management Quarterly*. 08 07, 2017 tarihinde https://www.questia.com/library/journal/1G1-126849214/whistleblowing-policy-an-element-of-corporate-governance adresinden alındı

Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance, 10*(2), 85-97.

Orr, L. H. (2001). Is Whistle-Blowing the Sama as Informer? *Business & Society Review*(39), 4-17.

Örücü , E., Kılıç, R., ve Taşkın , T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, 14*(2), 117-135.

Özdemir, B., &ve Mısırlıoğlu, H. (2014). İşletmelerde Suistimal Risklerinin Yönetilmesi Anket Sonuçları. *Sunum*. PWC. 09 12, 2018 tarihinde https://www.pwc.com.tr/tr/advisory/suistimal-incelemeleri/turkey-fraud-forum-isletmelerde-suistimal-risklerinin-yonetilmesi-mini-anket-sonuclari.pdf adresinden alındı

Özen, B. (2012). Örnekleme Yöntemleri. doi:https://prezi.com/sbwrmtje5xzr/ornekleme-yontemleri/

Özkul, F. U., ve Özdemir, Z. (2010). Çalışan Hilelerinin Önlenmesinde Proaktif Yaklaşımlar: Kurumsal İşletmelerde İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerine Nitel Bir Yaklaşım. *Dergi Park, 10*(40), 75-89.

Özkul, U., ve Pektekin, P. (2009). Muhasebe Yolsuzluklarının Tespitinde Adli Muhasebecinin Rolü ve Veri Madenciliği Tekniklerinin Kullanılması. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*(4), 57-88.

Özler, D. E., Şahin, M. D., ve Atalay, G. C. (2010). Teorik Bir Çerçevede Whistleblowing Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(2), 169-194.

Park, H., & Blenkinsopp , J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior - a Survey of South Korean. *Journal of Business Ethics, 85*(4), 545-556.

Park, H., Blenkinsopp, J., ve Park, M. (2014). The Influence of an Observer's Value Orientation and Personality Type on Attitudes Toward Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 121-129. doi:10.1007/s10551-013-1908-7

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., ve Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes towards different forms of whistleblowing: A comperasion of South Korea, Turkey and the UK, 82 (4). *Journal of Business Ethics*, 929-939.

Parker, D., Manstead, A. S., Stradling, S. G., Reason, J. T., ve Baxter, J. S. (1992). Intention to Commit Driving Violations: An Application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 94-101.

Parmaksiz, M. Y. (2016). *Hofstede'e göre Türkiye'nin Kültür Boyutları Analizi*. Linkedin: https://tr.linkedin.com/pulse/hofstedee-g%C3%B6re-t%C3%BCrkiyenin-k%C3%BClt%C3%BCr-boyutlar%C4%B1-analizi-parmaksiz adresinden alındı

Parmerlee, M. A., Near, J. P., ve Jensen, T. C. (1982). Correlates of whistleblowers' perceptions of organizational retaliation. *Administrative Science, 27*, 17-34.

Paul, R. J., ve Townsend, J. B. (1996). Don't Kill the Messenger! Whistle-Blowing in America- A Review with Recommendations. *Employee Responsibilities and Rigfits Journal, 9*(2), 149-161.

Pehlivanlı, D. (2011). *Türkiye'de Suistimal Etik Kurallara Uyumsuzluklar.* http://www.asildenetim.com/images2/etik_kurallara_uyumsuzluklar_turkiyede_suistimal.pdf adresinden alındı

Perry, J. L. (1992). The Consequences of Speaking out: Processes of Hostility and Issue Resolution Involving Fedaral Whistleblowers. *Academy of Management Best Papers Proceeding*, 311-315. doi:10.5465/AMBPP.1992.17516059.

Peters, M. (2005). *The Guardian*. 07 22, 2018 tarihinde Pfizer fires vice-president:

https://www.theguardian.com/business/2005/dec/02/money adresinden alındı

Quasqas, F., ve Kleiner, B. H. (2001). The Difficulties of Whistleblowers Finding Employment. *Management Research News, 24*(3/4), 97-100.

Rahayuningsih, D. A. (2016). Toward Conceptual Model of Whistleblowing Intention among Internal Audıtors and the Consequences in Organizational Performance. *International Journal of Business, Economics and Law, 10*, 8-13.

Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., ve Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science, 19*(2), 221-240.

Reing, C. J., ve Tilt, C. A. (2009). Corporate Social Responsibility Issues in Media Releases: A Stakeholder Analysis of Australian Banks. *Isuues in Social and Environmental Accounting, 2*(2), 176-197.

Rezaee, Z. (2005). Causes, consequences, and deterence of financial statement fraud. *Critical Perspectives on Accounting, 16*, 277–298.

Rustiarini, N. W., ve Sunarsih, N. (2017). Factors Influencing the Whistleblowing Behaviour: A Perspective from the Theory of Planned Behaviour. *Asian Journal of Business and Accounting, 10*(2), 187-214.

Sadhale , V., ve Agarwal , V. (2012). Whistle Blowing - Are we Heading in the Right Direction ? *40th National Convention of Company Secretaries*, (s. 104-112).

Sarı, A. (2011). 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu' nda İç Kontrol Sistemi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sayğan, S., ve Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, 28(1). *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 1-23.

Sağmanlı, M., ve Ersen, Ç. (2002). Avrupa Birliği 8 No'lu Yönergesi Çerçevesinde Denetim Mesleği ile Uyumlaştırma Çalışmaları. *İSMMMO Mali Çözüm Dergisi*, 1-5.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.

Schultz, J. R. (2014). Applying The Theory of Planned Behavior to Participation in Sustainable Tourism Certification Programs. *Doctor of Philosophy*. The University of Utah.

Seçkin, Z., ve Karasoy, H. A. (2012). A conceptual study on the relationship between the importance of whistleblowing and organizational citizenship. *International Journal of Information Technology and Business Management, 6 (1)*, 50-58.

SEC. (2017). *Agency Financial Report .*

Seifert, D. L. (2006). *The Influence of Organizational Justice on the Perceived Likelihood of Whistleblowing.* Washington State University.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25*(1), 317-339.

Sharif, Z. (2015). Intention Towards Whistle-Blowing Among Internal Auditors in the U.K. *PhD Thesis*. The University of Huddersfield Business School.

Sims, R. L., ve Keenan, J. P. (1998). Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal of Business Ethics, 17*, 411-421.

Smith, H. J. (2003). *MITSloan Management Review*. 2018 tarihinde The Shareholders vs. Stakeholders Debate: https://sloanreview.mit.edu/article/the-shareholders-vs-stakeholders-debate/ adresinden alındı

Smith, H. J. (2003). *The Shareholders vs. Stakeholders*. 05 19, 2018 tarihinde MIT Slogan Management Review: https://sloanreview.mit.edu/article/the-shareholders-vs-stakeholders-debate/ adresinden alındı

Soaken, K., ve Soaken, D. R. (1987). A Survey of Whistleblowers: Their Stressors and Coping Strategies. *Proceedings of the Hearing on H. R.*, 156-166.

Southgate, D. (2014). *MB Global*. 04 20, 2017 tarihinde Duncan Southgate on Making Sense of Multiscreen: http://www.millwardbrown.com/mb-global/our-thinking/video/duncan-southgate-on-making-sense-of-multiscreen adresinden alındı

SPK, TKYD, ve Darman, G. M. (2017). *Kurumsal Yönetim.* SPL.

Stansbury, J. M., ve Victor, B. (2009). Whistle-Blowing Among Young Employees: A Life-Course Perspective. *Journal of Business Ethics, 85*, 281–299.

Sutton, S. (1998). Predicting and Explaining Intentions and Behavior: How Well Are We Doing? *Journal of Applied Social Psychology, 28*(15), 1317-1338.

Şahin, A. (2016). *Wells Fargo skandalı derinleşiyor*. 01 28, 2019 tarihinde Fortune: http://www.fortuneturkey.com/wells-fargo-skandali-derinlesiyor-39675 adresinden alındı

Şengür, E. D. (2010). İşletmelerde Hile, Hilelerin Önlenmesi, Hilelei Finansal Raporlama İle İlgili Düzenlemeler ve Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe BVilim Dalı.

Taş, F., ve Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(3), 33-54.

Tavakol, M., ve Dennick, R. (2011). Post-examination analysis of objective tests. *Med Teach, 33*(6), 447-458. doi:10.3109/0142159X.2011.564682

Tekin, A. G. (2003). Kurumsal Yönetişim (Corporate Governance), Kuvvetler Ayrılığı İlkesi ve Denetimden Sorumlu Komiteler. *Ekonomistler Bülteni*. 12 04, 2017 tarihinde http://www.angelfire.com/ok4/aligunertekin/200305CGDSKomiteler.pdf adresinden alındı

Terzi, S. (2012). *Hileli Finansal Raporlama Önlem ve Tespit.* İstanbul: Beta.

Thapar, S. (2012). Whistle Blowing- An Important Aspect in Corporate Governance and Role of Secretary as an Effective Whistle Blower. *40th National Convention of Company Secretaries*, 152-158.

Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis.* Washington: American Psychological Association.

Tippett, E. C. (2016). *Why companies like Wells Fargo ignore their whistleblowers – at their peril*. 01 28, 2019 tarihinde The Conversation: http://theconversation.com/why-companies-like-wells-fargo-ignore-their-whistleblowers-at-their-peril-67501 adresinden alındı

TÜSİAD. (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 1.*

TÜSİAD. (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 2.*

TKYD, & Deloitte. *Nedir Bu Kurumsal Yönetim?* İstanbul: TKYD.

Toksöz, F. (2008). *İyi Yönetişim El Kitabı.* Tesev.

Topgül, S. (2018). Demografik Özelliklerin Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Kamu Kurumları Üzerine Bir Araştırma. *Reserachgate*. 10 16, 2018 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/328028381 adresinden alındı

Trongmateerut, P., ve Sweeney, T. J. (2013). The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation. *J Bus Ethics, 112*, 437–451. doi:DOI 10.1007/s10551-012-1270-1

TUİK. (2016). *Nüfus ve Demografi*. 04 20, 2017 tarihinde Konularına Göre İstatistikler: http://www.tuik.gov.tr/Start.do adresinden alındı

Turgut, M. F., ve Baykul, Y. (2012). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme.* Ankara: Pegem Akademi.

Tuğcu, F. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Bir Anket Uygulaması. *Yüksek Lisans Tezi*. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Uluslararası Şeffaflık Derneği. (2017). *Özel Sektörde Yolsuzlukla Mücadele Rehberi.* İstanbul: Uluslararası Şeffaflık Derneği. 12 04, 2017 tarihinde http://www.seffaflik.org/wp-content/uploads/2016/05/%C3%96zel-Sekt%C3%B6rde-Yolsuzlukla-M%C3%BCcadele-Rehberi.pdf adresinden alındı

United States Department of Labor. (2018, 04 21). *Occupational Safety and Health Administration*. The Whistleblower Protection Programs: https://www.whistleblowers.gov/ adresinden alındı

United States Senate Report. (2002). The Role of the Board of Directors in Enron's Collapse. *Senate, Permanent Subcommittee on Investigations of the Committee on Govermental Affairs United States*. Washington: US Government Printing Office.

Uyar, S., ve Yelgen, E. (2015, 01). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi, 13*(1), 85-106. 08 05, 2016 tarihinde http://dergipark.gov.tr/download/article-file/203308 adresinden alındı

Uğur, H. (2013). Suçların İhbarı ve İhbarcıların Korunması. *TBB Dergisi, 108*, 383-406.

Ülgen, H., ve Mirze, K. S. (2013). *İşletmelerde Stratejik Yönetim.* Beta.

Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility: A Global Assessment, 7-8.* Ashgate Publishing Limited.

Varelius, J. (2009). Is Whistle-blowing Compatible with Employee Loyalty? *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-008-9769-1

Verschoor, C. C. (2010). We need more whistleblowers. *Stratejic Finance*, 15-17.

Vinten, G. (1992). Whistle Blowing: Corporate Help or Hindrance? *Management Decision, 30*(1), 44-48.

Viswesvaran, C., ve Mesmer-Magnus, J. R. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 277-297. doi:10.1007/s10551-005-0849-1

Wen, P., ve Chen, C. (2016). How Does Ethical Leadership Influence Employees' Whistleblowing Intention? Evidence from China. *Social Behavior and Responsibility, 8*, 1255-1266.

Yürür, S., ve Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir? *Amme İdaresi Dergisi, 49*(3), 117-148.

Yılmaz, F. (2014). *Whistleblowing.* 07 21, 2017 tarihinde Prezi: https://prezi.com/im27ft31m5dz/copy-of-whistleblowing/ adresinden alındı

Yılmaz, V., ve Doğan, M. (2016). Planlanmış Davranış Teorisi Kullanılarak Önerilen Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geri Dönüşüm Davranışlarının Araştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 191-205.

Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Zakaria, M., Abd Razak, S. A., ve Yusoff, M. A. (2016). The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistle-Blowing Intentions. *Review of European Studies, 8*(3), 221-236. doi:doi:10.5539/res.v8n3p221

Zhang, J., Chiu, R., ve Wei, L. (2009). Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications. *Journal of Business Ethics, 88*, 25–41. doi:DOI 10.1007/s10551-008-9831-z

İnternet Kaynakları:

http-1. (2016). *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse*. 09 12, 2018 tarihinde https://www.finansaleksen.com.tr/wp-content/uploads/2018/04/denetim-sirkulerleri-2016-2.pdf adresinden alındı

http-2. (tarih yok). *National Security Whistleblowers Coalition*. 07 27, 2018 tarihinde https://www.nswbc.org/ adresinden alındı

http-3. (2018, 04 21). *Whistleblowing for Employees*. gov.uk: https://www.gov.uk/whistleblowing adresinden alındı

http-4. (tarih yok). *Wikileaks*. 04 10, 2018 tarihinde https://wikileaks.org adresinden alındı

http-5. (tarih yok). *BİMER*. 07 24, 2017 tarihinde https://www.bimer.gov.tr/ adresinden alındı

http-6. (tarih yok). CİMER. 12 06, 2017 tarihinde http://www.devlette.com/cumhurbaskanligi-iletisim-merkezi-cimer-sikayet-basvurusu/ adresinden alındı

http-7. (2017). *MAERKS*. 04 22, 2018 tarihinde Whistleblower system: https://www.maersk.com/business/sustainability/whistle-blower-system adresinden alındı

http-8. (2018). *Volkswagen*. 08 13, 2018 tarihinde https://www.volkswagenag.com/en/group/compliance-and-risk-management/whistleblowersystem.html adresinden alındı

http-9. *Doğuş Otomotiv*. 04 21, 2018 tarihinde Doğuş Otomotiv: https://www.dogusotomotiv.com.tr/tr/surdurulebilirlik/kurumsal-surdurulebilirlik/yonetisim-risk-yonetimi-etik/etik/rusvetle-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi adresinden alındı

http-10. *GİMDES*. 07 24, 2018 tarihinde http://www.gimdes.org/ adresinden alındı

http-11. *Uluslararası Çalışma Örgütü*. 07 21, 2017 tarihinde http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm adresinden alındı

http-12. *Software Asset Managment*. 07 24, 2018 tarihinde İyi Yönetim: https://www.microsoft.com/tr-tr/sam/govcompliance.aspx adresinden alındı

http-13. (2010). *Complience Online*. 07 24, 2018 tarihinde Sarbanes-Oxley vs. Bill 198 – Key Differences: https://www.complianceonline.com/sarbanes-oxley-vs-bill-198-key-differences-11103-prdad adresinden alındı

http-14. (2016). *INDIGO*. 07 21, 2017 tarihinde https://indigodergisi.com/2016/04/nsa-ifsa-eden-edward-snowden-hikayesi-film-oldu/ adresinden alındı

http-15. İstihdam, İşsizlik ve Ücret. 10 15, 2017 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist adresinden alındı

http-16. (2018). *Uluslararası Şeffaflık Derneği*. http://www.seffaflik.org/cpi2017/ adresinden alındı

http-17. *Whistleblowing Policy Template*. 01 05 2019 tarihinde https://whispli.com adresinden alındı

EKLER

EK 1 Ölçek Kullanma İzni

whistleblowing scale

Kaynağı Görü
Kaydet
Tüm Parçalar

Tarih: 11-08-2016 (23:53:39 +03)
Kimden: Hacer Şivil
Kime: john.blenkinsopp@northumbria.ac.uk

I am a PhD candidate in Turkey. I am interested in generations and their perception of whistleblowing.

I would like to refer to your studies, one of which was conducted by Heungsik Park and you 'Whistleblowing a planned behavior. A survey of South Korean police officer' and the other one was conducted by Heungsik Park, Kemal Öktem, Ugur Omulgonulsen and you 'Cultural Orientation and Attitutes Toward Different Forms of Whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey and the UK.

I have tried to be in touch with you and your colleagues several times, but my mails keep bouncing back.

I would appreciate it if you could share the whistleblowing survey that you devised and used in your studies with me.Kind Regards

Hacer Şivil

Istanbul Technical University
School of Foreign Languages
Self-Study Coordinator

Email: sivilh@itu.edu.tr
Phone: 0212 232 47 27

----- John Blenkinsopp <john.blenkinsopp@northumbria.ac.uk> den ileti ---------
Tarih: Mon, 15 Aug 2016 10:38:40 +0000
Kimden: John Blenkinsopp <john.blenkinsopp@northumbria.ac.uk>
Konu: RE: whistleblowing scale
Kime: Hacer Şivil <sivilh@itu.edu.tr>

Dear Hacer

Thank you for your email. I would be happy in principle to share our survey, could you tell me a little more about your proposed research?

Best regards

John

John Blenkinsopp

Professor of Management

Faculty of Business and Law

Northumbria University

+44 (0)191 227 3947

Google Scholar profile: https://scholar.google.co.uk/citations?user=cxKj1T0AAAAJ&hl=en

EK 1 Ölçek Kullanma İzni (Devam)

Re: whistleblowing scale

Tarih: 15-08-2016 (15:21:23 +03)
Kimden: Hacer Şivil
Kime: John Blenkinsopp

Kaynağı Görüntü
Kaydet
Tüm Parçaları G

Bu iletiye 22-08-2016 16:32:35 de cevap verdiniz.

HTML İleti (92 KB)

Dear Mr Blenkinsopp,

Thank you very much for your swift reply.

I am interested in whistleblowing since this notion has both negative and positive connotations in various cultures. However, I believe that although X and Y generations have to live and work together, they have a different world in which they view many things differently, yet they need to be efficient and productive at work at the end of the day.

Briefly, I would like to examine the relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior in X and Y generations. I mean I am planning to analyze the subdimentions within whistleblowing and organizational citizenship behaviour to be able to explain their perceptions.

I have been searching through some studies and research, and I have seen the research you conducted with Heungsik Park, M. Kemal Oktem, and Ugur Omurgonulsen 'Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea,Turkey, and the U.K.' issued in Journal of Business Ethics (2008)- which must have provided some information regarding the Turkish culture I belong to -. and the research you conducted with Heungsik Park 'Whistleblowing as planned behavior – A survey of South Korean police officers' issued in Journal of Business Ethics (2010). They both arose my interest.

Besides, your whistleblowing behavior scale has been highly referred in my studies.

I have also had the opportunity to be in touch with Dennis W. Organ from Indiana University. Upon my request, Mr. Organ shared 'Organizational Citizenship Behavior Scale' with me, for which I feel gratitute.

Since both 'Whistleblowing Behavior Scale' developed and applied by the team in which you took part and 'Organizational Citizenship Behavior Scale' developed and applied by Mr Organ and his team are highly referred ones, I would like to refer to your studies and use the scales. Besides, it would be such a great honor for me to share my study with with if you are interested.

I would really appreciate it if you could share the whistleblowing scale with me.
Kind Regards.

RE: whistleblowing scale

Tarih: 23-08-2016 (17:15:49 +03)
Kimden: John Blenkinsopp
Kime: Hacer Şivil
Ekler: Cross cultural WB questionnaire.doc (47 KB)
Outline of TPB Whistleblowing Questionnaire.doc (28 KB)

Metin (108 KB)

Hi Hacer

Attached are two questionnaires, the first was used in Park et al (2008), the second in Park & Blenkinsopp (2009). Good luck with your proposal.

Best regards

John

EK 2 Meşru İhbarcılık Ölçeği

Meşru İhbarcılık Davranışının Planlanmış Davranış Teorsi'ne göre Modellenmesi

Değerli Öğrencimiz,

Bu araştırma iş hayatında belli bir süre çalışmış veya halen çalışmakta olan Açıköğretim Fakültesi öğrencileri için hazırlanmıştır. Çalışmada farklı kuşakların meşru ihbarcılık niyetinin ölçülmesi hedeflenmektedir. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyup yanıtlayınız. Yaklaşık 10 dakikanızı alacak bu araştırmaya zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. A. Barış BARAZ
Hacer ŞİVİL

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla ve istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek katılıyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

- o Evet
- o Hayır

I. Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz

- o Kadın
- o Erkek

2. Doğum tarihiniz

- o 1946-1964 arası
- o 1965-1979 arası
- o 1980-1999 arası
- o 2000 ve sonrası

3. Medeni durumunuz

- o Evli
- o Bekar

4. Yaşadığınız şehir

……

5. Çalıştığınız kurum

- o Özel sektör çalışanı
- o Kamu sektörü çalışanı
- o Kendi şirketim

6. Göreviniz

- o Yönetici/Girişimci/ İşveren (7. ve 8. soruları da cevaplayınız)
- o Personel (9. sorudan devam ediniz)

7. Yönetici konumundaysanız kaç personelden sorumlusunuz?

- o 1-9
- o 10-49
- o 50-249
- o 250+

8. Yönetici konumundaysanız bu pozisyondaki çalışma süreniz

- o 1 yıldan az
- o 1-5 yıl
- o 6-10 yıl
- o 11-15 yıl

9. Toplam çalışma süreniz

- o 1 yıldan az
- o 1-5 yıl
- o 6-10 yıl
- o 11-15 yıl

10. Ortalama aylık geliriniz

- o Asgari ücretin altında (1404 TL)
- o Asgari ücret (1404 TL)
- o Asgari Ücret (1404 TL) – 2500 TL
- o 2500- 3500 TL
- o 3500- 4500 TL
- o 4500- 5500 TL
- o 5500- 6500 TL
- o 6500 TL'den fazla

11. Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız veya şahit olduğunuz ihbar edilmesi gerektiğini düşündüğünüz bir olay yaşandı mı?

- o Evet
- o Hayır

12.

Çalıştığınız kurumda tanık olduğunuz veya maruz kaldığınız haksız bir durum için aşağıdakileri kaç kez yaptınız?	0 kez	1 kez	2 kez	3 kez	4 kez	5 + kez
Durumu kurum dışındaki ilgili yetkililere rapor ettim						
Durumu kurum içindeki ilgili kişiye rapor ettim						
Haksızlığı kurum dışı kanallara bildirdim						
Haksızlığı kurum içi kanallara bildirdim						
Üst düzey yönetime haber verdim						
Dış mümessilleri bilgilendirdim						
Halkı bilgilendirdim						
Süpervizörüme söyledim						
Beni gerçekten seven çalışma arkadaşlarıma söyledim						
Yakın arkadaşlarımla konuştum						

I. Meşru ihbracılık ölçeği- Park & Blenkinsopp (2008)

Sayın Katılımcı,

Bu bölümde çalıştığınız veya çalışmakta olduğunuz kurumda karşılaştığınız etik olmayan bir duruma karşı niyetinizin ölçülmesi hedeflenmektedir. Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanız rica ederiz.

NİYET	**Çalıştığınız kurumda haksız bir duruma tanık olsaydınız, aşağıdaki durumları ne derece denerdiniz?**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Durumu kurum dışındaki ilgili yetkililere rapor ederdim ***DIŞSAL***	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	Durumu kurum içindeki ilgili kişiye rapor ederdim ***INTERNAL***	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Kurum dışı ihbar kanallarını kullanırdım ***DIŞSAL***	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	Kurum içi ihbar kanallarını kullanırdım ***İÇSEL***	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	Üst düzey yönetime haber verirdim **İÇSEL**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6	Dış mümessilleri bilgilendirirdim ***DIŞSAL***	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7	Halkı bilgilendirirdim ***DIŞSAL***	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
8	Süpervizörüme söylerdim ***İÇSEL***	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

TUTUM	**Bir organizasyonda çalışanların haksız bir durumu bildirmesini ne kadar doğru buluyorsunuz?** ***ÖNEMSEME***	**Hiç Doğru Değil**	**Doğru Değil**	**Kararsızım**	**Doğru**	**Kesinlikle Doğru**
1	Haksızlığı bildirmek kurumu ciddi bir zarardan koruyabilir.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	Bir kurumda haksız bir durumu bildirmek yolsuzluğu kontrol altına almada yardımcıdır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Haksızlığı bildirmek kamu menfaatini arttırır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	İş yerinde haksız bir durumu bildirmek çalışanın işini yapma şeklidir.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	Haksızlığı bildirmek ahlaklı bir davranıştır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
TUTUM	**Haksız bir durumu bildirmiş olsaydınız, aşağıdaki sonuçlar sizin için ne kadar önemli olurdu?** ***SONUÇLA İLGİLİ DEĞERLENDİRME***	**Hiç Önemli Değil**	**Önemli Değil**	**Kararsızım**	**Önemli**	**Çok Önemli**
1	Kurumu bir zarardan korumak	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	Haksızlığı kontrol etmek	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Kamu menfaatini arttırmak	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	Çalışan olarak görevimi yerine getirmek	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	Ahlaki tatmin sağlamak	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
SOSYAL BASKI	**Haksız bir durumu bildirmiş olsaydınız aşağıdaki kişiler sizinle ne kadar gurur duyardı?** ***NORMATİF İNANÇLAR***	**Hiç**	**Biraz**	**Kararsızım**	**Çok**	**Çok Fazla**
1	Aile üyelerim	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	İş arkadaşlarım	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Amirim	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	Arkadaşlarım	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	Komşularım	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
SOSYAL BASKI	**Aşağıdaki kişilerin haksız bir durumu bildirmeniz durumunda sizi onaylayıp onaylamamasını ne derece önemsersiniz?** ***MOTİVASYON***	**Hiç**	**Biraz**	**Kararsızım**	**Çok**	**Çok Fazla**
1	Aile üyelerim	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	İş arkadaşlarım	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Amirim	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	Arkadaşlarım	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	Komşularım	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

ALGILANAN DAVRANIŞ KONTROLÜ	**Çalıştığınız kurumda haksız bir durumu bildirdiğinizde sizce aşağıdakilerin olması ne kadar muhtemeldir?** ***KONTROL UNSURLARI***	**Hiç Muhtemel Değil**	**Muhtemel Değil**	**Kararsızım**	**Muhtemel**	**Çok Muhtemel**
1	Çalıştığım kurum haksız bir durumu bildirmemin her aşamasını engelleyecek veya göz ardı edecek	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	Bu süreçte karşı karşıya kalacağım zorluklar benim katlanamayacağım kadar büyük boyutta olacak	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Haksız bir durumu bildirmem hiçbir şeyi değiştirmeyecek	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	Çalıştığım kurumun düşmanca yaklaşımına maruz kalacağım	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
ALGILANAN DAVRANIŞ KONTROLÜ	**Haksız bir durumu bildirmeniz sizin için ne denli önemlidir?** ***ALGILANAN GÜÇ***	**Hiç Önemli Değil**	**Önemli Değil**	**Kararsızım**	**Önemli**	**Çok Önemli**
1	Kurumun haksız bir durumu bildirmeye mâni olması veya göz ardı etmesi	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	Bu süreçte yaşayacağım zorluklar	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Haksız bir durumu bildirmenin sonucu değiştirmemesi	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	Kurumun düşmanca yaklaşımı	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**