



**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDEKİ  
AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM  
VE ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK ALGILARI İLE BİLGİ  
İFŞA YÖNELİMLERİNİN (WHISTLEBLOWING)  
İNCELENMESİ**

**Muhammet MAVİBAŞ**

**Doktora Tezi**

**Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı**

**2022**

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
KİŞİ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
SPOR YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI  
SPOR YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDEKİ AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL  
ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK ALGILARI İLE BİLGİ İFŞA  
YÖNELİMLERİNİN (WHISTLEBLOWING) İNCELENMESİ**

(Investigation of Perceptions of Organizational Ethical Climate, Organizational Transparency  
and Whistleblowing Tendencies of Academicians in Faculties of Sports Sciences)

DOKTORA TEZİ

Muhammet MAVİBAŞ

Danışman: Doç. Dr. Emre BELLİ

Erzurum  
Nisan, 2022

## KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Muhammet MAVİBAŞ tarafından hazırlanan “Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlerin Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Şeffaflık Algıları ile Bilgi İfşa Yönelimlerinin (Whistleblowing) İncelenmesi” başlıklı çalışması 01 / 04 / 2022 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalında doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

|               |                                                                                |                      |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Jüri Başkanı: | Prof. Dr. Gökhan BAYRAKTAR<br><i>Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi</i>           | Aslı ıslak imzalıdır |
| Danışman:     | Doç. Dr. Emre BELLİ<br><i>Atatürk Üniversitesi</i>                             | Aslı ıslak imzalıdır |
| Jüri Üyesi:   | Dr. Öğretim Üyesi Davut BUDAK<br><i>Atatürk Üniversitesi</i>                   | Aslı ıslak imzalıdır |
| Jüri Üyesi:   | Dr. Öğretim Üyesi Yavuz AKKUŞ<br><i>Atatürk Üniversitesi</i>                   | Aslı ıslak imzalıdır |
| Jüri Üyesi:   | Dr. Öğretim Üyesi Muhammet İrfan KURUDİREK<br><i>Artvin Çoruh Üniversitesi</i> | Aslı ıslak imzalıdır |

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

.... / .... / 202..

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Fatih KIYICI

Enstitü Müdürü

## ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Doktora Tezi olarak sunduğum “Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlerin Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Şeffaflık Algıları ile Bilgi İfşa Yönelimlerinin (Whistleblowing) İncelenmesi” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

... / ... / 2022

Aslı ıslak imzalıdır

Muhammet MAVİBAŞ

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve ..... sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve ..... sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

## TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında, hem yüksek lisans hem de doktora danışmanlığımı yapan ve üzerimde çok emeği olan Doç. Dr. Emre BELLİ hocama, Doktora Tez İzleme Komitesinde bulunan Doç. Dr. Orcan MIZRAK ile Dr. Öğretim Üyesi Yavuz AKKUŞ hocalarıma, Tez Savunma Jüri Üyeliği davetimizi kabul ederek katkılarda bulunan Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinden Prof. Dr. Gökhan BAYRAKTAR ile Artvin Çoruh Üniversitesinden Dr. Öğretim Üyesi Muhammet İrfan KURUDİREK hocalarıma ve Jüri Yedek Üyesi olarak katılan Dr. Öğretim Üyesi Davut BUDAK hocama, bu süreçte beni destekleyen tüm arkadaşlarıma ve üzerimde çok emeği olan aileme teşekkür ederim.

Muhammet MAVİBAŞ

## ÖZ

### DOKTORA TEZİ

## SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDEKİ AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK ALGILARI İLE BİLGİ İFŞA YÖNELİMLERİNİN (WHISTLEBLOWING) İNCELENMESİ

Muhammet MAVİBAŞ

Nisan 2022, 176 Sayfa

**Amaç:** Bu çalışma, spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini; spor bilimleri fakültelerindeki akademik personel oluşturulmuş; örneklem grubunu ise 320’u erkek 133’ü kadın olmak üzere 443 katılımcı oluşturmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için kişisel bilgi formu, örgütsel etik iklim düzeylerini belirlemek için ;Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen, Cullen vd. (1993) tarafından güncellenen, Özen ve Durkan (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanan örgütsel etik iklim ölçeği, örgütsel şeffaflık düzeylerini belirlemek için Rawlins (2006) tarafından geliştirilen, Üçler ve Taştan (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan örgütsel şeffaflık ölçeği, bilgi ifşa yönelimlerini (whistleblowing) belirlemek için Park vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Saygan (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanan bilgi ifşası ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, genel ortalamalarını belirlemek için betimsel istatistik, ikili değişkenlere göre örgütsel etik iklim, örgütsel şeffaflık ve bilgi ifşa yönelim düzeylerini karşılaştırılmak için bağımsız gruplarda t-testi, ikiden fazla değişkenlere göre karşılaştırılmak için tek yönlü varyans anova analizi; farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için de Tukey testi yapılmıştır. Örgütsel etik iklim, örgütsel şeffaflık ve bilgi ifşa yönelimleri arasındaki ilişki için ise pearson korelasyon analizi kullanılmış ve anlamlılık düzeyi  $p<0,05$  alınmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların idari görev durumuna göre; örgütsel etik iklim  $p=(,002)$  ve örgütsel şeffaflık  $p=(,000)$  düzeylerinin karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel etik iklim ve bilgi ifşa yönelimleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ( $r=,378$ ;  $p<0,01$ )

**Sonuç:** Katılımcıların idari durumlarına göre örgütsel etik iklim düzeylerinin karşılaştırılmasında idari görevi olanların ( $\bar{X}=3,58\pm0,57$ ) idari görevi olmayanlara ( $\bar{X}=3,39\pm0,74$ ) oranla daha fazla örgütsel etik iklim düzeyine sahip olduğu; örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılmasında yine idari görevi olanların ( $\bar{X}=3,54\pm1,09$ ) idari görevi olmayanlara ( $\bar{X}=3,13\pm1,16$ ) oranla daha fazla örgütsel şeffaflık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel etik iklim düzeyleri ile bilgi ifşa yönelimleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; katılımcıların örgütsel etik iklim düzeyleri arttıkça bilgi ifşa yönelimlerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,01$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Beden Eğitimi ve Spor, Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık, Bilgi İfşası

## ABSTRACT

### DOCTORAL DISSERTATION

#### INVESTIGATION OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL TRANSPARENCY AND WHISTLEBLOWING TENDENCIES OF ACADEMICIANS IN FACULTIES OF SPORTS SCIENCES

Muhammet MAVİBAŞ

April 2022, 176 Pages

**Purpose:** This study was conducted to examine the relationship between the organizational ethical climate, organizational transparency perceptions and whistleblowing tendencies of academic staff working in sports sciences faculties.

**Method:** The universe of the research; While the academic personnel in the faculties of sports sciences were formed, the sample group consisted of 443 participants, 320 men and 133 women. personal information form to determine the demographic characteristics of the participants; organizational ethical climate scale developed by Victor and Cullen (1988) for the first time, be updated by Cullen et al. (1993) and adapted to Turkish by Özen and Durkan (2016) to determine organizational ethical climate levels; Organizational transparency scale developed by Rawlins (2006) and adapted to Turkish by Üçler and Taştan (2017) to determine organizational transparency levels; whistleblowing scale developed Park et al. (2005) and adapted to Turkish by Sayğan (2011) to determine whistleblowing tendencies was used in the study. Frequency analysis to determine the demographic characteristics of the participants, descriptive statistics to find the general averages, t-test for independent groups to compare organizational ethical climate, organizational transparencies and whistleblowing tendencies levels according to binary variables, one-way anova analysis of variance to compare according to more than two variables, Tukey test to determine from which group the difference originated was used in the study. Pearson correlation analysis was used for the relationship between organizational ethical climate, organizational transparency and whistleblowing tendencies of their and the significance level was taken as  $p<0,05$ .

**Findings:** According to the administrative duty status of the participants; significant differences were found in the comparison of organizational ethical climate  $p= (,002)$  and organizational transparency  $p=(,000)$  levels.

A moderately, significant, positive correlation was found between the organizational ethical climate perceptions and whistleblowing tendencies of the participants ( $r=,378$ ;  $p<0,05$ ).

**Result:** In the comparison of the organizational ethical climate levels of the participants according to their administrative status, it was found that those who have administrative duties ( $\bar{X}=3,58\pm0,57$ ) have a higher organizational ethical climate level than those who do not have administrative duties ( $\bar{X}=3,39\pm0,74$ ); In the comparison of organizational transparency levels, it was concluded that those who have administrative duties ( $\bar{X}=3,54\pm1,09$ ) have a higher level of organizational transparency than those who do not have administrative duties ( $\bar{X}=3,13\pm1,16$ ).

Considering the relationship between organizational ethical climate levels and whistleblowing tendencies; It was concluded that as the organizational ethical climate levels of the participants increased, their whistleblowing tendencies also increased ( $p<0,01$ ).

**Keywords:** Physical Education and Sports, Organizational Ethical Climate, Organizational Transparency, Whistleblowing

## İÇİNDEKİLER

|                                              |      |
|----------------------------------------------|------|
| KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....                  | iii  |
| ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....                | ii   |
| TEŞEKKÜR .....                               | iii  |
| ÖZ.....                                      | iv   |
| ABSTRACT .....                               | iv   |
| İÇİNDEKİLER.....                             | vi   |
| TABLolar DİZİNİ.....                         | x    |
| ŞEKİLLER DİZİNİ .....                        | xiii |
| KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ .....         | xiv  |
| BİRİNCİ BÖLÜM.....                           | 1    |
| Giriş .....                                  | 1    |
| İKİNCİ BÖLÜM .....                           | 4    |
| Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar..... | 4    |
| Örgütsel Etik İklim .....                    | 4    |
| Etik Kavramı .....                           | 4    |
| Etik ile Ahlak Arasındaki İlişki.....        | 5    |
| Etik ile Yasa Arasındaki İlişki .....        | 6    |
| Etik Türleri.....                            | 7    |
| Betimleyici Etik.....                        | 7    |
| Normatif Etik .....                          | 7    |
| Meta Etik .....                              | 8    |
| Etik Teorileri .....                         | 8    |
| Teleolojik Etik .....                        | 8    |
| Deontolojik Etik.....                        | 9    |
| Haklar Temeline Dayalı Etik .....            | 9    |
| Erdem ve Karakter Temeline Dayalı Etik ..... | 10   |
| Sezgilere Dayalı Etik .....                  | 10   |
| Kazuistik ve Örnek Olaya Dayalı Etik .....   | 10   |
| Etik İklim Kavramı .....                     | 11   |

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Etik İklimin Tarihsel Gelişimi .....                          | 12 |
| Etik İklimin Önemi .....                                      | 12 |
| Etik İklimin, Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü ile İlişkisi..... | 13 |
| Etik İklimin Boyutları .....                                  | 15 |
| Analiz Odakları .....                                         | 15 |
| Kişisel Odak.....                                             | 16 |
| Örgütsel Odak.....                                            | 16 |
| Evrensel Odak.....                                            | 16 |
| Etik Kriterler .....                                          | 17 |
| Egoizm İklimi .....                                           | 17 |
| İyilikseverlik İklimi .....                                   | 18 |
| İlkelilik İklimi.....                                         | 18 |
| Örgütsel Etik İklim.....                                      | 19 |
| Örgütsel Etik İklim Modelleri.....                            | 19 |
| Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Etik İklim Modeli .....           | 19 |
| Victor ve Cullen'ın Etik İklim Modeli .....                   | 21 |
| Vidaver-Cohen'ın Etik İklim Modeli .....                      | 22 |
| Trevino'nun Etik İklim Modeli .....                           | 23 |
| Schwepker'ın Etik İklim Modeli .....                          | 24 |
| Snell'in Etik İklim Model,.....                               | 24 |
| Etik İklimin Sonuçları .....                                  | 25 |
| İş Tatmini.....                                               | 25 |
| İşten Ayrılma Niyeti .....                                    | 26 |
| Devamsızlık .....                                             | 26 |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....                           | 27 |
| Örgütsel Güven.....                                           | 27 |
| Örgütsel Bağlılık.....                                        | 28 |
| Örgütsel Şeffaflık .....                                      | 28 |
| Şeffaflığın Tanımı .....                                      | 28 |
| Yönetimde Şeffaflığın Ortaya Çıkışı ve Tanımı .....           | 29 |
| Yönetimde Şeffaflığın Gerekliliği ve Faydaları.....           | 30 |
| Yönetimde Şeffaflığın Unsurları.....                          | 31 |
| Aktif Şeffaflık.....                                          | 31 |
| Pasif Şeffaflık .....                                         | 32 |
| Hesap Verebilirlik Kavramı .....                              | 33 |

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Etkin Hesap Verme Sistemi İçin Gerekli Koşullar .....     | 33 |
| Hesap Verebilirlik Türleri .....                          | 34 |
| Hiyerarşik Hesap Verebilirlik.....                        | 35 |
| Yasal Hesap Verebilirlik.....                             | 36 |
| Mesleki Hesap Verebilirlik.....                           | 36 |
| Siyasal Hesap Verebilirlik .....                          | 37 |
| Hesap Verebilirlikle İlişkili Kavramlar.....              | 37 |
| Sorumluluk .....                                          | 37 |
| Kontrol .....                                             | 38 |
| Denetim.....                                              | 38 |
| Şeffaflık .....                                           | 39 |
| Etik.....                                                 | 40 |
| Bilgi İfşası .....                                        | 40 |
| Bilgi İfşasının Tanımı ve Kapsamı .....                   | 40 |
| Bilgi İfşasının Özellikleri ve İspiyonculuktan Farkı..... | 42 |
| Çalışanların Sadakat Borcu ve Bilgi İfşası .....          | 43 |
| İfşacı Kişilik Tipolojisi .....                           | 44 |
| Bilgi İfşasını Etkileyen Faktörler .....                  | 45 |
| Kişisel Faktörler.....                                    | 45 |
| Demografik Faktörler.....                                 | 46 |
| Psikolojik Faktörler .....                                | 46 |
| Kültürel ve Etik Faktörler .....                          | 47 |
| Kontrol Odağı.....                                        | 47 |
| Etik Yargı / Bireysel Ahlak.....                          | 48 |
| İş ve İş Çevresi İle İlgili Faktörler.....                | 48 |
| Rol Sorumlulukları.....                                   | 48 |
| Örgütsel Pozisyon .....                                   | 49 |
| Yöneticiye Duyulan Güven.....                             | 49 |
| Bilgi Saklama Yeteneği.....                               | 50 |
| Yönetimin Duyarlılığı .....                               | 50 |
| Eğitim Düzeyi, İş Tatmini, Ücret Düzeyi .....             | 50 |
| Örgütsel Faktörler .....                                  | 51 |
| Yapısal Faktörler .....                                   | 51 |
| Misilleme.....                                            | 52 |
| Usulsüzlük Tipi .....                                     | 53 |

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| Örgüt Kültürü/Örgütsel İklim .....                                    | 54  |
| Bilgi İfşası Türleri .....                                            | 54  |
| İçsel Bilgi İfşası .....                                              | 54  |
| Dışsal Bilgi İfşası.....                                              | 55  |
| Aleni Bilgi İfşası.....                                               | 55  |
| Zımni Bilgi İfşası.....                                               | 56  |
| Formal Bilgi İfşası .....                                             | 56  |
| İnformal Bilgi İfşası.....                                            | 56  |
| Bilgi İfşası İklimi .....                                             | 57  |
| Bilgi İfşası İhbar Hattının Kurulması.....                            | 60  |
| Bilgi İfşası Kapsamında Örgüt Yönetimine ve Devlete Düşen Görev ..... | 61  |
| Ülkelerin İfşacılar Tepkileri .....                                   | 62  |
| Almanya.....                                                          | 63  |
| Romanya .....                                                         | 64  |
| Fransa.....                                                           | 64  |
| Hong Kong.....                                                        | 65  |
| Çin.....                                                              | 66  |
| Avustralya.....                                                       | 67  |
| Türkiye.....                                                          | 67  |
| Bilgi İfşasının Tehlikeleri .....                                     | 68  |
| Bilgi İfşası ile Etik İklim Arasındaki İlişki .....                   | 70  |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....                                                     | 72  |
| Yöntem .....                                                          | 72  |
| Araştırmanın Amacı .....                                              | 72  |
| Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi .....                                 | 72  |
| Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....                                | 72  |
| Araştırmanın Yöntemi.....                                             | 73  |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....                                                  | 75  |
| Bulgular .....                                                        | 75  |
| BEŞİNCİ BÖLÜM .....                                                   | 101 |
| Tartışma ve Sonuç .....                                               | 101 |
| Öneriler.....                                                         | 121 |
| KAYNAKÇA .....                                                        | 124 |
| EKLER .....                                                           | 140 |
| ÖZGEÇMİŞ.....                                                         | 160 |

## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1.</b> <i>Victor ve Cullen'in (1988) Etik İklim Matrisi (Victor ve Cullen, 1988; Malloy ve Agarwal, 2003).....</i>                                    | 15 |
| <b>Tablo 2.</b> <i>Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modeli (Ateş ve Erdost, 2001).....</i>                                                                  | 20 |
| <b>Tablo 3.</b> <i>Bilgi İfşasının Literatürdeki Tanımlamaları.....</i>                                                                                        | 41 |
| <b>Tablo 4.</b> <i>Bilgi İfşasının ve 5N1K Araştırması (Aktan, 2015).....</i>                                                                                  | 41 |
| <b>Tablo 5.</b> <i>Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....</i>                                                                           | 75 |
| <b>Tablo 6.</b> <i>Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Genel Ortalamalar .....</i>                                        | 77 |
| <b>Tablo 7.</b> <i>Katılımcıların Örgütsel Şeffaflık Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Genel Ortalamalar .....</i>                                         | 77 |
| <b>Tablo 8.</b> <i>Katılımcıların Bilgi İfşası Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Genel Ortalamalar .....</i>                                               | 77 |
| <b>Tablo 9.</b> <i>Katılımcıların Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ile Bilgi İfşası Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Genel Ortalamalar.....</i> | 77 |
| <b>Tablo 10.</b> <i>Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                        | 78 |
| <b>Tablo 11.</b> <i>Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                         | 78 |
| <b>Tablo 12.</b> <i>Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                              | 78 |
| <b>Tablo 13.</b> <i>Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                    | 79 |
| <b>Tablo 14.</b> <i>Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                     | 79 |
| <b>Tablo 15.</b> <i>Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                          | 80 |
| <b>Tablo 16.</b> <i>Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                    | 80 |
| <b>Tablo 17.</b> <i>Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                     | 81 |
| <b>Tablo 18.</b> <i>Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması.....</i>                                          | 81 |

|                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 19.</b> <i>Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Örgütsel Etik İklim Algı</i><br><i>Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....                  | 81 |
| <b>Tablo 20.</b> <i>Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                   | 82 |
| <b>Tablo 21.</b> <i>Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                        | 83 |
| <b>Tablo 22.</b> <i>Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                       | 83 |
| <b>Tablo 23.</b> <i>Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                        | 84 |
| <b>Tablo 24.</b> <i>Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                             | 85 |
| <b>Tablo 25.</b> <i>Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelerin Bölgelerine Göre Örgütsel Etik İklim</i><br><i>Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> ..... | 86 |
| <b>Tablo 26.</b> <i>Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelerin Bölgelerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı</i><br><i>Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....  | 87 |
| <b>Tablo 27.</b> <i>Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelerin Bölgelerine Göre Bilgi İfşa Yönelim</i><br><i>Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....       | 88 |
| <b>Tablo 28.</b> <i>Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                     | 89 |
| <b>Tablo 29.</b> <i>Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                      | 89 |
| <b>Tablo 30.</b> <i>Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                           | 90 |
| <b>Tablo 31.</b> <i>Katılımcıların Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Etik İklim Algı</i><br><i>Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....                | 91 |
| <b>Tablo 32.</b> <i>Katılımcıların Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                 | 91 |
| <b>Tablo 33.</b> <i>Katılımcıların Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin</i><br><i>Karşılaştırılması</i> .....                      | 92 |
| <b>Tablo 34.</b> <i>Katılımcıların Mevcut Kurumlarındaki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Etik İklim</i><br><i>Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....  | 93 |
| <b>Tablo 35.</b> <i>Katılımcıların Mevcut Kurumlarındaki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Şeffaflık</i><br><i>Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....   | 94 |

|                                                                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 36.</b> <i>Katılımcıların Mevcut Kurumlarındaki Hizmet Sürelerine Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> ..... | 95  |
| <b>Tablo 37.</b> <i>Katılımcıların Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....        | 95  |
| <b>Tablo 38.</b> <i>Katılımcıların Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....         | 96  |
| <b>Tablo 39.</b> <i>Katılımcıların Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Örgütsel Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması</i> .....     | 97  |
| <b>Tablo 40.</b> <i>Katılımcıların Örgütsel Etik İklim ile Örgütsel Şeffaflık Algıları Arasındaki İlişki</i> .....                          | 97  |
| <b>Tablo 41.</b> <i>Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algıları ile Bilgi İfşa Yönelimleri Arasındaki İlişki</i> .....                      | 98  |
| <b>Tablo 42.</b> <i>Katılımcıların Örgütsel Şeffaflık Algıları ile Bilgi İfşa Yönelimleri Arasındaki İlişki</i> .....                       | 100 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. Trevino'nun Etkileşimci Modeli (Trevino, 1986).....                       | 23 |
| Şekil 2. Örgütsel Etik İklimin Öncülleri, Yönleri ve Sonuçları (Snell, 2000) ..... | 25 |



## KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**VD.:** Ve Diğerleri

**SSCB:** Sovyetler Birliği

**ÖİE:** Örgütsel Etik İklim

**ÖŞ:** Örgütsel Şeffaflık

**Bİ:** Bilgi İfşası

**ABD:** Amerika Birleşik Devletleri

**5N1K:** Niçin?, Neden?, Nasıl?, Nereye?, Ne Zaman?, Kim?

**STD. SP.:** Standart Sapma

**X:** Ortalama

**P(SIG):** Anlamlılık

**WADA:** Dünya Anti-Doping Ajansı

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Giriş

Etik kavramı, davranışa ve ahlaki yargılara rehberlik eden kurallar ve bireysel davranışların içine yerleştirilmiş ahlaki ilke ve standartlar sistemi olarak tanımlanmaktadır (Kozak & Nergiz, 2009). Örgütsel bir bakış açısından etik, bir örgütteki insanların genellikle neyin doğru neyin yanlış olduğuna nasıl karar verdiği ile ilgilenir (Victor & Cullen, 1988).

Etik ilkeler örgüte rehberlik eder. Bu ilkeler, kuruluşun değer sistemini tanımlar, kuruluş amaçlarını ortaya çıkarır ve sorunları değerlendirirken çeşitli alternatifleri değerlendirmelerine yardımcı olur. Bir kurumun örgütsel etik iklimi, hangi davranışın doğru olduğuna ve etik sorunların nasıl aşılabileceğine dair ortak düşünceler bütünüdür (Özen & Durkan, 2016).

Toplum tarafından “Etik” kavramı genel olarak “Ahlak” kavramıyla aynı anlamda ve hatta birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Fakat her iki kavramda aynı anlama gelmemektedir. Ahlak, toplumların gelenekleri ve toplumsal normları ile ilgili doğru ve iyi davranışları belirleyerek bunların ne olduğunu ortaya koyan yazısız kurallar dizisidir. Etik ise daha soyut kavramları içerir ve yazılı kurallardan oluşur. Kısaca “Etik”, “Ahlak”ın felsefesidir, “Ahlak” ise “Etik”in ilgi alanını oluşturmaktadır (Elgin, 2006).

Örgütsel etik iklim, organizasyon kültürünün bir alt kümesi olarak kurumların etik ve etik-dışı davranışlara yönelik sahip olduğu normları, prosedürleri ve davranış kalıplarının içermektedir. Örgütsel Etik iklim ödül sistemlerini, şeffaflığı, davranışları, liderlik yönetimini vb. içermektedir. Çalışanların bireysel etik anlayışları ve etik iklim unsurları etik karar alma noktasında etkili olmaktadır (Zhang vd., 2009).

İş dünyasındaki ahlaki duyarlılığın artması, “Örgütsel Etik İklimin” in bir disiplin olarak ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. Adaletsizlik, rüşvet, kayırmacılık, hırsızlık, mobbing, yolsuzluk vb. gibi konular ile yüzleşen ülkemizde de iş etiğinin önemi artmaktadır (Savran, 2007). Etik standartların yüksek olduğu örgütlerde çalışanların iş tatmini, adalet algıları, motivasyonları ve örgütsel vatandaşlık davranışları artmakta ve böylece bireysel ve örgütsel bazda başarı yükselmektedir (Şahin & Dündar, 2011). Ekonomik hayatta etik değerlerden uzaklaşılması kamu hayatının tehlikeli bir duruma gelmesine sebep olmaktadır. Sorumluluk bilincinin içselleştirilmesi için etik değerlerin sürekli hale getirilmesi gerekir. Bu ise sorumlulukları bilen ve hatırlatan organize olmuş bir grup ile mümkündür (Ünlü, 2005).

“Aleniyet”, “alenilik” ve “aşıkâr” kelimeleriyle eş anlama gelen “Şeffaflık”, bir şeyin göz önünde olması berraklık, saydamlık, açıklık ve anlaşılır olmak anlamlarına da gelmektedir (Fındıklı, 1996). Şeffaf kavramı, ışığı geçiren ve arkasındaki nesneleri açık ve belirgin bir şekilde gösteren şeyi ifade etmektedir (Özcan, 2006).

Yönetim bilimlerinde ise Şeffaflık, “yönetimde açıklık”, “idari açıklık”, “Gün ışığında yönetim” ve “İdari demokrasi” gibi farklı terimler şeklinde ifade edilmektedir (Eken, 1993). Örgütsel Şeffaflık, yönetime sahip çıkılması, yönetimin kapılarını açık tutması ve çevresine karşı açık bir şekilde çalışmasını ifade etmektedir (Robertson, 1982).

Bir organizasyon içinde etik iklimin sağlanabilmesi için, kuralların, politikaların, kararların ve prosedürlerin açık bir şekilde örgüt içindeki ve örgüt dışındaki bireylere bildirilmesi yani yönetimin şeffaflığı sağlaması gerekmektedir. Örgütsel etik kodlar arasında örgütsel şeffaflığa da yer verilmelidir. Şeffaf olan bir örgütte çalışanlar yapacakları eylemler hakkında bilgi sahibi olmaları ve bu eylemlerin sonucunda sorumlu tutulacakları kriterleri bilmeleri bireylerin davranışlarını önceden tahmin edebilme ve olumsuz durumları tahmin edebilme ve düzeltme olanağı sağlamaktadır. Şeffaflığı ve açıklığı yüksek düzeyde olan organizasyonlarda üyelerin davranışlarını da kontrol etmek mümkün olabilmektedir. Bundan dolayı çalışanlar yakalanmaktan korktukları için etik olmayan ve yasadışı davranışlardan da kaçınacaklardır (Keptein, 2008). Şeffaflığın yüksek olduğu kurumlarda hem yöneticiler hem de personel etik davranışlarda bulunma olasılıkları daha fazla olabilmektedir (Huhtala vd., 2013)

Bir kurum veya işletmede etik olmayan veya yasadışı uygulamaların yönetime, kuruma, amire veya herhangi bir üçüncü kişiye bu olayı yazılı veya sözlü, açık ya da kapalı kimlikle bildirilmesini ifade eden bilgi ifşası ile organizasyonda doğruyu ve yanlış ayırt edilip doğru olanı yapmayı ifade eden örgütsel etik iklim yakın ilişki içerisinde. Bundan dolayı iş etiğini kendisine misyon edinmiş bir çalışanın bilgi ifşasında bulunması da oldukça normaldir. Aynı şekilde bu etik misyona sahip olan meslek etiğine bağlı kişilerin, etik olmayan veya yasadışı bir faaliyette bulunan meslektaşını da içsel veya dışsal bir denetim mekanizmasına raporlaması normal olacaktır (Özler vd., 2010). Bir davranış biçimi olan bilgi ifşası da kişilerin etik değerlendirmelerine göre şekillendiğinden dolayı, bu tür olumsuz durumların engellenmesi ve işletmenin zarar görmesinin engellenmesi ve durdurulmasında etik iklim bakımından değerlendirildiğinde önemli bir etik davranış olarak değerlendirilmektedir (Huang vd., 2013).

İşyeri açısından işyerindeki olumsuz durumların ifşa edilmesi eyleminin olumlu tarafı, işyerinde şeffaflığın oluşmasına katkı sağlaması ve olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların başlatılmasına imkan sağlamasıdır. İfşa eylemi sonucunda işyeri iç denetim uygulamalarını sorgulayacak, olumsuz durumların engellenmesine yönelik bir takım

düzenlemelere gidecektir. İçsel ifşa yolunun tercih edilmesi halinde, sorunlar büyümeden ve dışarı yansıtılmadan çözülebilecektir. Olumsuz tarafı ise, işyerindeki olumsuz durumların dışsal ifşa yoluyla ifşa edilmesi halinde, işyerinin kamuoyundaki itibar ve imajı zarar görecektir (Uyar & Yelgen, 2015).

Günümüz iş dünyasında organizasyon ve işletmelerin verimliliklerini, performanslarını artırabilmeleri ve küreselleşen dünyada yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kurum içi faaliyetlerin ve çalışmaların belirlenen plan, politika ve prosedürlere uygun bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Bundan dolayı organizasyondaki yönetim ve karar mekanizmaları ile çalışan bireyler belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için etik değerler içerisinde faaliyetleri yürütmeleri gerekir. Örgüt içerisinde etik iklimin var olması, örgütün şeffaf ve açık olması, çalışanları bu etik değerlere bağlı bir şekilde işlerini yapmaları ve etik iklimin sağlanabilmesi için gerekli iletişim kanallarının kurulması örgüt açısından çok önem arz etmektedir.

Bu doğrultuda, özellikle sonra kurumlarda ve organizasyonlarda etik dışı ve/veya yasadışı kararların ve uygulamaların arttığı ve durumların medya tarafından veya bireyler tarafından ifşa edildiği ve devletlerin de iş yerlerinde etik, şeffaf, adil, sürdürülebilir ve hesap verilebilir bir ortam oluşturmak için gerekli tedbirlerin alındığı gözlemlenmektedir. Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan bilim insanları, Spor Bilim Alanına doğrudan ve dolaylı bir şekilde katkıda bulunmaktadır. Spor Bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin ders anlatımlarını, akademik çalışmalarını daha iyi ve etkili bir şekilde yürütebilmeleri için çalışmış oldukları kurumlarda yüksek düzeyde etik iklimin varlığı, kurum içerisinde şeffaf bir yönetimin ve uygulamaların varlığı ve diğer çalışma arkadaşlarının da etik değerlere uygun bir şekilde iş yapmaları oldukça önemlidir. Bundan dolayı spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin çalışmış oldukları kurumlardaki “Etik İklim” ve “Örgütsel Şeffaflık” algıları ile etik olmayan veya yasadışı olaylara karşı tepkilerini yani “Bilgi İfşası” yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için araştırma konusu seçilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

#### Örgütsel Etik İklim

##### Etik Kavramı

Yunanca’da “Ethos” kelimesinden gelen “Etik” (ethics) sözcüğü, “karakter”, “gelenek” ve “görenek” gibi anlamlara gelmektedir. Kelimenin kökeni ise, varoluşun ana niteliği olan davranışsal alışkanlık ve bireysel ahlak anlamında kullanılan “swedhethos” olarak belirlenmektedir (Karalar, 2001).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “Etik” kelimesini, “Ahlakla ilgili”, “Töre Bilimi”, “Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” ve “Etik bilimi” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2021). Oxford İngilizce Sözlüğü’nde etik kelimesi, “Bir kişinin davranışını kontrol eden veya etkileyen ahlaki ilkeler”, “ahlaki ilkeler veya davranış kuralları sistemi” ve “ahlaki ilkelerle ilgilenen felsefe dalı” olarak tanımlanmaktadır (Oxford Learner’s Dictionary, 2021).

Tarihsel süreç içerisinde birçok düşünür de “Etik” kavramına ilişkin yaklaşımlarda ve tanımlarda bulunmuşlardır. Sokrates’e göre iyi veya kötü davranış bütünüyle mantıklı bir sürecin bütünlüğüne bağlı olmalıdır. Platon’a göre doğru olan şeyin ne olduğunu bilmek doğruyu yapmaktır ve iyiyi bulmak ve yapmak her zaman için kötü olanı yapmaktan daha faydalı ve rasyonel olmaktadır. Aristoteles’e göre etik, insan doğasının mantıksal bir ürünüdür ve bu durum etiğin kullanışlı olmasına sebep olmaktadır (Bottorff, 2001).

Etik; ahlaki yargıları ve davranışları ilgilendiren bir konu olarak felsefenin ve bilimin önemli bir parçası ve sistemli bir çalışma alanı olmuştur. Etik, bilinçli bir şekilde yapılan insan eylem ve davranışlarının doğruluğu ile yanlışlığını araştıran felsefi bir bilimdir (Werner, 1993). Güngör’e (1997) göre, toplumsal hayatta huzur, mutluluk, barış ve adalet isteyen insanların bu isteklerinin gerçekleşebilmesi için evrensel olan temel etik kurallara ve değerlere ihtiyaçları vardır. Etik; ırk, cinsiyet, cins, din, mezhep, sınıf ayrımı yapmadan tüm insanlara aynı davranmak, onlara saygılı ve insan hakları açısından yaklaşmak demektir (Yaylacı, 1997). Çünkü etik; kültürel, ekonomik siyasal, hukuki, toplumsal, teknolojik ve bilimsel vb. gibi tüm alanlarda insanların tutum ve davranışlarında belirleyici olan ve hiç kimsenin bunun dışında kalmayacağı kural ve değerler bütünüdür (TMMOB, 2003).

Etik, bir pusula gibidir. Pusula gidilecek yeri tarif etmez lakin gidilecek yönü gösterir. Etik de kişiye belirli bir tutum ve davranışı değil doğru edilen davranışı gösterir ve izlemesini ister. Bu noktada bireye bu davranışı zoraki yaptırmaz özgür iradesiyle birey bu davranışta bulunur (Pieper, 1999).

Genel olarak etik kavramı, iyi - kötü, doğru - yanlış ve erdem – kusur gibi durumları inceleyen ve insanların bireysel ve grupsal davranışlarının doğru ve yanlışlığını belirleyen ahlaki ilkeler ve değerler şeklinde tanımlanmaktadır (Hatcher, 2004).

### **Etik ile Ahlak Arasındaki İlişki**

“Etik” ve “Ahlak” kavramları genellikle karıştırılmakta ve birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ahlak, “Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağtöre” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Geçmişten günümüze kadar insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemede ve bunları toplumsal kural haline getirmede önemli rolü olan ve iyi ile kötü arasındaki ayrımı belirlemeye yönelmiş ahlak, toplumdan topluma farklı duygusal eğilimler, farklı inanışlar, töre ve geleneklere bağlı olarak kendisini göstermektedir. Ahlak kavramına yönelik tarihsel süreç içerisinde çok fazla tanımlamalar yapılmış ve yaklaşımlarda bulunulmuş ve böylece ahlaki olan-olmayan davranışların çerçevesi çizilmiştir (Bayrak, 2001). En basit haliyle ahlak, iyi-kötü, doğru-yanlış arasında ulaşılması gereken değerler bütünüdür (Vogel, 1992). Genel itibariyle ahlak, bireylerin, toplumsal tabakaların ve ulusların özümstedikleri ve uymakla yükümlü oldukları kural, ilke, değer, davranış biçimleri ve kaideler toplamıdır (Stewart, 1984).

Crane ve Matten’e göre ahlak; kişiler ve toplumlar için doğru ve yanlış belirleyen sosyal süreçlere ilişkin olan inançlar, normlar ve değerlerle ilgilidir. Etik ise; ahlakı konu edinir. Herhangi bir duruma ilişkin doğru ve yanlış belirleyen özel kurallar ve ilkeleri belirlemek için muhakeme etmeyi içermektedir. Bu ilkeler ve kurallar etik kuramlar olarak adlandırılırlar (Crane & Matten, 2004). Ayrıca “Ahlak” denildiğinde belli bir yerde ve zamanda geçerli olan davranışlara ilişkin değer yargıları sistemi olarak anlaşıldığından, farklı gruplarda farklı değer yargılarının olması aynı zamanda aynı grupta farklı zamanlarda farklı değerlerin olması, aynı eylemlerin farklı ahlaklar tarafından farklı şekillerde değerlendirilmesi, bir kişinin iyi dediği şeye karşılık olarak bir başkasının kötü demesi veya tam tersi durumun olması doğaldır. Sonuç olarak ahlak algısının ve değerlerinin göreceli olduğundan söz edilebilir (Tepe, 1998).

Phaneuf gibi bazı felsefeciler ahlakı emredici özelliğe sahip bir konu olarak görmektedir. Phaneuf, iyi ile kötüyle ilgili olan ahlakın, dinsel bir çağrışım içerdiğini, dış kaynaklı zorlayıcılık anlamı taşıdığını ve insanı zorladığı ve zorunluluklara mecbur kıldığını

söylemektedir. Fakat etiğin daha laik bir yapıda olduğunu, insanın kendi düşünce, vicdan, değer ve yargıları ile gelen bir otokontrol anlamı taşıdığını, doğru ve yanlışla ilişkin durumları ve davranışları insanları düşündürerek sorumlu kıldığını ifade etmektedir (Öcal, 2007). Etik ilkeler, herkes için geçerliliği olan evrensel bir özellik taşıırken; Ahlak topluluklara göre değişen göreceli ve töresel bir nitelik göstermektedir (Gök, 2008). Ahlak, “var olan” sosyolojik bir olguyu daha çok incelerken; etik, ilişkilerde ahlaki değerlere ve davranışlara uygun ölçütlerin ve kuralların “neler olması” gerektiğini inceleyerek “istenilen iyilere” odaklanmaktadır (Kılavuz, 2003).

Kısaca; ahlak, toplumlara ve zamana göre uymakla yükümlü olunan davranış kuralları itibarıyla farklılık gösterebilirken; etik, genel geçer evrensel kuralları içermektedir. Yani etik, “topluluklara, coğrafyaya ve sınırlara göre şekillenmez” (Bayrak, 2006).

### **Etik ile Yasa Arasındaki İlişki**

Etik, toplumun belirli bir konu hakkındaki bakış açılarını da dikkate alarak kişilerin uygun ve uygun olmayan davranışlarını belirlemektedir. Etik ilkeler yıllarca süregelen bir gelişmeyle oluşmaktadır. Yasal düzenlemeler ise etik tartışmalardan sonra gerçekleşir (Aydın, 2002).

Herhangi bir durum, olay ve konu ile ilgili etik tartışmaların başlaması ve dikkatlerin bu konu üzerinde yoğunlaşması ile birlikte etik sorunlara sebep olan durum, olay ve konuların belirlenmesi ve çözümlenmesini sağlayan yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta vardır. Etik tartışmalar yasalaşmamış olsa dahi konunun, gözden çıkarılmaması gerekliliğidir. Etik konuların gelişerek bir yasa haline gelmesi, bireylerin, toplumların ve örgütlerin uygun bir davranış üzerinde aynı görüşte olarak fikir birliğine varma sürecidir (Aydın, 2002).

Bir kararın etik ilkelere uygun olup olmadığını belirlemek için sadece yasalar yeterli olmamaktadır. Bir işletmede çalışan personelin işten çıkarılması gibi yasalara uygun olan bir durum tamamen etik ilkelere uygun olarak yapılmaktadır. Fakat yasal olan bu kararın etik olacağını garanti etmemektedir. Yasal olan bir karar, sebebine bağlı olarak etik olacağı gibi etik dışı da olabilmektedir (Dessler, 1998).

Etik ve yasalar arasında 3 çeşit durumdan söz edilebilir (Karalar, 2001):

1. Yasalar zaman içerisinde değişime uğradığından dolayı etik ilkelerle de bağlantıları değişmektedir. Bugün yasak olan bir davranış yarın bu sınırlamadan çıkabilir. Ayrıca etik standartların yasalar ile bir bağlantısı olmamaktadır. Örneğin, yalan söylemek herhangi bir yasal yaptırım gerektirmez.

2. Yasaların olumsuz gördükleri davranışları etik ilkeler olumlu görebilir.
3. Yasalar ile toplumdaki mevcut etik değerler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yasalar toplumların gelişimlerine uyum sağlamayabilir.

## **Etik Türleri**

Etik kavramının, aralarında epistemolojik ve tarihsel bağlantıları olan ahlak felsefesinde üç ayrı türü vardır. Bunlar; “Betimleyici Etik”, “Normatif Etik” ve “Meta-Etik” şeklindedir (Köseoğlu, 2007).

### **Betimleyici Etik**

“Betimleyici Etik” diğer bir adıyla “Deskriptif Etik”, ahlak alanındaki materyalist (maddecilik) ve bilimsel yaklaşımı tanımlamaktadır. Betimleyici etik anlayışı herhangi bir norm bildirmek ve kural koymak amacıyla değildir. Bu yaklaşım, insanların eylemlerini gözlemleyerek bu eylemlerin sonuçlarını betimlemektedir. Dolayısıyla, insanların ahlaki düşünceleri, değerleri ve inançlarına ilişkin olgusal önermelerden oluşan etik yaklaşımını ifade eder. İnsan davranışlarının nasıl olduğu, neden o şekilde davrandıkları üzerinde durmaktadır (Arslan, 2001). Bir toplumun etik ilkelerini inceleyen betimleyici etik, etik ilkelerinde belirlenen davranışlar hakkında yargılara yer verilmemektedir. Bu yargıların açık bir biçimde anlaşılmasını sağlar (Cevizci, 2000; Başel, 2007). Bu etik türü, çevremizde ve kitle iletişim araçlarında çokça karşılaştığımız nükleer savaş, hayvan hakları, çevre ahlakı ve idam cezası gibi birçok konuda önermelerde bulunur (Yaran, 2010; Uzun, 2013).

### **Normatif Etik**

İnsanların nasıl yaşaması ve nasıl davranması gerektiğini belirten ahlaki ilkeleri konu alan normatif etik, bu araştırmalar çerçevesinde insan hayatında en tepede ve son kıymet taşıyan konuların neler olduğunu araştırmaktadır. Normatif etik, adaletin önem arz ettiği toplumlarda ne tür ilkelerin olması gerektiğini araştırır ve kişilerin değerlerin ve davranışların ahlaki olarak iyi kıldığını sorgular. Örneğin; Ötenazi, idam cezası ve kürtaj gibi durumların ahlaki açıdan doğruluğunu tartışır. Normatif etik, kuramsal ve pratik olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Kuramsal Normatif Etik, temel ahlaki ilkeleri belirler. Pratik boyutu ise genel ahlaki kural ve ilkeleri kişisel alanlara uygulamaya çalışan boyuttur (Cevizci, 2008). Normatif etik, insanların hayatlarını daha iyi sürdürebilmeleri için gerekli olan erdemli davranışları, kişiler arasındaki sorumlulukları ve doğru davranışların ne olduğu gibi konuları incelemektedir (Kılavuz, 2002; Uzun, 2013).

## Meta-Etik

Analik (çözümsel) ya da eleştirel etik olarak da ifade edilen etiğin üçüncü türü olan meta-etik, ahlak felsefesinin çağdaş yaklaşımıdır. Normatif etik yaklaşımındaki ahlaki ilkeleri inceler ve bu ilkeler hakkında eleştirilerde bulunur. Bununla birlikte, yargıların anlam ve nitelikleri, bunların birbirlerine karşı durumlarını ve konumları da meta-etik yaklaşımının kapsamındadır (Cevizci, 2008).

Meta-etik, etik ifadelerin doğasını araştırırken;

- “Niçin iyi?”
- “Bir eylemin iyiliğini ve doğruluğunu ifade ederken ne demek istiyoruz?”
- “Ahlakın doğruları ne tür doğrulardır?”
- “Etik ilkelerin doğru ya da yanlış olabilme ihtinali var mıdır?”
- “Etik ilkeler duyguların ifadelerinden mi meydana gelmektedir?”
- “Bu doğruların kaynağı nedir?”
- “Duygular ve aklın ahlak bilgisindeki rolü nedir?”

gibi sorulara yanıt arar (Karaöz, 2000; Köseoğlu, 2007; Pekcan, 2007).

## Etik Teorileri

Etik kavramına ilişkin geliştirilen teoriler, “*Teleolojik Etik*”, “*Deontolojik Etik*”, “*Haklar Temeline Dayalı Etik*”, “*Erdem ve Karakter Temeline Dayalı Etik*”, “*Sezgilere Dayalı Etik*”, ve “*Kazuistik ve Örnek Olaya Dayalı Etik*” olmak üzere altı farklı yaklaşım şeklinde ele alınmaktadır.

### Teleolojik Etik

Teolojik etik teorisine göre bir davranışın ahlaki nitelik kazanabilmesi için, bu davranışın birden fazla kişiye fayda sağlaması ve sonuç olarak mutluluk sağlaması gerekmektedir. Yapılan eylemin ne derece faydalı olduğu onun o derecede değerini ortaya koymaktadır. Faydacı etik olarak da nitelendirilen bu kavram, yapılan eylemin sonucunda mutluluk sağladığı ve bireysel güdülenmeyi de sağladığı görüşünü ifade etmektedir (Akbaş, 2010). Eğer, kişilerin davranışları, bekledikleri istek ve amaçların gerçekleşmesini sağlıyorsa, bu davranışların etik olarak doğru ve uygun olduğu teşkil edilmektedir. Yani, teleolojik etik türünde davranışların sonucunda ortaya çıkan duruma bakarak o davranışın ahlaki durumunu değerlendirmeyi incelemektedir. Bundan dolayı günümüz felsefi düşünceleri tarafından, “Sonuçsallık” olarak da nitelendirilmektedir.

## Deontolojik Etik

Bu yaklaşım, Immanuel Kant ve onun gibi düşünen diğer felsefi düşünürler tarafından 18. yüzyılda ortaya atılmıştır. Onlara göre; insanların yapmak istedikleri şeyleri kendi özgür iradeleri ile seçme hakkına sahip olmaları ve bu seçimlerin diğer insanlar tarafından saygı duyulabilecek nitelikte olması için temel ahlaki haklara sahip olmaları bireyleri birbirinden ayıran özellikleridir. Bu yaklaşıma göre insanların bu temel haklarının yanında birçok haklara da sahiptir (Türk, 2004). Bu haklar aşağıda gösterildiği gibidir (Velasquez vd., 2002):

- **Doğruyu Bilme Hakkı:** her insan doğru olan şeyi bilmeye ve seçimlerimizi önemli düzeye etkileyebilecek olayları bilgilendirme hakkına sahiptir.
- **Kişisel veya Özellik Hakkı:** Bireyler başkalarının hakkına dokunmadığı sürece özel hayatlarında diledikleri şeye inanma ve bunları yapma ve söyleme hakkına sahiptir.
- **Zarara Uğramama ve İncitilmeme Hakkı:** bireyler, bir eylem neticesinde cezayı hak etmediği sürece zarara uğramama hakkına sahiptir veya bilinçli ve özgür iradesiyle zarar görme riskini alma hakkına sahiptir.
- **Anlaşma Hakkı:** Bireyler özgür iradeleriyle istediği kişi ile anlaşma hakkına sahiptir.

Deontolojik yaklaşım, “*Ahlak Kurallarına Dayalı Deontoloji*” ile “*Davranışların Doğasına Dayalı Deontoloji*” olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. Kurala dayalı deontolojik yaklaşımçılar, ahlak ilkelerinin etik davranışı belirlediğine inanırlar ve davranışlar için akla uygun mantıklı kurallar oluştururlar. Örnek olarak, Kant’ın Koşulsuz Zorunluluk’u ile Judeo ve Christian’ın “Sana nasıl davranılmasını istiyorsan, başkalarına da o şekilde davran” şeklindeki Altın Kural’ı gösterilebilir. Davranışsal deontolojik yaklaşımda bulunanlar ise etik ya da ahlaki temele uygunluk çerçevesinde davranışları değerlendirmeyi doğru bulmaktadırlar. Bu kişiler eşitlik, adalet ve tarafsızlık çerçevesi içerisinde kararların alınması ve uygulanmasına ihtiyaç duyarlar (Ferrell vd., 2010).

## Haklar Temeline Dayalı Etik

Bu yaklaşım, bir davranış biçiminde karar verirken yasal, etik ve politik gibi bireysel haklar yönünden olayları inceler. Bu kurama göre etik ikilemlerin çözülmesi bireylerin ne gibi haklara sahip olduğunun belirlenmesinden geçmektedir (Kornblau & Starling, 1999). Bu etik türü, kişilerin karşılıklı olarak belirlenmiş ahlaki sorumluluklarının olduğunu belirtmektedir. Eylem ve davranışların ölçülmesinde veya kılavuzluk yapacak eylemler için kriterlerin olması zorunluluğu bu yaklaşıma göre yanlıştır. Etik kriterler toplumun bakış açısı ve değerlendirmesinden çok bireylerin bakışına göre belirlenir (Kırel, 2000).

## **Erdem ve Karakter Temeline Dayalı Etik**

Erdemli davranışları ya da bireylerin sergilemeleri geren karakteristik özelliklerine temel alan bu kuram, toplum içinde bireylerin oynamaları gereken rolleri ve bu rollerin zorunlu tuttuğu davranış beklentilerini incelemektedir. Bir kişi kendi rolüne uygun eylem ve davranışları seçebilir ve o kişiden bu role uygun davranış biçimleri sergilemesi beklenir. Etik olgusunun incelediği “Nasıl yaşamalıyız?” sorusuna “Erdem” kavramını esas ilke olarak temel alarak yaklaşan; toplumun oluşturduğu ahlaki kurallar ile yasalardan oluşan “Ödev” veya “Yükümlülük” kavramlarına dayalı “Ahlak Öğretileri” ile karşıtlık içindeki etik teorisidir (Kornblau & Starling, 1999). Erdem etiği, bireylerin düşünceleri ve eylemlerinin belirli bir düzeye kadar içlerinden gelen ahlaki bir erdeme bağlı olarak oluştuğundan dolayı bazen “Karakter Etiği” olarak da nitelendirilmektedir. Erdem etiği ile ilgili olan kavramlar; “Bilgelik”, “Cömertlik”, “Adalet”, “İnanç”, “İlmlilik”, “Umut” “Cesaret” ve “Yardımseverlik” şeklindedir. Bazı felsefi düşünürler “Dürüstlük”, “Merhamet”, “Güvenirlilik”, “Sağduyu”, “Bütünlük” ve “Şefkat” gibi erdemleri de bu listeye dahil etmektedirler (Margaret & Alvita, 2000).

## **Sezgilere Dayalı Etik**

Kornblau ve Starling’e göre “Sezgilere Dayalı Etik” kuramı, doğru veya yanlış eylemlere karar verirken öngörülerden yararlanıldığı görüşü vardır. Kişilerin davranışlarının değerlendirilmesi onların etik hassasiyetleri ile ilişkilidir. Birey, “Biliyorum ki, davranışlarımı onaylayacak bir şeyler var.” düşüncesiyle hareket etmektedir. Sezgi etiği, başkalarının tutarsız düşünce ve davranışları ile uğraşmanın yerine kendi düşüncelerimizin ve inançlarımızın peşinden gitmemiz gerektiğini savunmaktadır (Aydın, 2006). Palmer ve Hyman’a göre sezgi, uygulamalar ve rasyonel metotlar ile edinilmeyecek bilgilerin hislerle elde edilmesidir (Palmer & Hyman, 1993).

## **Kazuistik ve Örnek Olaya Dayalı Etik**

İkilemlerin çözümlenmesinde bazı örnek veya benzer olaylardaki gerçeklikleri inceleyerek hareket etmeyi temel alan “Kazuistik veya Örnek Olaya Dayalı Etik” diğer adıyla “Uygulamalı Etik” ise, soyut olan etik ilkeleri, somut örnek olaylara uygulayarak kullanışlı çözümler bulmaya çalışır. Bu yaklaşım, benzer durumlarda uygulanabilecek en iyi prensiplerin kararlaştırılması ve nasıl yorumlanması gerektiği ile ilgilenir (Aydın, 2006).

## Etik İklim Kavramı

Kohlberg (1984) tarafından “Ahlaki Ortam” olarak tanımlanan “Etik İklim” kavramına bazen “Ahlaki İklim” olarak da tanımlandığına rastlamak mümkündür (Cohen, 1995). Bunun dışında ahlaki çevre, etik atmosfer ve etik iş iklimi olarak da tanımlanmaktadır. Fakat hazırlanan bu tez kapsamında “Etik İklim” terimi olarak kullanılacaktır. Vidaver-Cohen’e göre, bir tarafta ahlaki değerleri destekleyen kurumsal normlar içeren etik iklim, diğer tarafta ise ahlaki değerleri asla desteklemeyen kurumsal normlarıyla etik olmayan iklim bulunmaktadır (Arnaud, 2006). Victor ve Cullen ise (1987,1988) etik iklim kavramını, örgütlerdeki etik davranışların açıklayıcısı ve öngörücüsü olarak tanıtmaktadırlar (Wimbush vd., 1997).

Son yıllarda örgüt çalışanlarının etik ve etik olmayan tutum ve davranışlarından dolayı bireysel olarak sorumlu olduklarına dair artan bir inanış mevcuttur. Bu noktada, akademisyenler ve iş dünyasındaki çalışanlar uzun bir süredir “Etik İklim” ile “Örgütsel Davranışlar” arasındaki ilişkiyi çeşitli koşullarda incelemekte ve örgütteki mevcut etik iklimle yakından ilgilenmektedirler (Eser, 2007). Etik, iş dünyasının ticari uygulamaları hariç, olması gereken bir şey olarak düşünülmeyle birlikte iş dünyasının yoğun ve hızlı trafiği ile rekabet durumu içinde lüks gibidir (Ronald & Armstrong, 2003).

Başka bir tanımlamaya göre, “Örgütsel Kültür” ve “İş İklimi” kavramlarından “Etik İklim” kavramının ortaya çıktığı belirtilmektedir. Victor ve Cullen (1988), yapmış oldukları bir çalışmada örgütsel kültür ve iş iklimi kavramlarını birleştirerek etik iklimi oluşturmuşlardır. Örgüt kültürü, kurum ve işletmelerde paylaşılan değerler, alışkanlıklar ve örgütün gelenekleri olarak tanımlanabilir. Etik iklim, örgütsel kültür ile birleştirildiği zaman örgütsel kültürün etik boyutları olarak kavramlaştırılabilir. Diğer taraftan iş iklimi ile birleştirildiği zaman örgütteki yöntem ve uygulamalara ilişkin personelin algılarının paylaşımı olarak kavramlaştırılabilir (Özçelik, 2011).

Etik sorunların belirlenmesi ve bu sorunların giderilmesinde çalışanlara yardımcı olması, örgüt kararlarının etik olmasını sağlayacak yapıların oluşturulması için gerekli olan davranış kuralları ve etik eğitim programları oluşturulmalıdır (Boone & Kurtz, 2011). Birçok personel de örgütsel iklimin etik olduğu yerlerde çalışmak ve uzun süre istihdam edilmek istemektedir (Aksoy vd., 2017). Şeffaf ve periyodik raporlama, düzenli toplanan bir etik kurulun oluşturulması ve işletmenin her kademesinden temsilcilerin bu toplantıya dahil olması iş ahlakının formüle edilmesinde ve uygulanmasında öncelikle dikkat edilmesi gereken hususlardandır (Ronald & Armstrong, 2003).

Birçok örgütte etik iklim belirlenebilir. Çalışanlar örgüt içerisindeki mevcut etiksel durumu tespit edebilir ve uygun davranışlar ile uygun olmayan davranışların ne olduğunu

belirten ipuçlarını ve imaları çıkartabilmektedir. Çalışanlar arasında dile getirilmeyen bu duruma “Etik İklim” denir. Örgüt kültürünün bir parçası olan etik iklim örgütün iş ahlakı niteliğini ya da düzeyini göstermektedir (Akbaş, 2010).

### **Etik İklimin Tarihsel Gelişimi**

Organizasyonlar için etik iklimin önem kazanması Endüstri Devriminden sonra gerçekleşmiştir. Endüstri devriminin başlaması ile birlikte çevreye verilen zarar da artmaya başlamıştır. Çevreye verilen bu zararların gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmayacağı anlaşılmıştır. Böylece çevre konusu organizasyon ve işletmeler için etik sorun haline gelmiştir ve bunu diğer etik konular takip etmiştir. Tüketicilerin baskıcı tutumu, bu kapıyı aralamıştır. Çağımızda müşteriler etik kurallara uygun bir şekilde faaliyette bulunan işletmelerin sundukları ürün ve hizmetleri satın almaktadırlar. İş etiğinin başka bir disiplin olarak kabul edilmesi 1970’li yıllara dayanmaktadır. O yıllardan itibaren organizasyonlar iş hayatındaki olaylara ve faaliyetlere etik açıdan yaklaşmaya başlamışlar, iş dünyası ve akademik çevrelerin de dikkati bu noktaya çevrilmiştir (Hicks, 1977).

### **Etik İklimin Önemi**

Hızla gelişen, değişen ve yaratıcılığın artık rekabet avantajı olduğu çağımızda (Shalley, Gilson ve Blum, 2000), işletmelerden mal ve hizmet talep eden çevrelere, taleplerini hızlı bir şekilde karşılayabilmek, karlılığı en üst düzeye getirmek, üretimde yüksek oranlara çıkmak ve işletmelerin rekabetçi olabilmeleri için insan yaratıcılığına ihtiyaçları vardır. Doğal olarak bu durum, çalışanların kendilerini rahat hissetmeleri, çekinmeden performanslarını gösterebilmeleri, adil koşulların olduğu güvenilir bir ortamın bulunduğu yani etik iklimin bulunduğu organizasyonlarda mümkün olabilmektedir (Çekmecelioğlu, 2005).

Etik, çalışanların davranışlarını kontrol edebilme ve yönlendirmede kullanılabilecek ve önemli olan yönetsel faktörler biridir. Üst yönetim, organizasyonda işgörenlerden beklenen ve açık bir şekilde anlayabilecekleri ahlaki beklentileri belirtecek etik kodlarla, çalışanların tutum ve davranışlarını değiştirecek tedbirleri alabilirler (Özyer 2010). Etik kodlar, etik iklimi güçlendirmede ve işgörenlerden örgüt içerisinde rol ve beklentilerini açıklamada bir araç olarak kullanılabilmektedir. Etik kodların oluşturulup etkin bir şekilde iletilmesi, anlaşılması ve yerleştirilip güçlendirilmesi, işletmelerde etik iklimin daha yüksek seviyelere çıktığını göstermiştir. Standartlar oluşturmak ve bu standartların ne olduğu konusunda çalışanları bilgilendirmek, profesyonel değerleri belirlemek, örgütün topluma karşı görev ve sorumluluklarını belirlemek ve öz denetim ile özerkliği sağlamak için resmi etik kolar oluşturulmaktadır (Demirdağ & Ekmekçioğlu, 2015). Resmi etik kodlar kadar resmi olmayan

etik kodlarda kontrol sistemleri için oldukça önemlidir (Schminke vd., 2007). Çünkü bu anlamda psikologlar dahi ahlaki konulara yönelik algıları, tutum ve davranışların en güçlü yönlendiricisi olarak gördüklerinden dolayı çalışanların etik tutumlarının örgüte karşı davranışları üzerinde güçlü bir etkisinin olacağını öne sürmüşlerdir (Cullen vd., 2003).

Singhapakdi vd. (1995) göre, personelin etik bir iklimde çalıştıkları algısına sahip olmaları sonucunda örgütün etkililiğinin ve verimliliğinin de artacağını belirtmiştir. Ek olarak etik iklim, örgütlerin yönetim kalitesi ve performansında artış sağlamaktadır. Etik iklimin varlığı çalışanların iş tatmin düzeylerini, sosyal sorumluluklarını ve örgüte karşı olan bağlılıklarını artırmakta ve böylece çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Sonuç olarak etik iklim örgüte karşı olan güveni artırmaktadır (Elçi, 2005).

Organizasyonlarda, işletmelerde ve kurumlarda bir ödül sisteminin varlığı olumlu bir etik iklim algısının oluşmasına da etkiye bulunabilmektedir (Özyer, 2010). Ödül ve ceza uygulamaları etik iklim yaratmada kullanılan yöntemlerdendir. Disiplinin doğru bir şekilde uygulanması, çalışan davranışlarını düzelttiği gibi (Podsakoff, 1982; Trevino, 1986), onlarda iş tatmininin oluşması ve yüksek düzeyde iş performansı göstermelerine neden olabilir (Schwepker & Good, 1999). Ceza sisteminin olmaması da etik dışı tutum ve davranışların oluşmasını sağlayabilir (Schwepker, 2001). Singhapakdi vd., (2001) göre, etik iklime sahip olan organizasyonların, daha iyi bir imaj kazanarak, uzun vadede karları artacaktır. Etik iklimden yoksun veya zayıf bir etik iklime sahip örgütlerin, çalışanlar üzerinde kontrol sağlamaları güçleşir, bu nedenle ihmaller ortaya çıkabilir. Yanlış seçim ve kararlara sebep olabilir. Etik iklimleri, belirlenen hedefler, stratejiler, uygulamalar ve karar alma süreçlerinin uyumlu olması örgütlerin gelecekleri ve imajları açısından çok önemlidir (Cullen vd., 1989).

### **Etik İklimin, Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü ile İlişkisi**

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü, çoğunlukla organizasyondaki çalışma ortamını ifade eden iki kavramdır (Sletuel, 2000). Günümüz koşullarında bireyler hayatlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmelerine neden olmaktadır. Bu sebepten ötürü de kurum ortamları kişinin yaşamında çok fazla öneme sahiptir. Kurumda yaşanan olumsuz veya olumlu bütün eylemler kurumdaki iş görenleri etkilemekte olup bu olaylar, iş görenlerin çalıştıkları kuruma karşı davranışları üzerinde etkili olabilmektedir (Turan, 2021). Kurum içindeki çalışanların tutum ve davranışlarına yön veren kurallar, inançlar ve kalıplar örgüt kültürünü belirtir (Sağır, 2011). Örgüt iklimi, kurumsal yapı içerisinde bulunan kuralların ve değer yargılarının oluşmasıyla birlikte ortak bir algı neticesinde ortaya çıkan bir kavramdır (Silva, 2004). Yani çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen ve kurum içerisinde farklılıklar gösteren işgörenlerin iş çevrelerini doğrudan ya da dolaylı olarak algılama şekilleridir (Caricati vd., 2014; Sletuel,

2000). Örgütsel iklim, örgütsel kültüre göre da kısa sürmektedir ve bu süreçte örgütsel iklim farklı bir duruma gelebilir (Karcıoğlu 2001).

Bir örgütü başka bir örgütten ayıran ve kurumların ve personelin tutum ve davranışlarını etkileyen durum, davranış ve normlardan oluşan örgütsel iklim, çalışanların ve yöneticilerin bu tutum ve davranışlarını inceleyen bir çerçeveyi betimlemektedir. Çalışanlar ile kurumları arasındaki uyumun ve ahengin ölçülmesini sağlar. Bundan sebeplerden dolayı çalışanların kişisel algılarının kurumsal amaç ve genel iklimine ters olmaması gerekmektedir (Uğurlu & Üstüner, 2011).

Bir kurumun kültürel yapısı, personelin inançlarını, beklentilerini, algılarını ve algılarının imgelerinden oluşmaktadır. Bu imgelemeler iletişim ile oluşmakta, öğretilmekte, aktarılmakta ve değişmektedir. Kurumların kültürel yaşam alanı örgütsel iletişimi oluşturmaktadır (Eroğlu & Özkan, 2009).

Örgütsel iklim sayısal olarak ölçülüp üzerinde nicel değerlendirmeler yapılabilmektedir buna karşın örgütsel kültür daha soyut bir nitelikte olduğundan dolayı nitel olarak değerlendirilmektedir (Farag vd., 2009). Örgütsel kültür içerisinde yer alan ideoloji, inanç, araç-gereç vb. gibi unsurlar dikkate alındığında örgütsel iklime göre daha yavaş bir şekilde değiştiği görülmektedir (Arslan, 2004). Organizasyonların kendilerine ait olan örgütsel kültürleri, çalışanlar, takımlar ve çevre arasındaki ilişkilerin, faaliyetlerini yani örgütsel yaşamı düzenlemektedir ve böylece örgütün geleceğini belirlemektedir. Örgütsel kültürün güçlendirilmesi personelin tutum ve davranışları üzerinde etkili olarak bu temelde tüm personelin doğru kararlar verebilmeleri ve uyumlu çalışabilmelerini sağlamaktadır (Özdemir, 2012). Örgütsel kültürün güçlendirilmesi, çalışanların iş süreçlerine daha iyi bir şekilde uyum göstermelerini sağlarken, performans düzeylerini de olumlu yönde etkileyecektir. Benzer şekilde, kurumların vizyonlarının, misyonlarının, amaçlarının, politikalarının ve adımlarını atılmasında örgüt kültürünün önemli bir etmene sahip olması ile birlikte bu doğrultuda belirlenmiş stratejilerin yürütülmesinde de yöneticilere kolaylıklar sağlaması gerekmektedir. Çalışanlar tarafından yapılması beklenen ve yapmakla sorumlu oldukları tutum ve davranışların neler olduğunu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezginin kazandırılması sağlanmaktadır. Örgütsel kültürün en önemli yükümlülüklerinden bir tanesi, etik kuralların düzenlenmesi ve bu kuralların uygulanarak etiğe uygun tutum ve davranışların kurum içerisinde var olmasını sağlamaktır. Belirlenen bu kurallar ile örgüt kültürü, çalışanların hal ve hareketlerini denetleyerek etik değerlerin saptanmasına yardım etmektedir. Çalışanlar tarafından kabul edilen ve kullanılan bazı kurallar, etik kodların oluşturulmasında ve kullanılmasında kolaylıklar sağlamaktadır (Elango vd. 2010, 454).

## Etik İkliminin Boyutları

Genellikle, bir organizasyondaki mevcut etik iklim ortamı, o işyerindeki çalışanlar tarafından yapılan etik seçimlerin analizi ile belirlenmektedir. Victor ve Cullen'ın (1988) çerçevesi bir istisna değildir. Örgüt üyelerinin karar verme yapılarını araştırmak için iki boyutlu bir matris geliştirdiler. İlki, “Etik Kriterler” boyutudur. Bu boyut, “Egoizm”, “İyilikseverlik” ve “İlkelilik” alt boyutlarından oluşmaktadır. İkinci boyut ise “Kişisel”, “Örgütsel” ve Evrensel olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan “Analiz Düzeyleri” boyutudur. Bu iki boyutun eksen şeklinde bölünmesi etik iklimi 9 sınıfa ayırmaktadır (Webber, 2007).

Victor ve Cullen, (1998), bu sınıflandırmanın boyutlarını, Kohlberg'in etik kriterlere karşılık gelen ahlaki gelişim aşamalarının psikolojik çerçevesi ve Merton'un analiz odağına karşılık gelen etki kalıpları sınıflandırmasının sosyolojik çerçevesi olmak üzere iki teorik akıma dayandırmışlardır (Victor & Cullen, 1998).

**Tablo 1**

*Victor ve Cullen'in (1988) Etik İklim Matrisi (Victor ve Cullen, 1988; Malloy ve Agarwal, 2003)*

|                   |                | Analiz Odakları                                    |                                                        |                                                      |
|-------------------|----------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                   |                | Kişisel                                            | Örgütsel                                               | Evrensel                                             |
| Etiksel Kriterler | Egoizm         | Kişisel Çıkar*<br><i>Araçsallık**</i>              | Örgüt Çıkarı<br><i>Araçsallık</i>                      | Verimlilik                                           |
|                   | İyilikseverlik | Arkadaşlık<br><i>Başkalarının İyiliğini İsteme</i> | Takım Çıkarı<br><i>Başkalarının İyiliğini İsteme</i>   | Sosyal Sorumluluk                                    |
|                   | İlkelilik      | Kişisel Ahlak Kriterleri<br><i>Bağımsızlık</i>     | Örgütsel Kurallar ve<br>Prosedürler<br><i>Kurallar</i> | Kanunlar ve Mesleki Kodlar<br><i>Kanun ve Kodlar</i> |

\* Tipiksel Karar Verme Kriteri

\*\* Victor ve Cullen'in uygulamalı etiksel iklim boyutları italik olarak belirtilmiştir.

### Analiz Odakları

Analiz odağı, etik kararların organizasyon kararlarında uygulanabilmesi için kullanılan etik düşüncelerin ve gerekçelerin kaynağını ya da örgütsel kararların etik düzeyde çözülmesinde dikkat edilmesi gerekenlerin sınırlarını belirleyen örgütsel kararların etik analizinde dikkate alınması gerekenlerin sınırlarını belirleyen etik iklim boyutudur. Analiz odağı boyutu çalışanların tutum ve davranışlarını belirlemek ve şekillendirmek olarak tanımlanabilir. Analiz odağı, kişisel, örgütsel ve evrensel olmak üzere 3 düzeyde sınıflandırılır (Victor & Cullen, 1988).

### **Kişisel Odak**

Analiz odağı boyutu olan kişisel odak, bireylerin kişisel etik kriterleri, algı ve tutumları ile ilgili rollerini tanımlar. Alınan kararlar ve bu doğrultuda gerçekleştirilen eylemler, bireyin kendi ahlaki inançlarına ve değerlerine dayanmaktadır. Bireyler kendilerine “Düşündüğüm şey doğru mudur?” sorusunu sorarak etiksel durumlara ilişkin yaklaşımda bulunur (Weber & Seger, 2002). Kişisel odak, organizasyon tarafından belirlenen norm ve karardan ziyade çalışanların kendi inançlarına ve değerlerine göre ahlaki değerlendirmelerini ifade etmektedir (Martin & Cullen, 2006).

İnternette sanal alışveriş sitelerinde bağımsız bir şekilde satış yapan, komisyonculuk yapanlar, işyeri açanlar ve emlakçılar böyle bir etik yaklaşımda bulunanlara örnek gösterilebilir. Bu meslekler ile uğraşanların örgütsel bağlılıkları düşüktür. Örneğin, borsa şirketlerinin hisse satışlarında meydana gelen düşüşler ve bundan dolayı müşterilerin ve firmalarının olumsuz etkilenmesi komisyoncuların kişisel çıkarlarına önem vermelerinden dolayı kaynaklanmakta ve böyle bir uygulama kişisel-bireysel odak anlayışıyla kararlara verilebilecek örneklerdendir (Victor & Cullen, 1988).

### **Örgütsel Odak**

Örgütsel odak, örgütün kendisini ifade etmektedir (Victor & Cullen, 1988). Organizasyonlar, “Bizim düşündüğümüz şey doğru mudur?” sorusuna cevap aramakta ve organizasyonda diğer çalışanların olaylara karşı yaklaşım tarzları, karar vermede ana kriterleri oluşturmaktadır. Kararlar, ekip üyeleri, iş arkadaşları ve işletme tarafından belirlenen prosedür ve politikaların etkisinde kalmaktadır (Weber & Seger, 2002).

Bu odak yaklaşımı, yüksek düzeyde koordinasyon gerektiren çalışmaların gerçekleştirildiği araştırma laboratuvarlarında görülmektedir ki böyle ortamlarda ortaklaşa oluşturulan sonuçlara odaklanılmaktadır (Victor & Cullen, 1988). Örgütsel odak analiz odağı, organizasyon içindeki referans gruplarını tercih eden örgütsel normlar tarafından desteklenir (Barnett ve Vaicys, 2000).

### **Evrensel Odak**

Evrensel odak, organizasyon dışında kalan topluluk veya toplum gibi dış unsurları ifade etmektedir (Martin & Cullen, 2006). Kanunlar veya mesleki kuruluşlar gibi organizasyonların dışında kalan referans gruplarına odaklanılmaktadır. Kararlar alınırken, “Onların düşündükleri doğru mudur?” sorusunu sorar ve böylece dış kaynakları etik standartlar için işaret ederler (Weber & Seger 2002: 72).

Bu boyut, genel olarak barolar ve saymanlıklar gibi mesleki gruplar arasında oluşur. Bu meslek grupları, etik üzerinde düşünme ve karar sırasında kanunların ve profesyonel iş kodların bu duruma nasıl uygulanabileceğini belirler. Örgüt içinde bir birim olarak kurum içi danışmanlık faaliyetinin bulunmasına rağmen, organizasyon esasen yapılması gereken faaliyetlerin dışında kalarak, organizasyonun uyması gereken kural ve kanunları denetlemeye çalışmaktadır. Kurum içerisinde böyle bir birimin etik muhakeme sırasında kullandığı düzey evrensel odak boyutuna güzel bir örnek olarak gösterilebilir (Victor & Cullen, 1988).

### **Etik Kriterler**

Victor ve Cullen (1988), ahlaki bir konu veya olay hakkında analiz yaparken kullanılan kurallara göre üç farklı etik iklim boyutu olarak etik kriterlerin birbirinden farklılaştığı sonucuna varmışlardır. Bu ayrım, ahlaki dayanaklar, kurallara bağlılık ve kişisel çıkarlar gibi faktörlere göre yapılmaktadır. Ahlaki gelişim ile ilgili olarak oluşturulan psikolojik teoriler, bireylerin Kohlberg'in çalışmasında belirttiği kriterlere benzer bir şekilde etik muhakemede bulunduklarını belirtmektedir. Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisi, etik iklimin üç temel sınıfını ve altı aşamayı izleyen üç ahlaki yargıyı kapsamaktadır. Etik iklimin oluşturulması etik teorilerin üç farklı kategorisi dahilinde oluşacağı değerlendirilmektedir (Kaplan, 2010). Etik kriterler, egoizm, iyilikseverlik ve ilkelilik olmak üzere üç boyuta ayrılmaktadır (Victor & Cullen, 1988).

### **Egoizm İklimi**

Egoizm iklimi, bireylerin şahsi çıkarları ve bu çıkarları en üst düzeye getirme tutum ve davranışlarıyla ilgilendir (Martin & Cullen, 2006). Bu boyutta, bireyin kişisel çıkarları, bir karar verilmesi gerektiğinde ahlaki değerlendirmenin birincil kaynağı olmaktadır (Cullen vd., 2003). Egoizmin var olduğu bir etik iklimde, normlar ve değerler bireylerin başkalarının iyiliğini umursamayarak kişisel kazanımlara odaklanmayı teşvik etmeleri beklenir (Victor & Cullen, 1988).

Kapp ve Parboteeah (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, egoizmin var olduğu organizasyonlarda, hatasız iş kayıtları ve satış yarışmaları ile bireysel performans, temelli kar paylaşımı gibi hususların potansiyel belirtiler olarak görülebileceği belirtilmektedir. Bireylerin organizasyon içinde kendilerini düşünmeleri ve kendisi için en iyi olan ile ilgilenmeleri egoist iklimlerin temsili tanımlayıcısıdır. Bundan dolayı, bu etik boyutun hissedildiği organizasyonlarda işgörenler, işletmenin dış çevrede kabul edilebilir etik sınırlarda faaliyetini devam ettirmesine karşın toplumsal etik beklentisini karşılayamadığını hissetmektedir. Bu durum örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Cullen vd., 2003).

## **İyilikseverlik İklimi**

İyilikseverlik iklim boyutu başkalarına yönelik ilgiye dayanmaktadır (Victor & Cullen,1988). Sadece bireyi değil diğer kişileri de önemseyen ve karar verenlerin tüm seçenekleri değerlendirerek, tüm bireylerin istek ve ihtiyaçlarını değerlendirerek kararlar alan bir ölçüttür (Weber & Seger, 2002). Bu noktada, iyilikseverlikte olabildiğince fazla kişiye faydaki ve iyi olma düşüncesinin amaçlanması egoizm boyutu ile aralarındaki farkı açık bir şekilde ortaya koymaktadır (Yücel & Çiftçi, 2012).

Bu iklime sahip olan organizasyondaki bireyler, karar alırken diğer personelin de yararını gözetecek ve çalıştıkları örgütlerini başkalarının çıkarlarına duyarlı birimler olarak göreceklidir. Bu algı, tutum ve davranış ise örgütlerine karşı olan bağlılıklarını artıracaktır. Böylece örgüt içerisinde bireylerin birbirlerine bağlı, birbirlerinin yararlarını gözetken güçlü topluluklar haline gelecektir (Welsch & La Van, 1981). Aynı zamanda bu yüksek enerji organizasyonun tamamına yayılacak örgüt üyelerinin örgüte karşı adanmışlık ve bağlılık duymalarını sağlayacaktır (Mathieu & Zajac, 1990).

## **İlkelilik İklimi**

İlkelilik iklim türü, diğer bireylerin istek ve ihtiyaçlarına odaklanmış olsa da belirli fikirlerden ve sonuçlardan bağımsız bir şekilde doğru olanı ifa etmeye dayanır (Weber & Seger, 2002). Etik kriter ilke olduğu zaman, başkalarının iyi olmalarını sağlamak için, kurallar, prosedürler, yasalar ve kodlar açıkça bir biçimde kararları ve eylemleri belirtir (Martin & Cullen, 2006). Bu bağlamda analiz odakları, organizasyonda yürürlüğe konulması beklenen ilkelerin kaynaklarının ne olduğunu gösterir (Victor & Cullen, 1988).

Immanuel Kant ve onun gibi düşünen diğer felsefi düşünürler tarafından 18. yüzyılda “Deontolojik Etik” olarak da bilinen ilkelilik ikliminde, bireylerin belirlenen yasalara, kurallara ve prosedürlere uygun bir şekilde hareket etmeleri etik olarak kabul edilir ve bundan dolayı bu kural ve yasalara uygun davranışlar somutlaştırılmıştır (Akbaş, 2010). Eylemlerin ve davranışların doğruluğu ve yanlışlığı belirlenen kurallara ne kadar uyulduğuna bağlıdır (Desensi & Rosenberg, 1996). Bu iklim, profesyonel çalışanların iş alanları ile ilgili profesyonel kuralları örgütsel değerlere göre daha fazla içselleştirmeleri ve daha fazla önem vermeleri ilkelilik ikliminin profesyonellik ile bağıntılı olmasını sağlamaktadır. Bundan dolayı, ilkelilik ikliminin oluşturulması, daha fazla içselleştirilebilecek profesyonel kural, norm ve değerlerin var olmasına sebep olmakta ve bu durum daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın oluşumuna imkan sağlamaktadır (Cullen vd., 2003).

## **Örgütsel Etik İklim**

Örgütsel etik iklim kavramı, örgütsel etik iklim içerisinde yer alır. Başka bir ifadeyle örgütsel iklimin alt boyutudur. Örgütsel uygulamaları ahlaki boyutları ile ele alan kurallar zinciridir. Örgüt içerisinde çalışanların etik davranışlarda bulunabilmesi, kurum tarafından belirlenen normların, değerlerin ve standartların çalışanlar tarafından kabul edilip benimsenmesi ve bu kural ve prosedürlere inanılması ile oluşabilir (Cullen vd., 2003). Örgütsel etik iklim, belirlenen kural ve prosedürlerin örgüt üyeleri tarafından anlamlı bir şekilde algılamaları şeklinde de tanımlanabilmektedir. İşgörenlerdeki etik iklim algısı, örgütün ödül sistemi, yönetim uygulamaları, üst yönetimin tutum ve davranışları ve örgütteki resmi veya resmi olmayan sistemler tarafından etkilenmektedir. Örgütsel etik iklim, hem çalışanların kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların neler olduğunu ayırt etmelerini sağlamakta hem de çalışanların sorunları değerlendirerek alternatif düşüncelerine yardım etmektedir (Bartels vd., 1998; Deshpande, 1996; Eröndü vd., 2004).

## **Örgütsel Etik İklim Modelleri**

### **Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Etik İklim Modeli**

Organizasyonların etik karar verme sürecine ilişkin geliştirilen bilişsel ahlaki etik iklim modeli, J. M. Baldwin (1906), J. Dawey (1930), G. H. Mead (1934), Piaget (1948), Loevinger (1966) ve Kohlberg'in kendi kuramlarını (1966, 1968 ve 1969) kapsayan sosyal ve bilişsel gelişime özgü kuramlarının bir türü olarak ortak varsayımlar ve araştırma stratejilerinin bir dizisini ifade eden bir yaklaşımdır. Kohlberg bu noktada, bilişsel gelişim yaklaşımının genel varsayımlarını tanıtarak doğrulamaya çabalamıştır. Daha sonra Kohlberg'in bu yaklaşımı ile sosyal öğrenme ve psikanalitik yaklaşımları ile çelişen ahlaki sosyalleşme olgusunun uygulanmasını dikkate almıştır. Sosyalleşme olgusu, sosyal öğrenme teorilerine ve psikanalitik sosyal gelişime ek olarak bilişsel gelişim teorilerine de temel olmayı savunmaktadır (Kohlberg, 1969).

Kohlberg (1969), kişilerin etiksel yargılamaları incelemek için birbiriyle çelişen ahlaki çatışmalarla ilgili hikayeleri içeren varsayımsal bir soru formu hazırlayarak çocuklara, ergenlere ve yetişkinlere vermiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda toplumun roller, kurumlar, yasalar ve genel uygulamalara gibi toplumun biçimsel yapılarına odaklanan altı aşamadan oluşan bir model oluşturmuştur. Etik ile ilgili konuları makro düzeyde ele alan Kohlberg, bilişsel ahlaki gelişimi üç düzeyde ortaya koymaktadır (Seymen & Polat, 2007). Bu üç düzey incelendiğinde; birinci düzeyde “İtaat etme ve ceza yönelimi” ile “bireycilik, amaca dönük değiş tokuş ve saf çıkarıcı eğilim” aşamalarından oluşan, ahlaki değirin kişiler veya

standartlardan ziyade dışsal ödöl ve cezalara dayalı geleneksel öncesi; ikinci düzeyde “Karşılıklı beklentiler, ilişkiler ve kişilerarası uyum” ile “yasalara ve toplumsal düzene uyum gösterme eğilimi ve vicdan” aşamalarından oluşan ahlaki değerin daha geniş olarak aile veya toplumun, referans grubu gibi daha küçük bir bölümün iyi davranışlarla ilgili beklentileri doğrultusunda şekillenen geleneksel; üçüncü düzeyde “Sosyal sözleşme ya da yaratıcılık ve bireysel haklar” ile “evrensel, etiksel ilkeler” aşamalarından oluşan geleneksel sonrası ya da ilkelilik olarak oluşturulmuştur (Puka, 1991; Trevino, 1986; Ateş & Erdost, 2001; Jones, 1991; Akt. Seymen & Polat, 2007).

**Tablo 2**

*Kohlberg’in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modeli (Ateş & Erdost, 2001)*

| <b>GELENEK ÖNCESİ EVRE (0-9 Yaş Dönemi)</b><br><i>Çocuğun kişisel ihtiyaçlarının daha ön planda olduğu ve dışa bağımlılığın en fazla olduğu dönemdir.</i> |                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Aşama</b>                                                                                                                                           | <b>2. Aşama</b>                                                                                            |
| Doğru ve yanlışlar eylemlerin sonucuna göre belirlenmektedir. Bu noktada itaat ve ceza önem taşımaktadır.                                                 | Ödüllendirilen davranışların doğru kabul edildiği ve çıkarıcılığın ön planda olduğu ve dönemdir.           |
| <b>GELENEKSEL EVRE (10-15 Yaş Arası)</b><br><i>Beklentilere karşılık vermek ve belirlenen kurallara uyma baskılarının en fazla olduğu dönemdir.</i>       |                                                                                                            |
| <b>3. Aşama</b>                                                                                                                                           | <b>4. Aşama</b>                                                                                            |
| Bireyler artık çevre tarafından kabul edilme duygusunda ve “iyi çocuk” olma eğiliminde olma ağır basmaktadır.                                             | Kurallara uyulması gerektiği konusunun baskın olduğu dönemdir.                                             |
| <b>GELENEK SONRASI EVRE (16 Yaş ve Sonrası)</b><br><i>Bireyin evrensel değler doğrultusunda kendi ilkelerini ve doğrularını oluşturduğu dönemdir.</i>     |                                                                                                            |
| <b>5. Aşama</b>                                                                                                                                           | <b>6. Aşama</b>                                                                                            |
| Toplum tarafından belirlenen kuralların yararlı olduğu fakat bu kuralların zamanla değişebileceğinin düşünöldüğu dönemdir.                                | Bireyin kendi doğru ve yanlışlarını adalet, özgürlük ve hak kavramları doğrultusunda belirlediği dönemdir. |

Ahlaki gelişimin ilk düzeyi geleneksel öncesi evre temel eğitimde ortaya çıkmaktadır. Bu düzeyin birinci aşamasında ebeveyn veya öğretmen gibi bazı otoriteler tarafından ceza verilmesi ya da tehdit ile bireylere ne yapmaları gerektiği söylenmesinden dolayı davranışlar toplum tarafından onaylanmış olan normlara göre gerçekteşmektedir. Bu aşamada insanların davranışları cezalardan kaçmak için belirlenen kurallara uymakla ahlaki olabilmektedir. Gelenek öncesi evresinin ikinci aşamasında, bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmesinin ahlaki olduğuna yönelik tutumu olarak nitelendirilmektedir. Yani kişisel çıkarlardan ortaya çıkan çıktıları ahlaki davranışların değlendirilmesi durumudur (Mason & Simmons, 2011).

Ahlaki gelişimin geleneksel evresi genellikle toplum içinde ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı geleneksel olarak ifade edilmektedir. Bu aşama, başka insanların onaylarını kazanacak tutum ve davranışlarda bulunmaya yönelik durumla nitelendirilir (Sachdeva vd., 2011). Bu

aşamada insanlar içinde bulundukları toplumun belirlediği kişiler arası sorumluluklarını yerine getirirler ve o toplumun ahlaki değerlerini savunurlar.

Bilişsel ahlaki gelişim modelinin son evresi olan geleneksel sonrası evresinde ise ahlaki prensipler ve değerler adaletli bir toplumun temeli olarak kabul edilen etik ilkelere dayanmaktadır ve eylemler başkaları üzerindeki etkileri ile ilişkili olarak belirlenir (Mason & Simmons, 2011). Bu ilkeler, kişilerin mevcudiyetinde bulundukları sosyal yapı ve sistemlerden bağımsız bir şekilde değerlendirilmektedir (Sachdeva vd., 2011). Bununla birlikte insanların ahlaki gelişim düzeyleri boyunca sağladıkları ilerleme, etik karar verme becerileri ve alacakları kararların diğer insanlar üzerindeki etkisini hesaplama isteği ile ölçülür.

### **Victor ve Cullen’ın Etik İklim Modeli**

Victor ve Cullen’in (1988) tarafından yapılan çalışma, etik değere sahip prosedürler ve kurallar ve bazı klasik örgütsel faaliyet ve uygulamalar tarafından örgütsel etik iklimin belirlendiğini göstermiştir. Onlara göre etik iklim, “Etik sorunlar karşısında ne yapmalıyım?” sorusuna, çalışanların yanıt bulmalarına yardımcı olur. Personelin etik davranış algıları kurum içerisindeki bilişsel ahlaki gelişimlerinde ve etik nitelikte kararlar almalarında önemli bir rol oynamaktadır (Lemmergaard & Lauridsen, 2008).

Bu doğrultuda Victor ve Cullen (1988), etik iklimin alt boyutlarını belirlemek için bir etik iklim matrisi oluşturmuştur (Weber & Seger, 2002). Tablo 1’de Victor ve Cullen (1988) tarafından oluşturulan etik iklim matrisi incelendiğinde, bireysel odak, örgütsel odak ve evrensel odak alt boyutlarından oluşan “Analiz Odakları Boyutu” ile egoizm, iyilikseverlik ve ilkelilik alt boyutlarından oluşan “Etiksel Kriterler Boyutu” arasında oluşturulan yaklaşım ile dokuz alt boyuttan oluşan “Örgütsel Etik İklim Modeli” geliştirilmiştir. Bunlar, *Kişisel Çıkar*, *Örgüt Çıkarı*, *Verimlilik*, *Arkadaşlık*, *Takım Çıkarı*, *Sosyal Sorumluluk*, *Kişisel Ahlak Kriterleri*, *Örgütsel Kurallar ve Prosedürler ile Kanun ve Kodlardan oluşmaktadır*.

**Kişisel Çıkar;** kişisel düzeyde egoizm kriteridir. Karar alırken bireylerin öncelikle kendi istek, ihtiyaç ve tercihlerini dikkate alması olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutta tüm bireyler kendi çıkarlarına göre hareket ederek karar verir. Örneğin; kendini savunma, kişisel kazanç gibi (Victor & Cullen, 1988).

**Örgüt Çıkarı;** örgütsel analiz alanında egoizm kriteridir. Alınan kararlar ve yapılan uygulamalarda öncelik olarak kurumsal fayda sağlayacak karın dikkate alınması olarak tanımlanabilmektedir. Bu iklim tipinde kurum yararına çalışanlar karar almalıdırlar (Victor & Cullen, 1988).

**Verimlilik;** Evrensel alanda egoizm kriteridir. Bu tür bir iklim, kararlar alınırken üretkenlik gibi daha geniş bir sosyal veya ekonomik sistemin çıkarlarının dikkate alınması olarak tanımlanır (Victor & Cullen, 1988).

**Arkadaşlık:** Bireysel düzeyde iyilikseverlik kriteridir. Kurum içinden olmayan diğer kişilerin dikkate alınarak karar verilmesidir (Victor & Cullen, 1988).

**Takım Çıkarı:** Yerel alanda iyilikseverlik kriteridir. Örgütsel ortaklık olarak da tanımlanmaktadır. Bu, somut örgütsel yapının dikkate alındığı örgütsel egoizmle çelişmektedir (Victor & Cullen, 1988).

**Sosyal Sorumluluk:** Evrensel düzeyde, iyilikseverlik kriteridir. Kurum dışı katılımcıların ve müşterilerin dikkate alınması olarak tanımlanabilmektedir (Victor & Cullen, 1988).

**Kişisel Ahlak Kriteri:** Bireysel düzeyde, ilkelilik kriteridir. Bireylerin karar alırken kendi etik kuralları tarafından kendi seçimlerini yapmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Victor & Cullen, 1988).

**Örgütsel Kural ve Prosedürler:** Örgütsel düzeyde ilkelilik kriteridir. Kural ve prosedürlerine karşılık gelir (Victor & Cullen, 1988).

**Kanun ve Kodlar:** Evrensel düzeyde ilkelilik kriteridir. Hukuk sistemi ve meslek örgütleri gibi örgütün dışından kaynaklanan ilkelerden oluşmaktadır (Victor & Cullen, 1988).

### **Vidaver-Cohen'in Etik İklim Modeli**

Vidaver-Cohen, 1994 yılında Patricia Werhane'nın yaptığı "Moral Imagination and the Search for Ethical Decision-Making in Management" isimli konuşmasından esinlenerek işletmelerin etik karar alma yöntemleri üzerine bir modelleme oluşturmuştur. Bu araştırmada Victor-Cohen, örgütlerin etik karar alma mekanizmalarında ahlaki imgelemenin nasıl yapılabileceği üzerinde durmuştur. Bu modelin temelinde "Ahlaki İmgeleme ve Kurumsallık" gibi kavramlar mevcuttur (Vidaver-Cohen, 1998).

Vidaver-Cohen (1998), kurumların örgütsel etik iklim düzeylerini belirlemek için Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen etik iklim modeline karşı yeni bir "Etik İklim Ölçeği" önermiştir. Örgütlerin etik iklim durumları pozitif ve negatif uçları olan örgütün etik düzeyini de gösteren bir ölçek üzerinde yer almaktadır. Bu ölçeğin pozitif ucunda örgütün mevcut etik iklim düzeyi bulunuyorsa, örgütsel norm ve etik davranışları "daima", eğer negatif ucunda yer alıyorsa "asla"yı özendirmemektedir. Örgütsel etik iklim düzeyi pozitif uca yer alıyorsa, sorumlulukların yerine getirildiği ve bu gibi davranışların ödüllendirildiği, sorunları

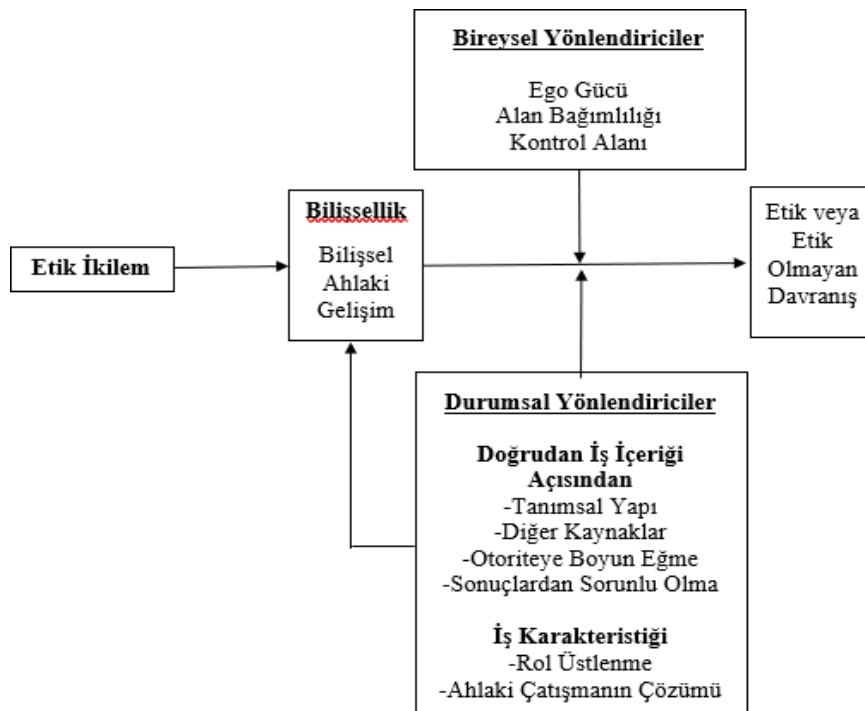
çözerken diğer taraflara da verilebilecek olumsuz sonuçların oluşmamasına dikkat etmek, olumlu ilişkileri ve hayır işlerini desteklemek gibi güçlü normların olduğu iklim, olarak nitelendirilmektedir (Vidaver-Cohen, 1998; akt. Arnaud, 2006). Bu model, “Hedefler, Araçlar, Öfül Yönelimi, Görev Desteği, Sosyal ve Duygusal Destek” olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Vidaver-Cohen, 1998; akt. Arnaud, 2006). Bu modelde dikkat edilmesi gereken bazı noktaların sorgulanması gerekir; “Etik iklimi oluşturmak üzere belirtilen bu beş boyut ölçeğin farklı noktalarında nasıl bir araya getirilecek?”. Ayrıca bu kurama göre tamamen etik ve tamamen etik dışı iklimler olup olmadığı sorgulanabilir (Arnaud, 2006).

### Trevino’nun Etik İklim Modeli

Trevino’nun (1986) etik iklim modelinde, bireylerin etik kararlar alma noktasında etkili olan bireysel ve durumsal yönlendiriciler önem arz etmektedir. Bireylerin doğru veya yanlış karar verebilmelerinde bireysel yönlendiricilerden ego gücü, kontrol alanı ve alan bağımlılıkları belirleyici unsurlardır. Durumsal yönlendiriciler, doğrudan iş içeriği açısından (kuvvetlendirme ve diğer baskılar), örgütsel iklim (otoriteye itaat, sonuçlar için sorumluluk), işin özellikleri (rol üstlenme, ahlaki çatışmanın çözümü) olarak belirlenmektedir. Bu kavramlar bireylerin kararlarının doğru ya da yanlış olmasında yönlendirici etkiye sahip olduğu gibi onların bireysel ahlaki anlamda gelişimlerini de desteklemektedir. Yani doğrudan iş bağlamında, bireylerin bilişsel ahlaki gelişim aşamasını, örgüt kültürü ve işin özellikleri etkilemektedir (Trevino, 1986; akt.: Çiçek, 2016).

### Şekil 1

*Trevino’nun Etkileşimci Modeli (Trevino, 1986)*



Etik veya etik olmayan durumlar karşısında bireylerin karar alma mekanizmalarını sadece karakterlerine göre açıklamak doğru bir yaklaşım değildir. Bunların yanı sıra durumsal etmenlerde bu durumu etkilemektedir. Durumsal etmenlerden ilki, çatışmaları çözmek veya rol üstlenme yoluyla bilişsel düzeylerini geliştirdikleri İş Ortamı'dır. Bir diğeri ise kurum çalışanlarının ortaklaşa paylaştığı değerleri, varsayımları ve inanışları ifade eden örgüt kültürüdür. Farklı örgüt kültürünün bulunduğu çalışma ortamlarında ahlaki gelişim düzeyleride farklılık göstermektedir. Kurumsal yapının organik ya da mekanik olması, otoriter veya demokratik bir yapıda olmaları gibi farklılıklar, bilişsel gelişimin de farklı olmasını sağlamaktadır. Bireylerin etik davranışlarda bulundukları zaman ödüllendirilmesi ve etik olmayan davranışlarda bulunmaları durumunda cezalandırılmaları onların tutum ve davranışlarındaki etik yönelimlerini etkilemektedir. Bireysel ahlaki gelişim evresinin merkezde bulunduğu ve tüm bu bireysel ve durumsal değişkenlerin de etkisiyle bireyler tarafından etik veya etik-dışı davranışlar gerçekleştirilir (Trevino, 1986).

### **Schweper'in Etik İklim Modeli**

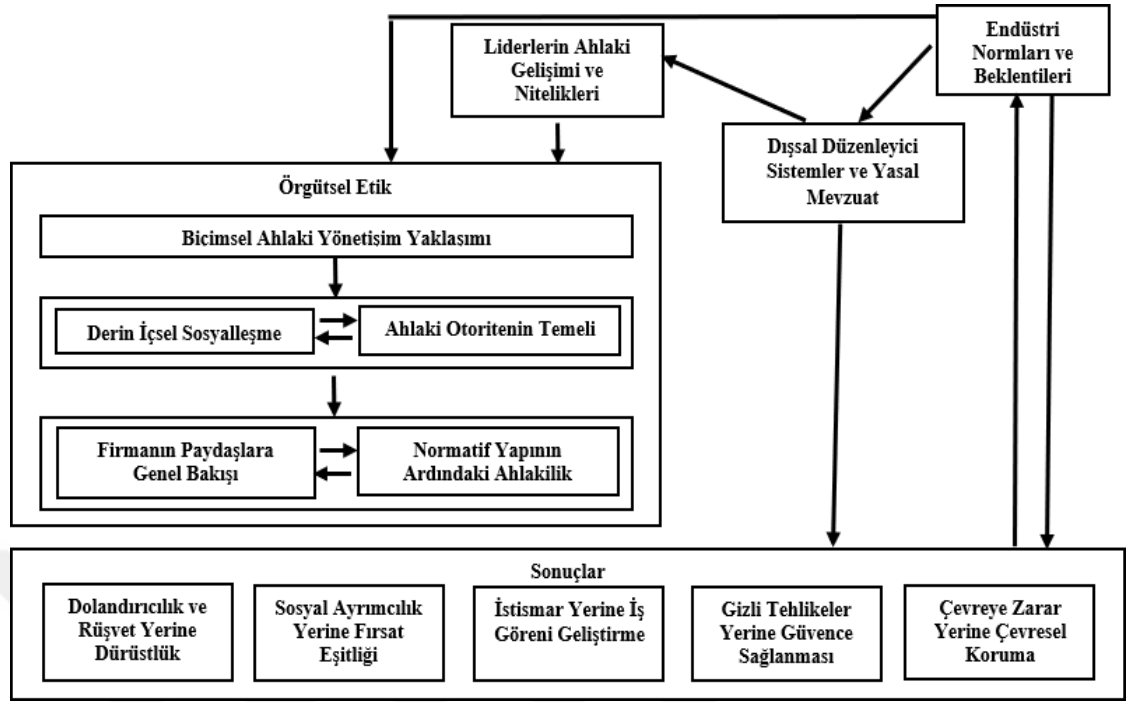
Schweper'in (2001) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel etik iklim, kurumdaki mevcut etiksel kararların yönetilmesi sürecindeki kurallara, prosedürlere, uygulamalara normlara ve değerlere yönelik işgörenlerin algılarının ölçülmesi ile belirlenmiştir. Bu ölçmenin yapılabilmesi amacıyla yedi maddeden oluşan 5'li likert tipi ölçek kullanmıştır. Bu amaçla formal etik kodların varlığı, uygulanma düzeyi ve etik davranışlara ilişkin işletme politikaları ve uygulanma düzeyleri sadeleştirilmiştir (Schweper, 2001). Schweper, geliştirdiği bu model ile satış temsilcileri arasında etik iklimin işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisini incelemiştir. Yapılan bu araştırmada satış temsilcilerinin sosyal, fiziksel ve psikolojik olarak ayrılmış olmaları inancına rağmen, örgütsel etik iklimin onları etkilediğini belirtmiştir. Araştırmanın sonucunda, satış temsilcilerinin pozitif yönde etik iklim algılarına sahip olmalarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile olumlu yönde ilişki olduğunu saptamıştır (Schweper, 2001; akt.: Çiçek, 2016).

### **Snell'in Etik İklim Modeli**

Snell (2000) tarafından geliştirilen ve Şekil 2'de belirtilen Örgütsel Etik İklim Modeli incelendiğinde, dış mevzuat ve düzenleyici faktörlerin liderlerin karakterleri ve ahlaki gelişimler ve örgütsel çıktılar üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

## Şekil 2

*Örgütsel Etik İklimin Öncülleri, Yönleri ve Sonuçları (Snell, 2000)*



Endüstri normları ve beklentileri ile örgütsel çıktılar karşılıklı etkileşim içinde ve dışsal düzenleyici sistemler ve yasal mevzuat üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca liderlerin nitelikleri ve ahlaki gelişimi, örgütsel etik üzerinde etkiliyken; örgütsel etiğin beş alt sisteminden biri olan resmi yönetim ahlaki yaklaşımın, birbiriyle etkileşim içinde olan ahlaki otoritenin temeli ile muğlak, örtülü sosyalleşme üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca ahlaki otoritenin temeli ve muğlak, örtülü sosyalleşme sistemleri, normatif yapının ardındaki ahlak ile sosyal sorumluluk yönünden kurumsal bakış olarak adlandırılan diğer sistemler üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel etiğin; rüşvete ve dolandırıcılığa karşı dürüstlük, sosyal ayrımcılık yerine fırsat eşitliği, işgöreni sömürme yerine onun gelişimi, gizli tehlikelere karşı güven sağlamak ve hasara karşı çevresel koruma gibi sonuçları olduğunu söylemek mümkündür (Çiçek, 2016).

## Etik İklimin Sonuçları

### İş Tatmini

İş tatmini, kişilerin işyerlerine karşı genel tutum ve davranışları olarak tanımlanır. Kişilerin işine karşı tutum ve davranışları pozitif yönde ise tatmin düzeyleri yüksek olmakta, lakin negatif yönde ise tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülür (Özkalp & Kırrel, 2005). Örgütlerinin etik değerlere önem verdiği algısına sahip olan personel, muhtemelen kendilerine

karşı işyerlerinin adil olduğu algısına sahip olmaktadır. Böylece çalışanların iş tatminleri de artacaktır (Koh & Boo, 2001).

Bağlı oldukları işyerlerinde özellikle üst yönetimin desteğini gören çalışanların iş tatminlerinin pozitif yönde etkilendiğini ortaya koyan çalışmalar vardır. Bu doğrultuda, etik iklim bağlamında, çalışanların örgütsel destek konusunda olumlu bir algıya sahip olmaları ile iş tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Valentine vd., 2006). Ayrıca, etik tutum ve davranışların yönetim tarafından desteklendiğinde, iş doyumunun da arttığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Koh & Boo, 2004; Vitell & Davis, 1990). Yine bazı çalışmalarda da örgütsel etik iklimin pozitif yönde olduğu organizasyonlarda iş tatmininin de pozitif yönde olduğu sonucunu belirlenmiştir (Schwepker, 2001; Koh & Boo, 2001; Conine & Rowden, 2006; Okpara & Wynn, 2008).

### **İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti, genel olarak çalışanların ilerleyen dönemlerinde mevcut yapmakta oldukları işlerinden ayrılma düşüncesi olarak ifade edilmektedir (Long vd., 2012). Başka bir ifadeyle, çalışanların işten ayrılma düşünceleri örgütlerinden koma eğilimini göstermekle birlikte işten ayrılma davranışının en önemli habercisi olarak (Yıldız vd., 2013).

Etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, genellikle örgütsel etik iklimin işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği yönünde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Diğer taraftan birkaç çalışmada (Schwepker, 2001; Mulki vd., 2006), örgütsel etik iklimin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerine dolaylı yönde bir etkisinin bulunduğu yönünde çıkarımlara da rastlanmaktadır. Jaramillo vd., (2006)'nin yapmış oldukları çalışmada da etik iklimin işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde bir etkiye sahip olduğu sonucu çıkmıştır. Hart (2005)'in hemşireler üzerine yapmış olduğu çalışmada, örgütsel etik iklimin güçlü olduğu bir hastanede hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir. Yine Elçi (2005)'nin orta/üst düzey yöneticilere yönelik yapmış olduğu bir araştırma da etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

### **Devamsızlık**

Örgütsel iklimin bir parçası olarak kabul edilen etik iklim, bireysel kararları etkilemek için kabul edilen yapılar olarak değerlendirilmektedir (Joseph & Deshpande, 1997). Bir yandan iş hayatındaki olumsuz durumları gidermekte, diğer yandan çalışanların etik ikilemle karşılaştıkları zaman sorunlarını çözebilmelerine yardımcı olarak, işyerleri ile özdeşleşmelerine katkıda bulunup iş performansını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Cullen, vd.,

2003; Peterson 2002). Örgütsel etik iklimin, çalışanların bireysel iş performanslarını artırarak sosyal ve ekonomik değeri yüksek örgütsel çıktılara dönüşmesinde itici bir güç olarak rol oynaması son derece önemlidir. Aksi durumda, yani etik iklim algısının düşük düzeyde olduğu organizasyonlarda verimsizlik, motivasyon düşüklüğü, düşük performans ve işe devamsızlık gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Demir, 2014).

### **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Örgütsel vatandaşlık kavramı, doğrudan örgütün formal ödül sisteminde tanınmayan, çalışanların gönüllü olarak yaptığı ve örgütün etkili işleyişini sürdürmesine katkıda bulunan davranışlarıdır (Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgütlerindeki rollerinden beklenen davranışlar kapsamında değildir ve iş ve görev tanımlarında belirtilmemektedir. Çalışanların bu şekilde davranışlarda bulunmaları durumunda, bu tutum ve davranışlara herhangi bir formal ödül ve karşılık verilmediği gibi yapılmadığında ise ceza verilmesi söz konusu olamaz. Birey, kendisinden yapılması beklenen ve biçimsel rollerinin dışında çok daha fazlasını sergilemek için ekstra bir çaba göstermektedir (Schermerhorn vd., 2011).

### **Örgütsel Güven**

Cummings ve Bromiley (1995)'ye göre örgütsel güven, “Çalışanların ya da organizasyonun açık ve anlaşılır şekilde her türlü çabayı göstereceğine, bağlılık doğrultusundaki iyi niyetli davranışa, ilişkilerdeki dürüstlüğe ve fırsatları olsa dahi başkalarından faydalanmayan kişilerin varlığına dair bir bütün olarak bireysel veya bir gruba ait inançtır.” Örgütsel Güven, yöneticilerin çalışanlara adil davranmasını, gereken desteği onlara vermesini, örgüt içi adil bir ortam sağlanmasını, çalışanların istek ve ihtiyaçlarına karşılık verilmesini, çalışanlar arasındaki işbirliğinin sağlanmasını ve sosyal ilişkilerin istenilen düzeye getirilmesini içermektedir (Neves & Caetano 2006)

Küreselleşme sonucunda rekabet düzeyinin arttığı iş dünyasında faaliyet gösteren organizasyonların farklılık oluşturma çabaları artarak devam etmektedir. Bu doğrultuda etik bir iş ortamının sağlanması ve etik davranışların özendirilmesi ile güven ortamının oluşturulması önemli bir avantaj sağlamaktadır. Etik kodların bulunduğu örgüt çalışanları, ortakları, müşterileri, tedarikçileri ve yöneticileri kapsayan bir güven ağına sahiptir. Tam tersi durumda yani etik ilkelerden uzak olan bir örgütte güven azalmaktadır. Artan güven ve iletişim, örgütsel etikle ilgili paylaşılan değerler tarafından desteklenir (Demircan, 2003).

## **Örgütsel Bağlılık**

Bağlılık, bireylerin kendi tercihleri doğrultusunda alternatifleri içinden birine daha yakın hissetmesi daha fazla yönelmesidir (Özkalp & Seçgin, 2013). Bu doğrultuda, örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarına, hedeflerine ve değerlerine güçlü bir şekilde inanmak ve bunları kabullenmek, örgüt için çaba harcamaya istekli olmak ve örgütüm kalıcı üyesi olabilmek için güçlü bir arzu ve bu doğrultuda çalışmak olarak tanımlanmaktadır (Mowday vd.,1979).

Örgütsel etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu gösteren birçok araştırma vardır (Schwepker, 2001). Ostrof (1993), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada katılımcıların örgütsel etik iklim boyutları ile örgütsel bağlılıkları arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Hunt vd. (1989) yapmış oldukları çalışmada, pazarlama yöneticileri ile araştırmacılar arasında elde ettiği verilerde, örgütsel etik değerler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Cullen vd. (2003), örgütsel etik iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapmış oldukları araştırmalarda, egoist iklim alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında negatif, yardımseverlik alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve yine yapılan her iki çalışmada da ilkelilik alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında ise sadece profesyonel çalışanlar açısından pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kelley ve Dorsch'un 1991 yılında yapmış oldukları çalışmada satın alma yöneticilerinin araçsallık ve önemseme iklimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ve kurallar iklimi ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucunu tespit etmişlerdir. Etik yasa ve kodlar ile bağımsızlık iklimleri ile örgütsel bağlılık arasında ise herhangi bir ilişki saptanmamıştır.

## **Örgütsel Şeffaflık**

### **Şeffaflığın Tanımı**

Açıklık kavramı eski ifadesiyle “aleniyet”, “alenilik” ve “aşikar” yani bir şeyin göz önünde olması berraklık, zahirilik, anlaşılır olmak anlamında kullanılırken (Fındıklı, 1996); yönetim biliminde “idari açıklık”, “yönetimde şeffaflık” (transparency administrative, openness, publicity, galnost), “gün ışığında yönetim” (administration an jour, government in the sunshine), “idari demokrasi” (democratie administrative) gibi çeşitli terimlerle ifade edilmektedir (Eken, 1994). Bu terimler günümüz yönetim anlayışına alternatif olarak sunulan yönetim düşüncesini ifade etmektedir (Eken, 1993).

Şeffaflık, gizli kalmış eylem, tutum, davranış ve işlemler ile yasadışı olayların ortaya çıkarılmasını ve karmaşık durumdaki işlemlerin düzenlenmesini öngören ve bunları sağlamaya yönelik bir çalışma ya da iş ortamının oluşturulmasını ifade etmektedir (Eken, 1993).

Özay (1994)'a göre şeffaflık kavramı, olayların gerçek yüzünü gösterme doğrultusunda yeterli değildir. Çünkü kelimenin anlamı önünden arkası görünen demektir. Bundan dolayı arka taraf karanlık da olabilir. Buna karşılık, “Günüşiği” terimi her zaman daha güzeldir (Özay, 1994).

Bilimsel olarak şeffaflık kavramı genellikle işletme etiği ve kurumsal sosyal sorumluluk konularında kullanılmaktadır. Ama şeffaflık kavramı belirsizliğini koruyan ve değişken bir terim olma niteliğini sürdürmektedir. Bunların yanı sıra şeffaflık, standart raporlama yöntemiyle “bilginin açığa çıkarılması” şeklinde de genelde tanımlanmaktadır (Vaccaro & Madsen, 2009).

Örgütsel davranış alanında Colquit (2001) şeffaflığı, örgütsel süreçlerle ilgili işleri daha iyi duruma getirmek için tarafsız ve zamanında yapılan açıklamaları gerektiren ve bu süreçler hakkında iletişimde tüm tarafların belirli ihtiyaçlarını karşılamak şeklinde bir tür bilgi adaleti (informational justica) olarak tanımlanabileceğini ifade etmiştir (Palanski vd., 2011).

### **Yönetimde Şeffaflığın Ortaya Çıkışı ve Tanımı**

Yönetim alanında açıklığın/şeffaflığın sağlanabilmesi ile ilgili gelişmelerin başlangıcını “Aydınlanma” dönemine kadar götürmek mümkündür. O dönemlerdeki aydınlar, demokrasilerde bilginin önemine ilişkin ısrarlı bir tutum sergilemiş ve sosyal düzenlemelerin yayınlanması, milli ve mahalli meclis toplantılarının halka açık hale getirilmesi, yargıda verilen kararların gerekçeli olarak açıklanması ve önemli projelerin açıklanması gibi bazı önlemlerin alınmasında önemli etken oluşturdur (Eken, 1993).

18. yüzyılın sonlarından beri kamu yönetimi alanında hakim olan takdire dayalılık ve gizlilik ilkeleri, kuramsal dayanağını 18. ve 19. yüzyıllardaki klasik liberal düşünce ve uygulamalardan almakta ve devletin iç düzenini ve güvenliğini sağlama ve dış tehditlere karşı savunma gibi sınırlı sorumluluklara sahip olmasından kaynaklanmaktaydı. İktisadi ve mali kaynakları yerinde kullanmayıp israf edilmesinin ekonomide olumsuzluklara sebep olacağı nedeniyle, yönetici yetkilerinin en düşük düzeyde tutulması gerektiği savunulmaktaydı (Canat Sürekli, 2013).

20. yüzyılın ilk yarısında gerçekleşen politik, ekonomik ve sosyal alanlardaki gelişmeler mevcut yönetim sistemlerinde değişikliklere gidilmesine sebep olmuştur. “Sosyal Refah Devleti” anlayışı ile devletlerin yetki alanları genişlemiş ve ekonomik ve sosyal alanlara müdahaleleri artmıştır (Günaydın, 2003).

Gün ışığında yönetim anlayışı ABD’de başlamıştır. ABD’de şeffaflık ve açıklık uygulamaları ile ilgili ilk adımlar ise 1966 yılında atılmıştır (Akpınar, 2011). Bu tarihte bilgi

edinme özgürlüğü ile ilgili “Bilgi Edinme Özgürlüğü Kanunu (Freedom of Information Act)” çıkarılmıştır. Bu düzenlemeyi 1970’li yılların başında kongredeki Watergate Skandalı ve diğer gizlilik durumlarına karşı yasalara cevap olarak, 1976 yılında hükümet anlaşmalarını kamuya açan “Gün Işığında Yönetim Yasası (The Government in the Sunshine Act)” takip etmiştir (Bugaric, 2004).

Yine aynı yıllarda Avrupa kıtasında da şeffaflık ve açıklık alanında farklı girişimlere başlanmıştır. Örneğin, 1978 İspanyol Anayasasında, hukukun üstünlüğü ve tarafsızlık, etkinlik ve kamu yönetim etkililiği gibi anayasal ilkeler arasında şeffaflık ilkesi de düzenlenmiştir (Akpınar, 2011). Aynı yıllarda (1978’de) “Bilgi İşlem, Fişler ve Özgürlükler Kanunu” Fransa’da çıkarılarak yönetimde açıklık ve şeffaflığın sağlanması için önemli adımlar atılmıştır (Arslan, 2010).

Açıklık ve şeffaflıkla konularına ilişkin en ilginç olay, SSCB dönemi eski Genel Sekreteri M. Gorbaçev’in orijinal adıyla başka diğer dillere geçen “Glasnost” ve “Prestorika”, yani “Açıklık” ve “Yeniden yapılanma” adı altında yaptığı yenilikçi yaklaşım çalışmaları olmuştur. Uzun yıllar boyunca demokrasiden uzak ve dışa kapalı bir tutum sergileyen Sovyetler Birliği üyesi olan ülkelerdeki şeffaf yönetimin eksikliğinin bedellerinin ne olduğu ülkenin dağılmasıyla ortaya çıkmıştır. Reformların yürütücüsü Gorbaçev “Kamusal işlerde ve hayatın her sektöründe daha çok açıklık istiyoruz... Temel gerçek budur... Bize daha çok ışık gerekmektedir...” şeklinde açıklamalarda bulunarak (Eken, 1994) yaklaşmakta olan tehlikeyi önlemeye çabalamış olsa da, kapalı bir yönetim anlayışı karanlığında gelişen yozlaşmalar ve bozulmalar, sistemin sonunu getirmiştir (Canat Sürekli, 2013).

Ekonomik ve sosyal alanlara devlet faaliyetlerinin yönelmesi ile birlikte bireyler ve kamu kurumlarının daha fazla yüz yüze gelmesi taraflar arasındaki sorunların artmasına sebep olmuştur. 20. yüzyılın 3. çeyreğinden sonra kamu yönetiminde gizliliğin toplumsal yaşam ve yönetim üzerine olan etkileri tartışmalara sebep olmaya başlamıştır. Gizlilik, demokrasinin giderek güçlenmesiyle birlikte daha fazla sorgulanmaya başlamıştır. Yönetime halkın katılımı, söz sahibi olması ve yönetimi denetlemesi demokrasinin temel unsurları arasındadır. Vatandaşların bu demokratik iş ve işlemleri yerine getirebilmesi için yönetsel bilgi ve belgelere erişim işe mümkündür. Bundan dolayı yönetim sistemlerinin yönetilenlere ihmal edilen bilgi edinme hakkı ve imkanını vermesi gerekmektedir (Chevallier, 1988).

### **Yönetimde Şeffaflığın Gerekliliği ve Faydaları**

Kamu yönetimi alanının görev ve yetkelerinin artmasıyla işleyişler karmaşık bir özellik olmakta ve müdahalenin artması idari ve yargı denetimi ile birlikte kamuoyu denetimini de

gerekli kılmalıdır. Bu durum, yönetimin işlem ve eylemlerini kamuya açıklamasını, yönetilen kesiminde bu eylem ve işlemlerden haberdar olabilmelerini, kararların kimler tarafından nasıl alındığının bilinmesini yani bireylerin yönetime aktif bir şekilde katılabilmelerini gerekli kılmalıdır (Eken, 1994).

Yönetilenlerin bilgileri dışında yapılan uygulamalar denetlenememekte ve uygulayanların tercihlerine bırakılmaktadır. Bu tür uygulamalar, dışa kapalılık ve gizlilik, yapılan yolsuzlukların gizli saklı kalmasına sebep olurken vatandaşları da bürokrasiye karşı savunmasız bırakmaktadır. Ayrıca, karar mekanizmalarının dışa kapalı olması rüşvetin artmasında da etkili olmaktadır (Eryılmaz, 1994).

Bilgilerin kamuoyuna açıklanması konusunda birçok kısıtlayıcı düzenleme, bilginin saklanması ile ilgili yaygın bir anlayışın olmasına rağmen toplumların tercihi, şeffaflığın ve açıklığın sağlanması yönündedir. Alınan kararlar ve eylemler hakkında değerlendirilebilecek bilgilere ulaşmak bireyler için çok önemli bir unsurdur. Şeffaflık durumu, kamu tarafından bu faaliyetlerin ve politikaların konuşulmasına ve tartışılmasına götürmektedir. Bu da karar mekanizmalarının sorumluluklarının artırılmasına ve yapıcı bir disiplinin oluşturulmasını sağlar (Bozkurt, 2008).

### **Yönetimde Şeffaflığın Unsurları**

Daha öncede belirtildiği gibi yönetimde şeffaflık, yönetimin karar alma sürecinin gözlemine ve katılımına açık olduğu, bilgi ve belgelere ulaşma imkanının olduğu, ilgililerin karar alma sürecine yetki ile donatılmış bir şekilde katılmaları ile o mekanizmanın başlangıç aşamasından sonuna kadar izleyeceği yol ve yöntemlerin önceden yasalar ile belirlenmiş düzenini açıklamaktadır (Özay, 1996). Bu doğrultuda yönetimde şeffaflığın, aktif ve pasif şeffaflık olmak üzere iki unsuru bulunmaktadır.

#### **Aktif Şeffaflık**

Aktif şeffaflık, genel olarak yönetimin bilgi verme ödevi şeklinde tanımlanmaktadır. Yönetim tarafından alınan kararlara ve yapılan eylemlere ilişkin bilgilendirmede bulunulurken, bilgiler gerçek olmalı, tek yönlü olmamalıdır. Bilgilerin tek yönlü olması, sadece başarılı ve olumlu olan şeyleri anlatması, başarısızlıklarını gizlemesi ve hatta başarılı olma durumlarında başarının hedeflerini yakalayıp yakalamadığının sorgulanmamasıdır. Yönetim bilgilendirme yaparken yanlı olmamalı objektifliğini korumalıdır (Gournay, 1971).

Yönetimin karmaşılaşması ile birlikte faaliyet alanının genişlemesi, şeffaflık konusunda yönetimin aktif bir çaba göstermesini gerektirmektedir (McCamy, 1940). Ayrıca demokratik sistemlerde, bireylerin yönetim birimlerine gelmesi veya yönetime başvuruda

bulunarak yaşadığı dönemlerin sorununu öğrenmesi beklenemez. Bu noktada yönetimin belirli bir düzen aralığında yapılacak olan hizmetler ve sorunlu konular hakkında açıklamalarda bulunmalası gerekmektedir (Tortop, 2003).

Aktif şeffaflığın oluşturulması yönetimin kararına bırakılmamalıdır. Yönetim bilgi verme görevini yerine getirirken bazı faaliyetlerde bulunması zorunlu tutulmalıdır. Yapılacak olan bu faaliyetler aktif açıklığın düzenli bir yönetsel tutum haline gelmesini gerektirir. Kamu yönetimi tanıtım faaliyetleri, yönetsel tasarrufların gerekçelerinin açıklanması, periyodik açıklamalar ve danışma hizmetleri gibi faaliyetler yürüterek bilgi verme işlevini gerçekleştirebilir (Eken, 1995).

### **Pasif Şeffaflık**

Pasif şeffaflık, genellikle yönetilenlerin bilgi edinme hakkını ifade etmektedir. Yönetimde açıklığın en önemli unsuru bilgi edinme hakkıdır. Bireylere bilgi edinme hakkı tanınmadığı zaman yönetimde şeffaflıktan bahsedilemez (Uçkan, 2003). Özellikle bilgi toplumu gerçeği, günümüzde bilgi edinme hakkının sadece ulusal ve uluslararası belgeler ile korunan bir temel hak değil bunun yanı sıra modern toplumun temel özelliklerinden birini de oluşturduğunu ortaya çıkarmıştır (Beydoğan, 1999).

Bilgi edinme hakkının olmadığı durumlarda, hakkında karar alınan kişi bu kararın ne zaman ve nasıl alındığını ve alınan kararın usulünü bilmektedir fakat kararın dayanağı olan bilgi ve belgelere ulaşamamaktadır. Böyle bir durumda yönetimin almış olduğu kararın maddi gerçeğe ve hukuka uygun olmadığı iddiası zayıf kalacaktır. İdari işlemlere yönelik dava açılmasıyla birlikte yönetimin elindeki bilgi ve belgelerin, mahkeme tarafından idari yargılama usulündeki re'sen araştırma ilkesine uygun bir şekilde yönetimden istenebilmesi mümkün olsa da yeterli hukuki güvence oluşturmamaktadır. Yargıya başvurmadan önce yönetime idari başvuru yapılması olanağı da bulunmaktadır. Fakat, yönetimin yapmış olduğu işlemin hukuka aykırı olması bilgi ve belge eksiklikleri nedeniyle ispat edilememektedir. Bundan dolayı idari başvuru zayıf kalarak yönetim tarafından kabul edilmemektedir. Kişi mahkemeyi aracı olarak kullanarak bilgi ve belgelere ulaşmak isteme iddiasını ispat edebilmesini zorlaştırmaktadır. Yoğun iş yükü ile birlikte kısıtlı sürede karar vermek zorunda kalan mahkeme heyeti, ilgili kişinin kendisi kadar soruna yönelmemektedir (Sürekli, 2013).

Tüm bu sebeplerden dolayı bilgi edinme hakkının bulunmadığı bir ülkede idari usule göre kamu yönetiminin yürütülmesi, kamu hizmetlerinden yararlanan kesimin yönetim karşısında haklarını korumada yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Bu durumun sonucu olarak yönetimde açıklık tüm unsurlarıyla gerçekleşmediği için kamuoyu denetiminin

gerçekleştirilmesi, yönetimde şeffaflık ile ortaya çıkan kamu yönetiminin bireylerin katılımının sağlanması gibi olumlu sonuçlara ulaşmasını engelleyecektir (Kırıışık, 2008).

### **Hesap Verebilirlik Kavramı**

Hesap verebilirlik kavramı, Latince “accomptare” , İngilizce “to account” kelimesinden türemiştir ve Türkçede tek kelime ile anlamı net olarak ifade edilemeyen bu kavram Webster sözlüğünde “bir kişinin eylemlerinin hesabını verme zorunluluğu ya da sorumluluğu” olarak tanımlanmaktadır (Yoldaş, 2019).

Hesap verebilirlik, yapılması gereken bir iş ya da görevin gerektiği şekilde yapılıp yapılmadığını sorgulamakta olan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2006). Hesap verebilirlik kavramı, herhangi bir birey veya grup tarafından gerçekleştirilmiş olan davranışlardan dolayı başka bir kişi veya gruba açıklama yapmak olarak tanımlanabilir (Kluvers & Tippett, 2010).

Hesap verebilirlik, alınan kararlardan ve bu kararların sonuçlarından birisinin sorumlu tutulmasıdır; hesap verebilirlik sistemleri ve yaklaşımları, sorumlu birey tarafından karşılanacak beklenti veya inanca yönelik izole edilmiş yapılardır. Beklentiler, atanmış görevlerin yapılmasından sorumlu tutulan kişinin veya kişilerin yükümlülüklerini oluşturmak için bir araya getirilen hesap verebilirlik unsurlarıdır (Erdağ, 2013).

Hesap verebilirlik kavramı birçok farklı anlamlarda kullanıldığından dolayı farklı boyutları ile değerlendirilmesi zorunluluğunu doğurmaktadır. Bu doğrultuda kavramın içerdiği hususlar şunlardır (Bilgin, 2004):

- Doğru ve tam bir şekilde kayıtların tutulmasını,
- Bilgilendirmenin zorunlu kılınmasını,
- Açık bir görev ve sorumluluk tanımının yapılmasını,
- Belirlenen görev ve sorumluluk dahilinde yapılan faaliyetlerin sebeplerinin ve gerekçelerinin açıklanmasını,
- Gerektiğinde sorumluluk alınmasını,
- Suçlamaları ve teşekkürü kabul etmeyi,
- Ödül ve cezalandırma ile karşılaşmayı,
- Verilen emrin yerine getirilmemesi karşılığında verilecek cezayı çekmeyi ve görevi kaybetmeyi, içermektedir.

### **Etkin Hesap Verme Sistemi İçin Gerekli Koşullar**

Etkin hesap verme sorumluluğunun beş unsuru vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir (Çınar, 2014):

- **Sorumlulukların ve Görevlerin Belirlenmesi:** hesap verme sorumluluğundaki ilişkilerde görevli tarafların sorumlulukları ve rolleri iyi bir şekilde anlaşılmış olmalıdır. Böyle durumlarda görevi veren ile birlikte hesap soran açısından şeffaflık/açıklık sağlanmış olmaktadır. Sonuçların istenen bir şekilde elde edilebilmesi için hesap verme ve sorumluluk ilişkisindeki taraflar, prosedürler için sorumlulukların açık ve net olduğundan emin olmalıdırlar.
- **Hedef Performans Ölçütlerinin Açık Olması:** belirlenen amaçlar ve başarı beklentileri açık ve anlaşılır olmalıdır. Beklentilerin net olmaması durumunda gerçekleşme olasılığı da belirli bir ölçüde olası değildir. Bu sebeplerden dolayı hesap verme sorumluluğu olan taraflarca beklentilerin anlaşılması ve kabullenilmesi önemlidir.
- **Kapasitelerin ve Beklentilerin Arasında Denge Kurulması:** Performans beklentileri, her bir tarafın kapasitesiyle (beceriler, kaynaklar ve otoriteler) açık bir şekilde ilişkilendirilmeli ve dengelenmelidir. Beklentiler ile yetkiler ve kaynaklar arasında ilişkinin mantık çerçevesi içinde olmaması durumunda hesap verme sorumluluğunun etkinliğinin temelini sarsabilir.
- **Raporlamanın Güvenilir Olması:** nelerin başarılmış olduğunu gösteren bir raporlamanın yapılması, etkin hesap verme sorumluluğu için gereklidir. Hesap verme sorumluluğu dahilindeki tüm taraflarca bu raporlama yapılabilecektir. Bundan dolayı raporlarda elde edilen sonuçlar tanımlanmalı, atılan adımlarla, yetki ve kaynaklarla ilişkilendirilmeli, uygun görülen beklentiler doğrultusunda ve zamanında sunulmalıdır.
- **Rasyonel Gözden Geçirmeler ve Düzeltmeler:** Elde edilen başarıların ve karşılaşılan zorlukların tanımlandığı ve gerekli düzenlemelerin yapıldığı durumlarda ulaşılan performans hakkında bilgilendirilmiş inceleme ve geri besleme (feedback), hesap vermeye sorumlu olan taraflarca yapılmalıdır. Sonuçları inceleyen taraflar, beklentiler doğrultusunda mevcut durum ve şartlarda elde edilen başarıların neler olduğunu dikkate almalı ve sonrasında başarısızlıklar da açık bir şekilde görülmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Ancak bu durumlarda hesap verme ilkesi dahilinde oluşturulan sorumluluk sisteminde değişiklikler uygun yapılır.

### **Hesap Verebilirlik Türleri**

Amerika Birleşik Devletleri'nde kamu sorumluluğuna pragmatik yaklaşım vardır. Bu da tasarım güzelliğe, zarıflığa ya da fazlalığa bakılmaksızın, belirdiklerinde hesap verebilirlik sorunlarına çözümler bulmak şeklindedir. Yönetimsel bir sorun ya da skandal belirdiğinde,

bunların gelecekte tekrar ortaya çıkmasını önleyebilmek için yeni hesap verebilirlik ilişkileri kurulmaktadır. Yeniden oluşturulan bu hesap verebilirlik düzenlemeleri sorunun ortaya çıktığı zaman yürürlükte olan hesap verebilirlik ilişkilerinin yerine geçmemektedir. Bunun yerine, mevcut hesap verme sorumluluğu ilişkilerinde yeni düzenlemeler yapılarak eklenmektedir. Ortaya çıkan hesap verebilirlik mekanizmaları dizisi, kamu çalışanlarını performanslarından sorumlu tutmak için sayısız fırsat sunmaktadır (Romzek, 2000).

Bu sorumluluk ilişkileri modeli sürekli olarak tekrarlanmıştır. Sonuç olarak, kamu yöneticilerinin çalıştığı birbiriyle örtüşen çok sayıda hesap verebilirlik ağı oluşmuştur. Bu çoklu hesap verebilirlik stratejileri, hem iç hem de dış yetki kaynaklarını (beklentiler ve/veya kontrol için) ve idari eylemlere ilişkin farklı derecelerde özerkliği yansıtan potansiyel bir hesap verebilirlik ilişkileri ağıyla sonuçlanmaktadır. Hesap verebilirlik türleri hiyerarşik, yasal, politik ve profesyonel olmak üzere dörde ayrılmıştır (Romzek & Dubnick, 1987; Romzek, 1998).

### **Hiyerarşik Hesap Verebilirlik**

Hiyerarşik hesap verebilirlik, düşük düzeyde iş özerkliğine sahip ve iç kontrollerle karşılaşan bireylerin yakın denetimine dayanır. Buradaki temel hesap verebilirlik ilişkisi yönetici ile ast arasındaki ilişkidir. Denetçiler ve periyodik performans incelemeleri, hiyerarşik hesap verebilirliğin en görünür tezahürleridir. Örneğin, bireysel performans değerlendirmeleri ayrıntılı olma eğilimindedir ve değerlendirme standardı, bireyden denetim direktifleri ve kurallarında belirtildiği gibi performans beklentilerini gösterip göstermediği ile ilgilidir. Performans soruları, itaat açısından değerlendirilmektedir. Diğer örnekler arasında, zaman çizelgeleri gibi takdir yetkisini en aza indiren kurallar, düzenlemeler, kurumsal yönergeler ve çeşitli işyeri mekanizmaları yer alır. Campbell (1993), yetkililerin “hizmet etme taahhüdünün, üstlerin isteklerini ve aksi halde gözden kaçırabilecekleri konularda onları bilgilendirme görevini de kapsadığını” belirterek, bu tür hesap verebilirliğe ilginç bir uzantı sağlar. Hiyerarşik hesap verebilirlik, teoride basit olsa da pratikte biraz zordur (Bovens, 1998); kararlı ortamlardaki basit idari zorluklarda en iyi şekilde kullanılır. Kodlarda, sirkülerde ve genel yönergelerde belirtilen talimatlar vb. gibi... genellikle örgütün günlük pratiğinde kök salan normlara, yükümlülöklere ve ilişkilere kapılırlar (Bovens, 1998).

Pozisyon sınıflandırma şeması etrafında organize edilen geleneksel 'liyakat' temelli kamu hizmeti sistemleri, düşük takdir yetkisine ve denetim kontrolüne güvenmeyi örneklemektedir. Ajans direktifleri, idari program kontrol listeleri ve personel üstleri dahilindeki yönetim gibi yönetici emirleri de bu sorumluluk kategorisini simgeler. İdari yeniden yapılanmalar, sorumlulukların dağılımını ve raporlama hatlarını belirlemeye odaklandıkları

ölçüde, ajans veya kurumsal düzeyde hiyerarşik hesap verebilirliği temsil eder. Yeniden yapılanmanın birçoğu, etkili yönetici liderliği güçlendirmeyi ve yetkiyi yürütme içinde daha sıkı bir şekilde bütünleştirmeyi amaçlar (Aberbach & Rockman, 1988).

### **Yasal Hesap Verebilirlik**

Yasal hesap verebilirlik ilişkileri, yasal ve anayasal kısıtlamalar gibi yerleşik performans zorunluluklarına uygunluk için performansın ayrıntılı bir dış denetimini içerir. Hukuki teriminin kullanımı, adli kovuşturmalarda tipik olan ayrıntılı inceleme seviyesini, “çoğu kısıtlamanın garanti altına alınmasını” ifade etmek içindir ve mahkemelere hesap verme sorumluluğu vardır. Nihai olarak kararların teknik açıdan doğru olmasını sağlamak için tasarlanmıştır (West, 1995). Yasal sorumluluğun altında yatan ilişki, bir asil-vekil ilişkisidir; hesap verebilirlik standardı, vekilin müvekkilin beklentilerine uyup uymadığına odaklanır. Gözetim, özellikle gayri resmi soruşturmalar ve dış denetçiler ile yöneticiler arasındaki doğrudan iletişimler yoluyla ileriye dönük olabilirken, bu hesap verebilirlik biçimi tipik olarak tepkiseldir. Genellikle yasal gözetim (McCubbins & Schwartz, 1984; West, 1995), mali veya program denetimleri ve dış denetleme kurumları tarafından gözden geçirilen istihdam şikayetleri gibi ayrıntılı soruşturmalar yoluyla yürütülür.

### **Mesleki Hesap Verebilirlik**

Mesleki hesap verebilirlik sistemleri, karar vermelerini içselleştirilmiş uygun uygulama normlarına dayandıran bireylere yüksek derecede özerklik sağlayan iş düzenlemelerinde yansıtılır. “Politik duyarlılıktan çok içselleştirilmiş değer ve normlardan etkilenirler” (Selden vd., 1999). Profesyonel etiketinin kullanımı, bu hesap verebilirlik biçiminin, geleneksel olarak profesyonellere tanınan özelleşmiş bilgi ve uzmanlığa gösterilen saygıyı yansıttığı duygusunu aktarmayı amaçlamaktadır. Ama sadece profesyonel kimlik bilgilerine sahip kişilerle sınırlı değildir. Kurumsal liderlik, özel becerilere, deneyime veya çalışma yöntemlerine ihtiyaç olduğunu kabul edildiğinde ve bu uzmanlık bilgisine sahip bireylere devredildiğinde kullanılır. Bu tür bir hesap verebilirlik, idari uzmanlara saygıyı vurgular. Bu standart kapsamında bireyler, performanslarının profesyonel sosyalleşme, kişisel inanç, örgütsel gelenekler veya iş deneyiminden türetilen normlarla tutarlı olup olmadığı konusunda sorularla karşı karşıya kalmaktadır. Performans standartları, kişinin meslektaş veya çalışma grubunun profesyonel normları, kabul edilmiş protokolleri ve geçerli uygulamaları tarafından belirlenir. Davranışsal beklenti, takdir yetkisinin sorumlu bir şekilde ve kabul edilen sorumlu uygulama normlarıyla tutarlı bir şekilde kullanılmasıdır (Romzek, 2000).

## **Siyasal Hesap Verebilirlik**

Siyasi hesap verebilirlik ilişkileri, yöneticilere, seçilmiş yetkililer, müşteri grupları ve genel halk gibi kilit paydaşların endişelerine duyarlı olma takdirini (veya seçimini) verir. Bu ilişkideki devlet memurları, kilit paydaş endişelerine yanıt verip vermeyeceğine ve nasıl yanıt vereceğine karar verme yetkisine sahiptir. Bu tür yetkililer, Aberbach ve meslektaşlarının (1981) “siyasi bürokratlar” olarak tanımladıkları, “bürokrat ve yasamacı politikacının birbirine bağımlı olduğu” ortak çoğulcu bir oyunun aktörleri olduklarını kabul eden yöneticilerdir. Siyasi sinyaller ve destek için dışarıya bakmaktadırlar; diğer taraftan, dış beklenti kaynaklarıyla karşı karşıyadırlar ve dış gruplara karşı sorumludurlar. Müşteri hizmetleri yönelimleri ve müşteri ihtiyaçlarına cevap verme konusundaki çağdaş vurgular, bu tür hesap verebilirlik ilişkisini yansıtmaktadır. Müşteri veya müşteri memnuniyeti anketleri, bu yanıt verme değeriyle bağlantılı performans ölçütlerinin örnekleridir (Romzek, 2000).

## **Hesap Verebilirlikle İlişkili Kavramlar**

Hesap verebilirlik kavramı, sorumluluk, denetim, etik, kontrol ve şeffaflık gibi birçok kavramla ilişkilidir. Bu kavramlar her ne kadar farklı anlamlar içerseler de birbirleriyle bağlı ve birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Bu bölümde, bu kavramların hesap verebilirlikle olan ilişkilerine değinilmiştir.

### **Sorumluluk**

Hesap verebilirlik, sorumluluk verilen kişilerin bu sorumlulukları kendilerine verenlere karşı zorunlu olarak açıklamalarda bulunma durumlarını ifade etmektedir (Kluvers, 2003). Bu açıdan hesap verebilirlik bir amaç değil herhangi bir şeyi başarmak ve sorumlulukları yerine getirebilmek için bir araç olmaktadır (Veleutham & Perera, 2004).

Sorumluluk, bir şeyi yerine getirme ya da bir eylemde bulunma zorunluluğunu, hesap verebilirlik ise verilen bu yetki, görev ve sorumlulukları başarmak için üstlenilen zorunluluğu açıklamaktadır (Burgess vd., 2002). Sorumluluk; verilen bir görevi, hesap verebilirlik ise bu görevin hangi şekilde ve ne ölçüde yapıldığını belirten kavramdır (Yıldırım, 2006).

Hesap verebilirlik, “hesap veren” ve “hesap soran” olmak üzere iki taraf arasındaki bir ilişkiyi vurgulamaktadır. Hesap veren kişiler veya yapılar, hesap soran bir diğer kişiler ve yapıların incelemesine bağlıdır. Hesap verebilirlik, sorumluluktan farklı olarak bir kişi yada yapının dışsal inceleme ve denetleme kaygısı taşımadan kişinin kendi değerlendirmesiyle, sorumlu olarak yaptığı tutum ve eylemlere uygulanamayacaktır. Sorumluluk, bir eylemin içsel boyutlarına yönelik olurken, hesap verebilirlik başka bir kişinin dışsal incelemesini öne çıkarmaktadır (Mulgan, 2003).

Sorumluluk, takdir yetkisini serbest bırakmasına karşılık olarak hesap verebilirlik bu yetkiyi sınırlandırır. Sorumluluk yetki verme ile ilişkili iken hesap verebilirlik otoriteye uyumla ilgilidir. Sorumluluk pozitif uçta iken hesap verebilirlik negatif uçta (Dubnick, 2012). Fakat hesap verebilirlik ve sorumluluk, Mosher'e göre birbirine zıt değil, birbiriyle uyum içerisindeki kavramlar olarak görülür. Mosher sorumluluğu objektif ve sübjektif sorumluluk olmak üzere ikiye ayırır. Sübjektif sorumluluk, kişinin sorumluluklarını bilerek ve hissederek davranmasıyla ve böylece hesap verebilirliğin sağlanması ile ilgili içsel bir yaklaşımı dile getirirken, objektif sorumluluk kişinin bir eyleme veya uygulamaya ilişkin birisine karşı sorumlu olmasını ya da bu yöndeki zorunluluğu ifade etmektedir (Dicke, 2000).

Sorumluluk kavramı bakanların sorumluluğu gibi politik bir anlamda ifade edilirken hesap verebilirlik ise kamu personeli için kullanılmaktadır (Mulgan, 2000). Öte yandan, hesap verebilirliğin var olabilmesi için kurumda en alt kademedan en üst kademeye kadar her kademedeki personelin üstlerine karşı sorumlu olması gerekirken, sorumluluk hiyerarşik bir şekilde işler. Bir başka deyişle, her kademedeki personel daha alt kademedeki personelden sorumludur. Bakan mahiyetinde en alt seviyede olan memurun kusurlarının bakana sorulması beklenmemelidir (Ateş, 2008).

Sorumluluk; faaliyetleri yönlendirme ve takdir yetkisini kullanmayı içerirken, hesap verebilirlik gerçekleştirilen faaliyetleri kontrol etme yetkisidir. Bu açıdan karar alma ve faaliyetlerin yürütülmesinden sorumlu olan kişi, bu sorumluluklarından dolayı hesap vermelidir (Uhr, 1999).

### **Kontrol**

Hesap verebilirlik ile ilgili bir diğer kavram kontroldür. Kamu kurumları faaliyetlerini yürütme sürecinde farklı yönetsel ve yasal işleyişleri vardır. Hesap verebilirlik de bu yönetsel ve yasal işleyişler arasında değerlendirilmektedir. Fakat bazı durumlarda hesap verebilirlik, bir kontrol aracı olmaktan daha fazla anlamlar taşıyıp dışsal kontrol ile aynı anlamlar taşımaktadır. Bu bakımdan, devlet kurumlarını kontrol eden kurumların, yasal organların ve mahkemelerin hep birer hesap verebilirlik kurumları olarak isimlendirilmeleri gerekir. Halbuki, hesap verebilirlik durumunu bu kontrol işlemlerinin bir parçası ve tek tamamlayıcısı olarak görmemek daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Mulgan, 2000).

### **Denetim**

Denetim, bir faaliyetin planlandığı şekilde gerçekleştirilmesi için standartların belirlenmesi, sonuçların bu standartlar ile karşılaştırılması ve gerekli hususlarda düzenleyici tedbirlerin alınmasını ifade eder. Faaliyetlerin yürütülmesinden sorumlu kişi denetleme

sürecinde sorumlu tutulmalı ve gerçekleştirdiği uygulamalar ve işlemler ile ilgili soruları yanıtlamalıdır (Harlow, 2002).

Yönetimin bir parçası olan denetim, hesap verebilirliği sağlamak için yapılır. Bu durum denetim ile hesap verebilirlik arasında bir neden-sonuç ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 24). Başka bir ifadeyle, hesap verebilirliği sağlama isteği bir nedense, kamu kuruluşlarının denetimi de bunun sonucudur (Demiroğlu 2014).

Hesap verebilirlik, temel anlamıyla dış denetim ve yaptırımları ifade etmektedir. Hesap verebilirlik, memurların ve yöneticilerin sorumlu tutulduğu, tutum ve davranışlarına yanıt verdiği ve sonuç olarak yaptırımları kabul etmeye zorlandığı kontrol mekanizmalarından sadece biridir (Mulgan, 2003). Bu bakımdan hesap verebilirlik, sonradan gerçekleşen bir denetim mekanizmasıdır. Bununla beraber kontrol, önceden de uygulanabilir (Przeworski vd., 1999).

Örgütsel denetimin temeli, davranışların öngörülebilirliği ve güvenilirliğidir (Gregory & Hicks, 1999). Kamu kuruluşlarında hesap verebilirlik, astların üstlerinin istekleri ve emirleri doğrultusunda hareket etmelerini sağlama amacını taşımaktadır. Bu amaçla astlar, onları kontrol altında tutan araçlar olarak dikkate alınır ve gerekirse cezalandırılır (Mulgan, 2000).

### **Şeffaflık**

Daha öncede belirtildiği gibi şeffaflık, hesap verebilirlik kavramıyla da ilişkilidir. Şeffaflık, herkesin elde etmek istediği bilgiye kolay bir şekilde elde ulaşabilmesini sağlamaktır. Hesap verebilirlik ve şeffaflık birbirini tamamlayan ve ayrılmaz kavramlardır. Şeffaflık için işleyen hesap verebilirlik işlemleri, hesap verebilirlik için ise şeffaf uygulamaların bulunması gerekmektedir (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011).

Şeffaflık ilkesi ile hesap verebilirlik ilkesinin hemen hemen benzer anlamlar taşıdığını söylemek mümkündür. Faaliyet raporlarını yöneticilerin gerçeğe uygun olarak hazırlamaları şeffaflık ilkesinin gerekliliklerinden birisidir. Hesap verebilirlik kavramı, alınan kararların doğruluğunu kanıtlayarak sorumluluk kabul etmenin gerekliliğini ifade eder. Hesap verebilirlik uygulamalarının artması ile birlikte kurum yöneticileri tarafından beklenmedik kararlar verme eğilimleri sınırlanacaktır. Bundan dolayı kararları alan tarafların güveni sarsılmayacaktır (Durmuş & Mortaş, 2011).

Hesap verebilirlik ilkesi ile şeffaflık ilkesinin hemen hemen birbirine yakın anlamları olduğunu söylemek mümkündür. Yöneticilerin, faaliyet raporlarını gerçeğe uygun olarak yapması şeffaflık ilkesi gereklerindendir. Hesap verebilirlik kavramı alınan kararların doğruluğunu kanıtlayarak sorumluluğunu kabullenme gerekliliğini belirtmektedir. Hesap

verebilirliğin artmasıyla birlikte, kurum yöneticilerinin beklenmedik karar alma eğilimleri sınırlanacaktır. Bu nedenden dolayı alınmış olunan kararlara taraf olan kişilerin güvenleri zedelenmeyecektir (Durmuş & Mortaş, 2011).

Bir yönetim anlayışında, dürüst bir şekilde tutum, eylem ve davranışların olması için şeffaflık ilkesinin tek garanti yol olduğu iddia edilir (Arıkboğa, 2007; Samsun, 2003). Yönetimde şeffaflık ilkesinin olmaması etik dışı davranışların önünü açmaktadır (Bozkurt, 2008).

## **Etik**

Etik, insanların bireysel ve toplumsal yaşamlarındaki değer yargılarını düzenleme kaygısıyla, bireylerin istek, tutum ve davranışlarının ahlaki boyutunun değerlendirildiği bir ortamda iyi ve doğru eylemlerin belirlenmesini sağlar (Sagın, 2006).

Etik, ahlaki ve dini inançlar içerisinde kişinin iç dünyasına karşı, denetim ve sorumluluk; hesap verebilirlik ise sorumlu tutulan bireyler için bir dış denetim süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda etik, kamu yöneticilerinin davranışlarının vicdani bir şekilde iç denetimi olarak tanımlanabileceği gibi, bir öz-sorumluluk biçimi olarak da ifade edilebilir. Bu açıdan etik, bireysel bir iç kontrol sürecini temsil etmekte; hesap verebilirlik ise hesap verebilir olanlar için bir dış denetimden oluşur (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011). Hesap verebilirlikte, bir davranışın ya da faaliyetin nedenleri araştırılır ve bu davranışın amaca ve kurallara uygunluğu izlenir; etikte ise bu davranışın iyi ve doğru olup olmadığı, iyi ve doğru olabilmesi için hangi kurallara uyulması gerektiğine odaklanır (Yıldırım, 2006).

## **Bilgi İfşası**

### **Bilgi İfşanın Tanımı ve Kapsamı**

İngilizce’de “organizational wrongdoing”, “organizational misconduct”, “malpractice” kavramlarına karşılık gelen “örgütteki yanlış uygulamaların” veya “principled organizational dissent” olarak ifade edilen “prensiplere dayalı organizasyonel ihtilafların”, etik dışı olaylara tanıklık eden birisi tarafından gönüllü bir şekilde bu olayları sözlü veya yazılı olarak kimliğini gizleyerek veya açık bir şekilde organizasyondaki yönetim birimlerine ya da organizasyon dışındaki sorumlu, yetkili kişi veya makamlara olayın bildirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Celep & Konaklı, 2012).

Bilgi İfşası kavramının ilk kullanımı 1963 yılında güvenlik alanında meydana gelen risklerin ve tehlikelerin bulunduğu belgede yer almıştır. Bundan dolayı yasalara aykırı veya etik

dışı bir davranışta bulunanların bir düdük (ifşa) ile birlikte durdurulması, kavramın özünü açıklamaktadır (Saygan & Bedük, 2013).

Bilgi İfşası; bir kurumda eskiden çalışmış ya da halen çalışan personelin, işverenin kontrolü ile bireylere veya kurumlara etkisi olarak kanun dışı, usulsüz ve etik olmayan uygulamaları açığa çıkarmaktır (Brown, 2008).

Bilgi İfşası bir eylem biçimi olarak tanımlanırken eylemi duyuran kişiler ise bilgi ifşalayan (Whistleblower) olarak tanımlanır. Bilgi uçurmayı tanımlamak için birçok kavram kullanılmıştır ancak bu kavramları tam olarak kapsayan bir terim yoktur. Bilgi uçurma davranışını tanımlamaya çalışan terimler şu şekilde sıralanabilir: (Gerçek, 2005):

**Tablo 3**

*Bilgi İfşasının Literatürdeki Tanımlamaları*

|                          |                                                                                                                               |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| İspiyonlamak (ispiyoncu) | “Birinin sırlarını, davranışlarını, düşüncelerini gözleyerek yetkili kişilere bildirmek, gammazlamak” (Türk Dil Kurumu, 2021) |
| Jurnal etmek (jurnalıcı) | “Bir kişiyi, yetkililere kötülemek, ihbar yazısı vermek veya böyle bir bilgiyi iletmek” (Türk Dil Kurumu, 2021)               |
| Ele vermek (ele veren)   | “Suçlu bir kimseyi haber verip onu yakalatmak” (Türk Dil Kurumu, 2021)                                                        |
| İhbar etmek (ihbarcı)    | “Bir suç veya suçluyu yetkili makama gizlice bildirmek” (Türk Dil Kurumu, 2021)                                               |

Bilgi İfşası kavramı ile bilgilendirme (muhabirlik) kavramlarının birbirlerinin yerine kullanılması aralarında herhangi bir özel durum ifade etmemesinden dolayı riskli bir yaklaşım olarak görülmektedir. Araştırmalar gösteriyor ki, bilgi ifşası övgüye değer bir tutum olmasına rağmen genellikle ispiyoncu, çığırkan, muhbir ve casus gibi nitelendirmelerle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, bilgi ifşasında bulunan kişiler tipik bir şekilde mağdur olmaktadır (Jubb, 1999).

**Tablo 4**

*Bilgi İfşasının Tanımı ve 5N1K Araştırması (Aktan, 2015)*

|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NİÇİN? NEDEN?</b><br><i>Bilgi İfşası NİÇİN yapılır?</i>               | <i>Kişisel nedenler:</i> (Kişinin etik değerlere ve erdemli davranışa yüksek bağlılığı, ödüllendirilme isteği vb.); erdem ahlakı (virtueethics)<br><i>Organizasyonel nedenler:</i> (örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmiş olması, güçlü bir kurum kültürü, kuruma yüksek derecede bağlılık, vb.)<br><i>Durumsal nedenler:</i> (belirli durumlardaki yanlış davranış ve uygulamalar bu gruba dahil edilmektedir. Bunların bir kısmı ise kişisel sebeplerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, kıskançlık, kişiler arası çatışmalar, çekememezlik vb.)                                                              |
| <b>NASIL?</b><br><i>Bilgi İfşası NASIL ve hangi yöntemlerle yapılır?</i> | <i>Aleni Bilgi İfşası:</i> (etik olmayan veya yasa dışı eylemlerin yazılı ve/veya sözlü olarak bildirilmesidir.)<br><i>Zımnî Bilgi İfşası:</i> (İfşada bulunan kişinin kimliğini gizleyerek etik dışı ve yasa dışı eylem ve davranışların bildirmesidir.)<br>-Bilgi İfşalayan, kimliğini gizleyerek olayları açığa çıkarabilir (anonymity)<br>- Bilgi İfşalayan, çalışmış oldukları organizasyonda yönetime kimliğini bildirmekten çekinmez ama organizasyonlar ya da ilgili dış organizasyonlar ifşada bulunan kişinin kimliğini gizler. (confidentiality)<br><i>Araçlar:</i> Faks, telefon, mektup, e-mail vs. |

**Tablo 4 (devamı)**

|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NEREYE?</b><br>Bilgi İfşalayan, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri NEREYE/KİME bildirir?        | <i>İçsel Bilgi İfşası:</i> organizasyon içinde meydana gelen yasadışı ve etik dışı uygulamaların üst yönetime yazılı ve/veya sözlü olarak bildirilmesidir.<br><i>Dışsal Bilgi İfşası:</i> Etik olmayan ve yasa dışı eylemlerin ve uygulamaların organizasyon dışında sorunları ortaya çıkaracak ya da sorunları çözecek kişi ve kuruluşlara yapılan ifşa şeklidir.                                                               |
| <b>NE ZAMAN?</b><br>Bilgi İfşalayan, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri NE ZAMAN bildirir?         | Kurumsal kültürün güçlü ve örgütsel vatandaşlık davranış bilincinin yerleştiği örgütlerde ifşa eyleminin gerçekleşmesi için herhangi bir zaman durumu söz konusu değildir. Olay gerçekleştiği anda bilgi ifşalayan harekete geçer.<br>Kurumsal kültürün güçlü olmadığı ve örgütsel vatandaşlık davranışının yerleşmediği örgütlerde ise durumsal sebeplerin varlığına bağlı olarak ifşa eylemi gerçekleşir.                      |
| <b>KİM?</b><br>Organizasyonda yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişiler KİM'lerdir? | Örgütlerde bilgi ifşalayan kişiler doğrudan kontrol ve denetim yetkisine sahip olmayan "gönüllü denetçiler" (unauthorizedvoluntaryauditors) olarak nitelendirilebilirler.<br>Bilgi İfşalayanlar üç gruba ayrılmaktadırlar:<br>-Enformasyon sahibi organizasyon eski çalışanları,<br>-Enformasyon sahibi istihdam edilen çalışanlar,<br>-Organizasyon dışında olmakla birlikte organizasyon içi enformasyona sahip olan paydaşlar |

Bilgi ifşası kavramının tanımları içerisinde genellikle aşağıdaki yedi unsur bulunmaktadır (MacNab, vd.,2007):

1. Hedef kuruluşun izin vermediği bilgilerin paylaşımı ya da iletişim.
2. Genellikle gönüllü (Mesaj gönderen ile ilgili).
3. Hedef şirketin önceki ortağı veya hala mevcut ortak.
4. Olası yasadışı/etik olmayan veya uygunsuz uygulamalara dönük.
5. Yetkili olan birimlerle iletişime geçilmiş.
6. Hedef kuruluşla dışarıdan iletişim (Hükümetin düzenleyici birimi gibi).
7. Potansiyel ya da istenen doğru sonuç.

Bilgi uçuurma kavramı, genel olarak, eski veya mevcut çalışanlar tarafından örgütlerde meydana gelen etik olmayan veya yasa dışı, gayri meşru veya ahlaka aykırı uygulamaların kişi ve/veya kurumlara anlatılması eylemi olarak tanımlanmaktadır (Kaptein, 2011).

### **Bilgi İfşasının Özellikleri ve İspiyonculuktan Farkı**

Bilgi ifşası ile ispiyonculuk ya da muhbirlik arasındaki farkı gösteren en temel kriterler, bilgi ifşasında bulunan kişinin tutum ve davranışlarında herhangi bir maddi kazanç elde etme söz konusu olmaması, çevresindeki insanların zarar görmemesi ve düşmanlıkla hareket etmemesi durumudur (Aydın, 2002). Bu doğrultuda etik olmayan ve/veya yasadışı uygulamaların bildirilmesi, üçüncü kişilere ve çevreye, insan haklarına zarar vermemeli, örgütsel amaçların dışına çıkarak örgüte aykırılık gibi sebeplerden sıyrılmış ve tamamen ahlaki amaç taşımalıdır. Herhangi bir örgüte veya başka kişilere zarar veren ve bilgi ifşası davranışına

konu olmayan eylemler ispiyonculuk veya muhbirlik olarak nitelendirilmektedir (Arslan, 2001).

Bilgi ifşası kavramının tanımı ve özellikleri incelendiğinde ahlaki bir davranış türü olduğu görülmektedir. Fakat yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından olumsuz bir davranış olarak algılanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı bilgi ifşasını gammazlamak, muhbirlik veya ispiyonculuk olarak açıklamaktadırlar (Aktan, 2006).

Türk Dil Kurumu'na göre ispiyoncu; “Birinin sırlarını, davranışlarını, düşüncelerini gözleyip başkalarına bildirerek çıkar sağlayan kimsedir.” (TDK, 2021).

Kavrama ilişkin bu tanım incelendiğinde wihstleblowingten farklı olarak ispiyonculuk, toplumsal yarardan daha çok kişisel çıkar sağlamak amacıyla yapıldığı görülmektedir. Bilgi ifşasını yapan kişi eylemi gerçekleştirirken (Çiğdem, 2013);

- Mantıklı ve iyi niyetli olmalı,
- Hedefteki kişi veya kuruma karşı yapacağı ifşayı düşmanlık hissiyle yapmamalı,
- Kişisel çıkarları için eylemi gerçekleştirmemeli,
- Söz konusu uygulamalardan kendini kurtarmak için böyle bir tercihte bulunmamalı,
- Diğer kişilerin zarara uğramasını engellemek için, yani etik değerlere uygun ve vicdani bir şekilde ifşa etmelidir.

Bilgi ifşası yüksek bir erdem davranışıdır. Organizasyonlarda meydana gelen etik olmayan ve yasa dışı olaylara ve uygulamalara karşı sessiz kalmak yerine, bu durumlara karşı önlem almak ve ortadan kaldırmak için çalışmak yüksek bir ahlaki sorumluluktur (Aktan, 2006). Kısaca açıklamak gerekirse, bilgi ifşası erdemli bir davranış biçimi iken gammazlama ya da ispiyonculuk erdemli bir davranış değildir (Arslan ve Berkman, 2009). Kurumlardaki bu tür etik dışı davranışları bildiren kişileri korumak için zor olsa bile tedbirlerin alınması için çaba sarf edilmesi ve zarar görmelerinin engellenmesi bilgi ifşasının erdemli bir davranış biçimi olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır (Liyanarachchi & Newdick, 2009).

### **Çalışanların Sadakat Borcu ve Bilgi İfşası**

Çalışanın sadakat borcu, “doğruluk ve dürüstlük” ilkesine bağlı olup, işverenin korunmasına yönelik haklı çıkarlarının en iyi biçimde korunması ve bu çıkarlara zarar verebilecek tüm davranışlardan uzak durulması anlamına gelir (Demir & Demir, 2009:1).

Hirschman'a göre (1970) Bilgi İfşası kapsamında sadakat, aktif ve pasif bir davranış biçimi olarak değerlendirilebilir. Aktif sadakat, bir çalışanın başka çalışan tarafından

gerçekleştirilen etik dışı davranışları onaylama anlamı taşırken; pasif sadakat, bazı etik dışı veya yasa dışı davranışların görmezden gelinmesi söz konusudur (akt. Henik, 2015).

Sadakat kuramında, bir çalışanın bilgi ifşasında bulunması onun çalışmış olduğu örgüte karşı bağlılık düzeyi yani sadakat derecesiyle ilgilidir (Waytz vd., 2013). Bilgi ifşalayan kişiler kendi isteği ile işten ayrılmadığı ya da iş akdinin bitirilmediği durumlarda, örgütsel bağlılığın ve sadakatin belirleyici olduğunu bildiren Hirschman'a göre (1970, akt. Perry, 2015), personelin örgütsel sadakati yüksek düzeyde ise etik dışı durumlar karşısında örgütte kalmayı tercih etmekte ve genelde içsel bilgi ifşasında bulunmaktadır.

### **İfşacı Kişilik Tipolojisi**

İfşacılar için önerilen 5 farklı kişilik özelliği bulunmaktadır. Bunlar fedakar, intikamcı, organizasyon dostu, alarm veren ve ödül peşinde koşan şeklindedir (Heumann vd., 2013).

**Fedakar ifşacı**, organizasyonda kişisel olarak örgütten yana ve örgütün vicdanı gibi adalet ile hukukun korunması adına cesurca mücadele eder. Kazanma odaklı değil, etik odaklı mücadele verir. Organizasyonda meydana gelmiş olan yanlış uygulama ve eylemlerin düzeltilmesinde faydaları olur ve toplum içinde örgütün güven oluşturmaya yardımcı olur. Fedakar ifşacı, bu eylemi gerçekleştirme ihtiyacı duyması, kamu yararını gözetmesinden kaynaklanmaktadır. Fedakar bilgi ifşasında bulunanlar çoğu zaman tehditler veya misillemeler ile karşı karşıya kalabilirler (Heumann vd., 2013).

**İntikamcı ifşacı**, fedakar ifşacı bir diğer uç şeklidir. En onur kırıcı veya bencil motivasyon biçimi olarak tanımlanmaktadır. Buradaki asıl amaç fedakarlık değil intikam alma isteğidir. Çalışan tarafından organizasyonda meydana gelen en küçük adaletsizlik algısı durumunda intikam ile hareket eden ifşacı için kullanılan bir kişilik tipolojisidir. Çalıştıkları örgütten memnun olmayan çalışanlar, örgütte etik olmayan veya yasa dışı olaylar nedeniyle diğer çalışanların ve örgütün zarar göreceği endişesi yerine kişisel öfke ve kırgınlık ile hareket eder ve düdük çalar. Aynı zamanda bu çalışanlar bilgi uçurma yasalarına dayalı olarak kâr elde etme motivasyonu ile hareket etmektedirler (Heumann vd., 2013). İntikamcı muhbirlerden ve öfkeyle hareket eden “Monte Cristo Kompleksi”nden de bahsetmek mümkün. Bu durumda intikam onların yaşamlarında bir motivasyon kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır (Vries, 2007).

**Organizasyon dostu ifşacı**, organizasyonda hissettikleri etik olmayan veya yasadışı davranışları birincil öncelik konusu olarak algılamaktadırlar. Bu kişiler genellikle uzun zamandır kadrolu olarak örgütte çalışan ve örgüt kültürünü ve misyonunu benimsemiş grubu temsil etmektedir. Bu çalışanlar, hiyerarşik sistem içinde üst yönetim de dahil olmak üzere kuruluşla ilgili kendi kararlarına güvenirlir. Örgüt dostu olan muhbirlerin görüşleri bazen üst

yönetimin kendilerini ayrıcalıklı görmesi nedeniyle örgütsel girişimlerle çatışabilmektedir. Yöneticiler, organizasyon dostu muhbirleri, çalışanların kendi amaç ve politikalarına bağlı kalarak başarısını engelleyen bir barikat, yönetimin süreç ve hedeflerine karşı onları kışkırtan istenmeyen bir ses olarak görürler. Bu kişiler ileri sürdükleri görüşlere uygun hareket etmezlerse mevcut durumun örgüte zarar vereceği görüşünde ısrar ederler. Bununla birlikte organizasyon dostu olarak nitelendirilen kişiler, çalıştıkları kurumu koruma güdüsüyle hareket ettikleri için fedakar işçacı farklı bir türü olarak gösterilmektedir (Heumann vd., 2013).

**Alarm veren işçacılar**, fedakarın ya da organizasyon dostunun başka bir versiyonudur. Örgütsel politikaların kötü sonuçlarıyla ilgili korkularını sürekli olarak ifade ederler. Bu tür çalışanların etik olmayan, uygunsuz, yasa dışı veya topluma zararlı davranışlar hakkında şikayet geçmişi vardır. İddiaları doğru olduğunda, hepsi güvenilirliklerini kaybeder ve hiç kimse endişelerini gidermek için harekete geçmez. Tehditkar muhbirler genellikle şikayette bulunur ve kötüye kullanım raporları sunar. Ancak, bu şikayetler için hiçbir kanıt yoktur. Bundan dolayı, alarmist işçacı genelde gereksiz yere uyarı davranışında bulunmuşlardır. Fakat uyarı davranışını sürekli tekrar etmeyi sürdürürler (Heumann vd., 2013).

**Ödül avcısı işçacı**, bu tür davranışta bulunan kişiler için birincil motivasyona kaynağı paradır. Finansal alana hayatlarını odaklamışlardır. Ödül avcısı davacı hakkında olumsuz bir imaj yaratmaktadır (Heumann vd., 2013).

### **Bilgi İfşasını Etkileyen Faktörler**

Çalışanların bilgi ifşa yöneliminde bulunmalarına sebep olan veya engel olan, kişilerin hayat felsefeleri, kişisel değer yargıları, psikolojik durumları, kültürleri vb. gibi **Kişisel**; örgütlerindeki adalet, güven, rol sorumlulukları vb. gibi daha çok örgütsel çevre ile ilgili **İş ve İş Çevresi ile İlgili**; örgütteki çalışanların birbirlerine karşı olan tutum ve davranışları, usulsüzlükler, misilleme, örgüt iklimi ve kültürü ile ilgili olan **Örgütsel** faktörler bulunmaktadır. Bilgi ifşasını etkileyen bu faktörler daha geniş bir şekilde aşağıdaki gibi ele alınmıştır.

#### **Kişisel Faktörler**

Çalışanların ifşalama davranışında bulunma durumlarını demografik, psikolojik, kültürel ve etik, kontrol odağı, etik yargı ve bireysel ahlak faktörleri gibi kişisel faktörler etkilemektedir.

## **Demografik Faktörler**

Araştırmalara göre cinsiyet, yaş, statü, eğitim düzeyi, organizasyon ile uyum, rol sorumlulukları ifşalama davranışında bulunan çalışanların çeşitli kişisel özellikleridir. Demografik özellikler, etik olmayan davranışları ifşada ve suç işlemeyi durdurmada rol sorumluluğundan ya da denetimden daha az etkilidir. Çalışanlar arasında yaşı daha büyük olanlar daha fazla ifşada bulunmakta ve bu bildirimler yaş, eğitim düzeyi, statü, deneyim gibi etkenlere bağlı olarak daha değerli görülmektedir. Örgütte hiyerarşik zincirde üst pozisyonlardaki çalışanların bildirimlerde haklı oldukları düşünce yaygındır ve bu bildirimlerden şüphe duyulmamaktadır (Mesmer-Magnus & Veswesvaran, 2005).

Bilgi ifşası eyleminde bulunan kişiler genelde erkek ve evli olan kişilerdir. Eğitim düzeyleri, iş performansları ve işe karşı bağlılıkları yüksektir. Uzun yıllar boyunca aynı birimde çalışmış işinde uzmanlaşmış ve hiyerarşik yapıda üst sıralarda olan çalışanlardır. Diğer çalışanlardan yaşça büyük olup, belirsizlikleri sevmemektedirler (Mercan vd., 2015).

Gökçe (2014), demografik değişkenler ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi incelemek için yapmış olduğunu araştırmanın sonucunda, bilgi ifşası ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucunu saptamıştır. Çalışma süreleri arttıkça, çalışanların olumsuz durumları bildirme eğilimlerinin de arttığı tespit edilmiştir. Çünkü, kıdemi daha fazla olan çalışanlar daha deneyimlidirler ve örgütte meydana gelen etik olmayan ve yasadışı olayların hangilerinin ifşa niteliğinde olduklarının farkındadırlar. Buna karşın, organizasyonda yeni işe başlayan ve/veya kıdem süresi az olan çalışanların ifşada bulunmadıkları ve bunun nedeni olarak ise bu çalışanların tecrübe sahibi olmamaları gösterilmektedir.

## **Psikolojik Faktörler**

Bilgi ifşasını etkileyen psikolojik faktörlere, ücret tatmini, örgütsel bağlılık, sadakat ve iş doyumu gibi kavramlar girmektedir. Örgütsel bağlılık ve sadakatin bilgi ifşasını daha fazla etkilediği varsayılrsa da, konuya ilişkin yapılan araştırmalarda kesin bilgilere ulaşılmamıştır (Vadera vd., 2009).

Brewer ve Selden (1998)'in araştırma sonuçlarına göre, bilgi ifşasında bulunanlar toplum çıkarları ile motive oldukları ve yüksek düzeyde iş bağlılığı, iş tatmini, işlerinde başarılı ve iş güvenliğine sahip oldukları tespit edilmiştir. Sims ve Keenan (1998)'in üniversite öğrencilerine yönelik yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılığın ve sadakatin dışsal bilgi ifşasını etkileyen unsur olmadığı sonucuna varılmıştır.

Psikolojik faktörler arasında, örgütsel bağlılık ve örgüte karşı içten bağlılık kavramları yer almaktadır. Örneğin, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan yani örgütüne karşı içten bağlılık

hisseden çalışan, organizasyonda meydana gelen etik olmayan ya da yasadışı olayları daha fazla bildirecektir (Altıntaş, 2019). Ayrıca, uyanık olma (dikkatli olma), vicdan sahibi olma (dürüstlük), düzen karşıtı olma ve sorgulayıcı tutum gibi değişkenler de çalışanlar tarafından bilgi ifşasından bulunma güdüsünü etkileyen psikolojik faktörler arasında yer alır (Nair, 2002).

### **Kültürel ve Etik Faktörler**

Bilgi ifşası, ulusların değerler sistemine dayanan etik konulardan birisidir (Pillay & Dorasamy, 2011). Ulusal kimlik ve kültür, kişilerin bilgi ifşasına yönelik algılarının farklı olmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda örnek verilecek olursa, Japon kültüründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olduğundan dolayı bilgi ifşa yönelimleri de yüksek olacaktır (Jensen, 1987). Asya ülkelerinden gelen çalışanlar, Çinli, Amerikalı ve Japon meslektaşları gibi ifşada bulunma olasılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Kültürel faktörlerin yanı sıra ifşa politikaları da ihbar etme kararını etkilemektedir (Taş, 2015).

Literatürde bilgi ifşasında bulunmaya kültürün etkisiyle ilgili çalışmaların yapıldığı gözlemlenmiştir. Shultz tarafından 1993 yılında yapılan bireylerin etik olmayan ve yasadışı olayları yetkili birimlere bildirmede kültürel farklılıkların değerlendirilmesi başlıklı çalışmada, yüksek kültürel değere sahip olan bireylerin hesap verme sorumluluğu hissetmeleri ile bilgi ifşası arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Aktan, 2006)

Miceli vd. (2009), işletmede uygunsuz durumların meydana gelmesi durumunda bu olayları ilgili mercilere bildirme kararını vermede, çalışanın kültürel özellikleri ile değerlerinin etkili olduğunu belirtmişlerdir. kötü bir olayla karşılaştığı zaman ihbar etmeye karar vermede kişinin kültürel özelliklerinin veya sahip olduğu değerlerinin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

### **Kontrol Odağı**

Bir başka kişilik özelliği ise kontrol odağıdır ve ihbarcıyı harekete geçiren başlıca unsurlardan birisidir (Jaffe, 1998; Chiu, 2003). İç kontrol odaklı olan bireyler, başlarına gelen olaylar konusunda kendi davranışlarının bir etkisi olduğunu ve bir fark oluşturduğunu hissetmektedirler. Dış kontrol odaklı olan bireyler ise olayların dış güçler tarafından şekillendirildiğini hissetmektedirler ve dikkatlerini çeken hatalı bir davranış olduğunda meydana gelen olayları değiştiremeyeceklerine inanmaktadırlar. Böylece bu olayları ihbar etmenin bir anlamı olmadığı düşüncesi oluşmaktadır (Dozier ve Miceli, 1985). İçsel kontrol odağı ile tutum ve davranışları için daha çok sorumluluk alan bir kişinin ihbar etme olasılığı daha yüksektir (Dungan vd., 2015; Erdost Çolak & Genç, 2018).

## **Etik Yargı / Bireysel Ahlak**

Yapılan birçok araştırmada, kişilerin etik yargılarının davranışları üzerine olan etkilerini ölçmek için 1988-1990 yıllarında Reidenbach ve Robin tarafından geliştirilen çok boyutlu etik ölçeği kullanılmıştır (Smith vd, 2011). Chiu (2003) Çinli yöneticilerin bilgi ifşa yöneliminde bulunma olasılığını incelediği çalışmasında Reidenbach ve Robin'in ölçeğini kullanmış ve yöneticilerin bilgi ifşası konusundaki etik yargıları ile bilgi ifşası davranışları arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Smith vd., 2011; Vadera vd., 2009).

Finn ve Lampe (1992), denetçiler ve bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Denetçilerin etik yargıları ile ihbar kararları arasında pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda bilgi ifşası modeli ve etik karar bireyden bireye ve duruma göre değişebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

2009 yılında Park ve Blenkinsopp tarafından polis memurlarına yönelik yapılan araştırmalarda, polis memurlarının kişisel değer yargıları ile bilgi ifşasında bulunma olasılıkları arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bireysel ahlak algısı (usulsüzlüklerin ciddiyeti, ahlaki bir yükümlülük olarak ifşa ile ilişkili değerler, bireysel ideal değerler ile ilgili ahlaki algılar gibi) ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda çelişkiler görülmektedir. Örneğin Keenan (2000) yaptığı çalışmada, ciddiyeti daha az olan ve önemsiz usulsüzlüklerin ifşasında, yönetimin her kademesindeki yöneticilerin ahlaki algıları ile bilgi ifşalama olasılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Buna rağmen, aynı çalışmada ciddiyeti daha az olan usulsüzlüklerin bildirilmesinde, orta düzeydeki yöneticilerin ahlak algısı ile bilgi ifşalama olasılığı arasında ters yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

## **İş ve İş Çevresi ile İlgili Faktörler**

Çalışanların bilgi ifşasında bulunmalarını rol sorumlulukları, örgütsel pozisyon, yöneticiye duyulan güven, bilgi saklama yeteneği, yönetimin duyarlılığı, eğitim düzeyi, iş tatmini ve ücret düzeyi yani iş ve iş çevresi ile ilgili faktörler de etkilemektedir.

### **Rol Sorumlulukları**

Rol sorumlulukları, personelin kendisinden beklenen ve kendisine uygun resmi ya da gayri resmi olarak başkalarıyla ilişkilerindeki davranışlardır. Araştırmalar formal ve informal rol sorumlulukları ile ifşa olasılığı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Çalışan işyerinde etik olmayan ya da yasadışı uygulamalara şahit olduğunda bilgi ifşasını eğer örgütsel rolünün ayrılmaz parçası olarak görüyorsa, ifşada bulunma olasılığı da yüksek

olacaktır (Miceli & Near, 2002; Vadera vd., 2009) ve bu durumda bilgi ifşası, usulsüzlüğü durdurma konusunda daha etkili olacağına inanmaktadır (Miceli & Near, 2002).

Özellikle çalışanın işyerindeki görevi, iç denetçi veya müfettişlik gibi pozisyonlar ise kişi işyerinde şüphe uyandıracak durumları araştırmakta ve üst makamlara raporlamaktadır. Benzeri mesleklerde görevlerini ifa eden çalışanlar rol sorumlulukları gereğince bilgi ifşasında bulunma olasılıkları daha fazladır (Miceli & Near, 1984).

### **Örgütsel Pozisyon**

Bir kişinin bir örgütteki pozisyonu, usulsüzlükleri gözlemlemede fırsat sağlayabilmesi açısından ifşa etme olasılığını etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel pozisyon, işyerinde hem güç derecesinin hem de işverenle olan ilişkilerin bir yansımasıdır (Miceli & Near, 1984). Resmi örgütsel yapılarda, alt kademedeki yöneticiler pozisyonları gereğince diğer yönetim kademelerindeki yöneticilere göre, çalışanlar ile daha fazla iletişim durumundadır ve büyük bir olasılıkla usulsüz bir durumla karşılaştıklarında ilk başvuracakları kişiler de alt düzeydeki yöneticiler olacaktır. Ayrıca, alt düzeydeki yöneticiler etik olmayan, usulsüz veya yasadışı olaylarla ilgili örgütün yönetim ve organizasyon yapısının temsilcisi olarak görülmektedir. Buna rağmen üst kademe bulunan yönetici pozisyonundaki çalışanların ifşa olasılıkları, örgütlerinden gelecek misillemeden daha az korktukları için diğer kademe yöneticilere göre daha fazla olmaktadır (Keenan, 2000; akt. Bayrakçı, 2016).

### **Yöneticiye Duyulan Güven**

Bilgi ifşalamada, yanlış uygulamaların örgüt içinde çözüme kavuşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Örgüt içinde, çözüm üretebilmek için etik olmayan ve yasadışı bir olayla karşılaşan çalışanın, kendisinden sorumlu olan idareciye duyduğu güvene bağlı olarak kendisinden sorumlu olan yöneticiye problemi bildirmektedir. Yani çalışan, kendisinden sorumlu olduğu yöneticisine güveni varsa ve konuya ilişkin çözüm üretebileceğine inanıyorsa çalışan kendini yöneticisine gönül rahatlığı ile açabilecektir. Bu durumda, çalışanın bilgi ifşası sonucunda yaşayabileceği kötü davranış ve misilleme ihtimalleri üstüne düşünüp endişe duymayacaktır (Öztürk, 2018).

Bilgi akışında doğruluk, idareciye karşı olan güven ile güçlü bir ilişkiye sahiptir. Çalışanlar, yöneticilerin açık ve samimi iletişime sahip oldukları zaman onları daha güvenilir bulmaktadır. Ayrıca, kararlarla ilgili zamanında ve yeterli açıklamalar ile yapılan geri bildirimler, daha yüksek güven sağlamaktadır (Mellinger, 1956; O'Reilly & Roberts, 1977).

Yöneticiye karşı güven duymak, doğrudan memnuniyetle neticelenmektedir. Çünkü yöneticiler bir çalışanın iş tatmini üzerinde önemli etkiye sahip iş sorumlulukları, performans

değerlendirmeleri ve eğitim ile ilgili yönlendirme gibi birçok görevden sorumludur. Bundan dolayı, çalışanların yöneticiye olan güveni arttıkça, örgüte bağlılığı ve iş tatmini artmaktadır (Rich, 1997).

### **Bilgi Saklama Yeteneği**

Bilgi saklama yeteneği, örgüt içinde meydana gelen usulsüzlüklerle ilgili bir sorunu, konuya şahit olan kişinin ifşa etmediği sürece, hiç kimsenin bu usulsüzlükler hakkında tahminde bulunamaması anlamındadır. Vekalet teorisine göre, bir vekilin bilgi saklamadaki yeteneği onun örgütteki usulsüzlükleri raporlama olasılığını etkileyecektir. Teoriye göre, vekilde bulunan kişinin lehine olan bilgi kaynağı ifşa olasılığını azaltacaktır (Keil vd., 2010: 794). Örgüt içinde meydana gelen usulsüz, yanlış, etik olmayan veya yasadışı olayların kolaylıkla gizlenemediği durumlarda, ifşalama olasılığı daha yüksek olacaktır. Çünkü, olay ifşacı tarafından ifşa edilmese dahi bir şekilde ortaya çıkacaktır. Diğer taraftan, usulsüzlüklerle ilgili olayları, diğer çalışanlar tarafından uzun zaman boyunca öğrenilmesi çok mümkün değilse, kişiler ifşacı veya ispiyoncu olarak anılma riskini almak istemeyeceklerdir. Ayrıca, olay hakkında diğerlerinin bilgi sahibi olmalarına kadar durumun düzeltilmesi açısından bir fırsat oluşacaktır. Bundan dolayı, bilgi saklama yeteneğinin yüksek düzeyde olması ifşanın faydasını azaltacağı için ifşalama olasılığını da azaltacaktır (Keil vd., 2010).

### **Yönetimin Duyarlılığı**

Yönetimin duyarlılığı, organizasyon içindeki yönetim düzeyindekilerin, usulsüz ve yanlış uygulamaların açığa çıkarılması durumunda olayın çözümü konusunda hassas davranmasıdır. İfşacı, usulsüz uygulamalar hakkındaki bilgileri yönetime bildirdiğinde çabuk cevap alacağını ve duruma ilişkin çözüm için hemen harekete geçeceğini düşünürse ifşa olasılığı da artacaktır (Keil vd., 2010). Yönetimin duyarlılığının, ifşa olasılığını arttırmasının iki nedeni vardır (Near & Miceli, 1985):

- 1) Sorunu gidermek için uygun önlemler alınacağına dair bir göstergedir.
- 2) İfşacıya misilleme ile karşılaşmayacağına dair güvence sağlamaktadır

### **Eğitim Düzeyi, İş Tatmini ve Ücret Düzeyi**

Eğitim düzeyi yüksek düzeyde olan bireylerin bilgi ifşasında bulunma olasılığının da daha yüksek olması beklenmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, usulsüz, yanlış, etik olmayan veya yasadışı olayların daha çok farkına varılabilecek ve değerlendirilebilecek ve bu olaylarla ilgili sonuçlar hesaplanabilecektir (Keenan, 2000).

Aynı şekilde, çalışanların ücret düzeyi ve iş tatmini arttıkça, işyerindeki usulsüz ve yanlış uygulamalara karşı daha duyarlı olmaları beklenmektedir. Söz konusu durum ifşa olasılığını da artırmaktadır. Bu konuda yapılan birçok araştırma, eğitim düzeyi, iş tatmini ve ücret düzeyi ile bilgi ifşası arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Brewer & Selden, 1998; Mesmer - Magnus Viswesvaran, 2005; Miceli & Near, 1984). Bu çalışmalara karşın, bilgi ifşası ile eğitim düzeyi, iş tatmini ve bireysel performans arasında herhangi bir ilişki olmadığı tespitinde bulunan çalışmalar da vardır (Keenan, 2000; Miceli & Near, 2002; Sims & Keenan, 1998).

### **Örgütsel Faktörler**

Bilgi ifşasını etkileyen bazı örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Örgütün liderlik biçimi, kültürü ve bürokratik yapısı gibi değişkenler örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. Örgütün sahip olduğu bürokratik, yaratıcı veya destekleyici yönüdür. Örgütün bilgi ifşası neticesinde karşılaşacağı değişime yönelik tepkisi, örgütün sahip olduğu yöne göre değişmektedir (Gökçe, 2014a). Bilgi uçurmanın düzgün bir şekilde gelişebilmesi için etik değerlerin yüksek düzeyde olması ve destekleyici örgüt kültürü, örgütteki etik olmayan uygulamaların raporlanacağı politikalar ve ofisler bulunması, katılımcı yönetim ilkesinin benimsenmesi ve ifşacılar karşı misilleme davranışlarının bulunmaması önem arz etmektedir (Özler, 2012). Bilgi ifşasını etkileyen örgütsel faktörler ise yapısal faktörler, misilleme, usulsüzlük tipi, örgüt kültürü ve örgütsel iklimidir.

#### **Yapısal Faktörler**

Bu faktörler hem örgütün yapılandırılması, alt kademelerin oranı, örgütte yer alan kademelerin sayısı, kontrol alanı, örgüt büyüklüğü ve örgütsel iletişimin yapısı ve şekli gibi konuları, hem de örgütteki geçerli olan düzenleme ve politikaları kapsar. Örgüt yapısının, çalışanların davranışlarını etkilediği bilinmektedir (King, 1999).

Büyük örgütlerde, ifşacılar karşı adil olunmasını sağlayacak ve keyfi uygulamalardan koruyacak örgütsel sistem ve düzenlemelere daha sık rastlanmaktadır. Bu düzenlemeler, usulsüz ve yanlış uygulamaları düzeltme yetkisine ve gücüne sahip kişi ve kurumlara raporlama kanallarını da içerebilir. Bu kanalların örgüt içinde bulunması ve çalışanlar tarafından bilinmesi ifşalama olasılığını kolaylaştıran bir unsurdur. Organizasyonlar büyüdükçe kişiler arasındaki iletişim de güçleşmektedir. Büyük ve bürokratik örgütlerde bireysel ve empatik ilişkilerin azalması ifşalamayı kolaylaştırıcı bir unsur olacaktır (Rothwell & Baldwin, 2006).

Organizasyonlar için önemli konulardan bir başkasıda, organizasyon içi iletişim ve destek yapılanmasıdır. Organizasyonda iletişimi destekleyici bir iklimin oluşturulması, kişilerin

birbirlerine karşı anlayışlı olması, saygı duymaları ve birbirlerini dinlemeleri bilgi ifşasını kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. Bilgi ifşasında bulunanların örgüt içindeki üst yöneticilerinin ifşalamaya karşı bakış açıları ve destekleri de bu bakımdan oldukça önemlidir (Sims & Keenan, 1998). İfşacıların usulsüz ve yanlış uygulamaları ortaya çıkartmalarını sağlayabilmek için etkili bir güven ve iletişim ilişkisi oluşturulmalıdır. Üst yönetimin çalışanlara etkili bir iletişim ağını kurması ve gerekli güven duygusunu oluşturması sayesinde ifşacılar etik olmayan veya yasadışı uygulamaları, dış kanallar yoluyla kullanmaktansa iç kanalları tercih etmektedirler. Bu da aynı şekilde örgütler için tercih edilen bir durumdur (King, 1999; Keenan, 2002).

### **Misilleme**

Misilleme, örgüt içerisinde bir çalışana karşı istenilen tutumun gösterilmemesi ya da istenilmeyen tutumla karşı karşıya bırakılmasıdır (Keenan, 2002).

Çalışan, kurum içindeki yanlış ve usulsüz uygulamaları bildirdiğinde sert bir ceza ile karşı karşıya kalacağını düşünür ve bunun sonuçlarından korkarsa, ifşalama olasılığı da azalacaktır. Bu durum, motivasyonun bekleyiş teorisi ile açıklanabilir. Bekleyiş teorisine göre; bireyin bilgi ifşalama gücü, yönetimin dikkatini çekmek, ifşacının kimliğinin kabul edilmesi ve/veya usulsüzlüğe karşı toplumun dikkatini çekmek gibi sonuçların olasılığının (bekleyiş) bir fonksiyonudur. Ayrıca bu sonuçların değerlendirilmesi ise sonuçları bireyin ne derecede arzuladığının (valens) bir fonksiyonudur (Near & Miceli, 1985).

Organizasyonlarda erdemli ifşacılara karşı çeşitli misillemeler uygulanmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanmaktadır (Gerçek, 2005; Çiğdem, 2013; Timurtaş, 2018; Yılmaz, 2014; Kartal & Sipahi, 2018):

- Dikkatin erdemli ifşacılara çekilmesi,
- Zayıf bir geçmiş ya da sicil oluşturmak,
- Tehditler ile sessizliğe zorlamak,
- Yalnız bırakmak ya da aşağılamak
- Başarısızlığı, zemin olarak hazırlamak
- Dava etmek
- Kariyeri bitirmek.

Literatürde, erkeklerin daha hakim olduğu kültürün ve erkek çalışan sayısının daha fazla olduğu organizasyonlarda, kadın çalışanların misilleme ile karşı karşıya kalacağı kaygısı sebebiyle bilgi ifşasında daha az eğilim gösterebilecekleri üzerinde durulmakta ve üst yönetimden misillemeler ile karşılaşacakları kaygısı ile çekindiklerini belirtilmektedir (Rehg vd. 2008).

Fakat, misilleme olasılığı ile bilgi ifşası arasında doğrudan ilişki kuran net bir çalışma ya da sonuç bulunamamıştır. Birçok ifşacı, bu davranışının sonucunda herhangi bir cezayla karşılaşmadığını ve davranışlarının olumsuz bir sonuçla karşılaşacağı kaygısı taşımadığını söylemiştir (Hassink vd., 2007).

### **Usulsüzlük Tipi**

Miceli ve Near'ın açıkladığı etik olmayan ve yasadışı olaylar yani usulsüz uygulamalar, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ayrı suç kategorisinde incelenmektedir. Bireysel usulsüzlükler çalışanların kendi yapmış oldukları yanlış uygulamalarından oluşmaktadır. İzinsiz olarak işe geç gelme, zimmete para geçirme iş yerinde madde bağımlılığı ya da işten erken ayrılma, cinsel taciz, iş harcamaları, mali dolandırıcılık, ayrımcılık için kötü ürün ya da hizmet faaliyetleri, aşırı ücretlendirme ve yetkinin kötüye kullanılması şeklinde örneklendirilmektedir. Örgütsel suçlar ise örgüt adına bir ya da daha fazla çalışan tarafından, örgütsel zenginliği arttırmak amacıyla yapılan davranışlardır. Örgütsel suçlar sözleşmelerde usulsüzlükler, kara para aklama, maliyet düşürme ya da fiyat sabitlemesi faaliyetleri ile örneklendirilmektedir. Bu faaliyetler ile birlikte karda olası bir artış, bir süre için örgütteki belirli hissedarlara özel faydalar sağlasa da uzun vadede örgütün iflas etmesine kadar giden kötü sonuçların hızlanmasına neden olmaktadır (Rothschild & Miethe, 1999; Miceli & Near, 1989).

Asiye Toker Gökçe ve Hürriyet Alataş tarafından yapılan “Öğretmenlerin İstenmeyen Yönetici Davranışlarına Yönelik Tepkileri: Bilgi Uçurma Mı? Sessiz Kalma Mı?” konu başlıklı araştırmada, öğretmenlere hangi tür etik olmayan ya da yasadışı olaylara maruz kaldıklarını ve bu tür uygulamaları ihbar edip etmedikleri sorulmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenler; kanun ve yönetmeliklerin ciddi bir şekilde ihlal edilmesi, okula ait pahalı olan (bilgisayar gibi) veya olmayan (tornavida gibi) eşyaların çalınması, okulun ödeneğinden para çalınması, kamunun güvenliğini tehlikeye sokacak uygulamalara göz yumulması, cinsel taciz, makamın kişisel çıkarlar doğrultusunda kullanılması ve bir tedarikçi, danışman ya da müteahhide hak etmediği halde yarar sağlanması gibi etik olmayan veya yasadışı olaylarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. “Öğretmenlerin çoğu kanunların veya yönetmeliklerin ihlali, okul ödeneğinden para çalınması, cinsel taciz ve okula ait pahalı olabilecek bir/birkaç eşyanın çalınması gibi uygulamalara şahit olmaları durumunda bu olayları ifşa edeceklerini belirtmiştir. Diğer taraftan, katılımcıların bir kısmı okulun parasını boşa harcayacak biçimde hizmet alınması, kötü yönetilen bir program ile okulun kaynaklarının boşa harcanması, gereksiz veya eksik hizmet için okulun parasının boşa harcanması, komisyon alınması, müteahhit, danışman veya

tedarikçiye hak etmediği halde yarar sağlanması, yönetmelik uygulamada ayrımcılık yapılması gibi durumlarda sessiz kalacaklarını belirtmişlerdir.” (Toker Gökçe & Alataş, 2015).

### **Örgüt Kültürü/Örgütsel İklim**

Bilgi ifşası ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, örgüt kültürü ile bilgi ifşası olasılığı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu tespit etmişlerdir. Çalışmalara göre, arkadaşlık ya da takım kültürünün bulunduğu örgütlerde, demokratik örgüt kültüründe ve örgütsel iklimin güçlü olduğu örgütlerde bilgi ifşası daha fazla görülecektir (Vadera vd., 2009). Rothwell ve Baldwin (2007), arkadaşlık ya da takım kültürünün bulunduğu durumlarda, bilgi ifşası olasılığının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (ancak, ifşa davranışı daha fazla çıkmamıştır). Rothschild ve Miethe (1999) örgütlerde demokratik kültürün bilgi ifşası olasılığını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Örgütte bulunan iklim, ifşa olasılığını etkileyecektir. Bu durumda, örgütsel iklimin örgütsel muhalefeti desteklediği ve misilleme olasılığını azalttığı durumlarda ifşa olasılığı daha fazla olacaktır (Lee vd., 2004). Bu durum, Morrison ve Milliken (2000) tarafından ifade edilen örgütsel sessizlik iklimi ile tutarlıdır. Örgütsel sessizlik ikliminin bulunduğu organizasyonlarda iki özellik dikkat çeker (Morrison & Milliken, 2000):

- 1) Örgütte meydana gelen sorunlar ve olumsuz durumlar, çaba harcamaya değmez.
- 2) Bireylerin kaygılarını ve düşüncelerini dile getirmesi tehlikelidir. Bundan dolayı, örgütsel sessizlik iklimi bilgi ifşasının olumsuz sonuçlarını arttırırken, bilgi ifşası olasılığını da azaltır.

### **Bilgi İfşası Türleri**

Bilgi İfşası türleri; *içsel bilgi ifşası, dışsal bilgi ifşası, aleni bilgi ifşası, zımni (anonim) bilgi ifşası, formal bilgi ifşası ve informal bilgi ifşası* olmak üzere altıya ayrılmaktadır.

#### **İçsel Bilgi İfşası**

İçsel bilgi ifşa davranışı, bir organizasyonun içindeki kişi ya da yöneticilere, yanlış, usulsüz, etik olmayan veya yasadışı uygulamaların ifşa edilmesi anlamına gelmektedir (Liu vd., 2015).

İçsel bilgi ifşası, genelde emir komuta zinciri dışında, güvenilir şikayet kanalları ile usulsüz davranışlarda bulunan kişilerin raporlanması olarak tanımlanmaktadır (Kaptein, 2011).

Örgüt içinde gerçekleştirilen bilgi uçurma, örgütlerdeki etik olmayan veya yasa dışı davranış ve uygulamaları düzeltmek için bir fırsat olarak görülmektedir (Liu vd., 2015). Ancak bu durumda bazı roller yönetime düşmektedir. Yönetimin, çalışanların durumla ilgili

endişelerini mümkün olduğunca azaltmada payı vardır. Yönetim, organizasyonun hiyerarşik çizgisinin dışında kalan etik dışı davranışların ortadan kaldırılmasında çalışanlarına açık bir şekilde rehberlik etmelidir. Bu sayede çalışanlarda oluşabilecek endişeleri de ortadan kaldıracaktır. Kurumdaki ihbar hatları bir ihbara yeterince tepki vermez ve önlem almazsa ihbarcı özellikle kamuya açık durumlarda medya gibi dış ihbar hatlarına yönelecektir (Vandekerckhove & Lewis, 2012). Geleneksel anlamda incelendiğinde bilgi ifşası, organizasyona olan sadakat ve bağlılık davranışına zıt bir tutum olarak algılanabilir ve organizasyonda yasadışı ya da etik olmayan davranışlar görmezden gelinebilir. Fakat uzun vadede, kamunun ve kurumun zarar göreceği göz önüne alındığında, örgüt içerisinde yönetim tarafından ifşalamanın desteklenmesi gerekmektedir (Andrade, 2015).

### **Dışsal Bilgi İfşası**

Dışsal bilgi ifşası davranışı, örgüt içinde meydana gelen yanlış ve usulsüz uygulamaların, örgüt dışındaki otoritelere veya kamuya bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Liu vd., 2015).

Dışsal bilgi ifşası genellikle, örgüt içinde utanç duyulacak olan eylem ve davranışları düzeltmek veya durdurmak için, medya, bir meslek örgütü, bir sivil toplum örgütü ya da bir devlet kurumuna bildirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Kaptein, 2011).

Dış bildirim genellikle iç bildirim gerçekleştikten sonra yapılır. Çalışanlar hatalı ve düzensiz davranışlarda bulunanları gözlemleyebilir ve bu tür davranışlarda bulunanlarla yüzleşerek bu davranışı düzeltmeye çalışabilirler. Bu yaklaşım, usulsüzlüklere neden olan kişiye davranışlarını değiştirme fırsatı sunabileceği gibi, bu hatayı kabul etmezlerse kendini kanıtlama fırsatı da sunabilir (Kaptein, 2011).

Örgütte dışsal bilgi ifşası davranışı örgütün mevcut imajına büyük zararlar verebilir. Dışsal bilgi ifşası yapıldığında örgütün başına gelebilecek olan kamuoyu suçlamalarına sebep olacağı ve örgütsel gelişime zarar vereceğinden dolayı, kurumdaki yöneticiler bu ifşa türüne olumlu yaklaşmayabilirler. Bu nedenle, dışsal bilgi ifşası davranışı, etik olmayan ve yasadışı davranışların bildirilmesinde öncelik olarak içsel yolların denendiği ve neticede sonuç alınamadığı durumlarda yapılması öngörülmektedir (Liu vd., 2015).

### **Aleni Bilgi İfşası**

Aleni bilgi ifşası, usulsüz davranışlara ilişkin bilgi sahibi olan ve bu olumsuzlukları bildirme niyeti taşıyan kişinin kimliğini gizleme ihtiyacı duymadan ifşada bulunması şeklinde tanımlanabilir (Aktan, 2015). Böyle bir durumda, ifşada bulunacak kişi, söyleyeceği şeylerin

arkasında durmak zorunda ve sonrasında kendisine gelecek olan misillemeler ve olumsuzluklara karşı hazırlıklı olmak durumundadır (Nayır, 2012).

Bundan dolayı, kimliğin açık bir şekilde yapıldığı bilgi ifşası davranışı, kimliği belirtmeden yapılacak olan bilgi ifşası davranışından daha fazla güven uyandırdığı söylenilebilir (Nayır, 2012).

### **Zımnî Bilgi İfşası**

Zımnî bilgi ifşası, burada ifşacı ifşada bulunurken kimliğini saklayarak mevcut usulsüz olay ve yanlış uygulamaları anonim bir şekilde bildirmesi olarak adlandırılmaktadır. Bu tür bilgi ifşası yazılı ya da sözlü olarak yapılabilir. Whistleblower, ifşada bulunurken ismini bildirmez veya ihbarda bulunduğu yetkili merciiler tarafından kimlik bilgilerinin gizli tutulmaları şeklinde ifşa gerçekleşir (Aktan, 2015).

Onları bu şekilde koruyan bir yönetim mekanizması olsa bile bilgi ifşası davranışının genellikle anonim bir eğilim şeklinde yürütüldüğü görülmektedir. Böylece kişiler yapacakları açıklama nedeniyle karşılaşabilecekleri olumsuz sonuçlardan ve misillemelerden korunma yöntemini tercih etmekte ve işle ilgili kaygıları azaltılmaktadır. Bunun sonucunda bilgi uçurma yaygınlaşabilir (Nayır, 2012). Ayrıca Banerjee ve Roy (2014) zımnî bilgi uçurmanın otoriter sistemlerin gelişmesine yol açacağını belirtmişlerdir (Banerjee & Roy, 2014).

### **Formal Bilgi İfşası**

Formal bilgi ifşası, resmi ihbarcılık olarak da tanımlanabilir. Resmi yöntemlerle yapılacak bir ifşa için kurum içinde bu duruma imkan verecek herhangi bir iletişim kanalının bulunup bulunmadığı konusu gündeme gelmektedir. Bireyler genellikle etik dışı, yasa dışı, yanlış ve usulsüz olayları bildirmek için oluşturulan raporlama kanallarını kullanırlar. Kurum bünyesinde oluşturulan her türlü rapor, kurum içi toplantılar, resmi yazılar, genelgeler ve tutanaklar resmi bilgi uçurma kanallarını oluşturmaktadır (Nayır, 2012). Önleyici ve duyarlı bir etik yönetimin varlığından söz etmek mümkündür (Uyar & Yelgen, 2015).

### **İnformal Bilgi İfşası**

İnformal bilgi ifşası ise, resmi olmayan yol ve yöntemler ile yapılan ifşa davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Çalışan, şahit olduğu usulsüzlükler ve yanlış uygulamaları yakın bir arkadaşı veya amirine gayri resmi olarak bildirmektedir (Nayır, 2012).

Rohde – Liebenau’ya göre formal ve informal bilgi ifşası, “otoriteyi dikkate alan ve almayan” şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde, formal bilgi ifşasını

otoriteyi dikkate alan, informal ifşalamayı ise otoriteyi dikkate almayan ifşa şeklinde tanımlayabilmek mümkündür (Nayır, 2012).

### **Bilgi İfşası İklimi**

Bireylerin veya kurumların mevcut konumlarını artırmak ve yükseltebilmek için gösterdikleri çabaları, bazen organizasyonları etik erozyonu ile karşı karşıya bırakmaktadır. Konuya ilişkin hazırlanan düzenlemeler ve sıkı politikalar gerçekleştirilmiş olsa dahi, bu durumları önleyebilmek için örgütsel etik felsefesinin organizasyonlarda oluşturulabilmesi ve bunun için de çalışanların bu yönde motive edilebilmesi gerekmektedir (Banerjee & Roy, 2014).

Pope (2015), etik kodların oluşturulmasının kurumlarda etik plasebo etkisine benzer bir etkisinin olacağını belirtmiştir. Etik kodların oluşturulması, etik düşünmeyi ve bunu davranışa yansıtmayı gerektirecek şekilde çalışabilir. Ancak, etik uygulamalar ve davranışlar ile etik kaygı kültürünün, güçlü etik liderlikle oluşturulmuş bir sistemin ekolojisinde temellendirilmesi gerekir. Personel, üyeler ve paydaşlar, kuruluştaki güçlü bir etik yapı oluşturmak için mevcut liderlik çerçevesinde rasyonel uygulamayı ve gerekli değişiklikleri açıkça tartışmalıdır. Bu tartışmaların ana konusu, ifşada bulunan kişilerin sonrasında misilleme ile karşılaşacakları düşüncesi ve almış oldukları risklerin boşa gideceği endişelerini aşmaları gerekmektedir (Pope, 2015). Bilgi İfşası kültürünün oluşturulabilmesi için öncelikli olarak örgütsel sessizliğin önüne geçilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda bilgi ifşalamanın bir suçlama biçimi olarak algılanmasının da önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu şekilde çalışanların kendilerini tehdit altında hissetmelerinin önüne geçilebilir (O'Dowd vd., 2010).

Çalışanlar, işyerlerinde meydana gelen yanlış davranışları fark etmelerine rağmen genelde bu davranışları ifşa etme yolunu seçmezler. Çünkü işyerlerinin bu tür ifşaları memnuniyetle karşılamadıklarını düşünürler (Kaptein, 2011). Hatalı davranışların bildirilmeme durumunun bir nedeni de örgütsel hiyerarşiye bir meydan okuma olarak düşünülmesi de söylenebilir. Ve sonuç olarak, geri bildirim olarak misillemelere maruz kalınmasına neden olur. Bu sorunlar, önceden çözüme kavuşturulursa, çalışanların yanlış uygulamaları ve usulsüzlükleri ifşa edebileceği bir ortam oluşturabilir. Örgütlerde etik bir iklimin oluşturulması, etik olmayan veya yasadışı uygulamalarda bulunan çalışanların raporlanmasında kritik bir öneme sahiptir (Aktan, 2015).

Bilgi İfşası ikliminin oluşturulmadığı ve desteklenmediği zaman, çalışanlar uygulamaların yanlış olduğunu bilseler dahi bunu raporlamaktan kaçınacaklar ve kenarda durmayı tercih edeceklerdir. Çalışanların ifşada bulunabilmeleri ve karar süreçlerinde aktif rol

alabilmelerinin sağlanabilmesi, organizasyonlarda olumlu davranış olarak gösterildiği zaman gerçekleştirilebilecektir. Ayrıca bilgi ifşasının yapılabilmesi için çalışanların motive edilmesi gerekmektedir. Çalışanlara karşı güven ve kimliklerinin korunması ifşada bulunmalarını motive edecek etkenlerdir (Lowry vd., 2013).

İfşa davranışı kültürel anlamda da küresel farklılıklar göstermektedir. Küresel çapta, devletler ve kuruluşlar, kötü yönetimin ve yolsuzlukların önüne geçebilmek için yanlış uygulamalarda bulunanları ortaya çıkararak bu uygulamaların caydırıcılığını artırmak ve hesap verilebilirliği artırmak için ifşalamayı önemli bir kavram olarak görmektedirler. Kanunlardan ve yaptırımlardan yola çıkıldığında, hesap verebilirliği kuvvetlendirmek için, etik olmayan ya da yasadışı uygulamaların ifşa edilmesinde kullanılan raporlama kanallarının oluşturulması ve ifşa edenlerin korunmasına yönelik ulusal kanunlarda, küresel farklılıklar mevcuttur. Whistleblowingin birçok farklı yönü vardır. Yolsuzlukla mücadele için iç anlaşmazlık mekanizması bir araç olarak görülebilir. Farklı hukuki düzenlemeler, bilgi ifşasının tanımlanmasında ve ifşacıların korunmasında farklı yönlerle dikkat çekmiştir. Kültürel etkenlerin, ifşacılar ile farklı hukuk alanların düzenlenmesinde etkisi büyüktür. Gerçek hayatta ifşacılar, büyük bütçeli Amerikan filmlerinde gayri resmi ve herkesin yararına davranışlar gösterdiklerinde savunulmuşlardır. Amerika'daki hukuki düzenlemeler de buna benzer bir tutumu yansıtmaktadır. Fakat organizasyonlar, ifşada bulunan kişilerin suçlamalarını kanıtlamaya dair yöntemlerin evrensel olmadığı ortaya çıkmaktadır (DLA Piper Global Law Firm, 2015).

Bilgi İfşası, Fransa'da yaygın değildir ve genellikle Sarbanes ve Oxley'e bağlı çok uluslu gruplarla ilgilidir (DLA Piper Global Law Firm, 2015). SOX 2002 yasası, finansal denetçilerin dürüstlüklerini ve kalitelerini geliştirmeyi, çıkar sahipleri açısından güvenliğin sağlanması amacıyla Worldcom ve Enron gibi finansal skandallar üzerine çıkartılmıştır. Denetçi sahtekarlığı, mali çıkarlar nedeniyle aşırı etkilenme gibi durumların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır (Demircan, 2007). Tipik bir şirkette yıllık kayıpların %5'inin dolandırıcılık kaynaklı olduğu söylenmektedir. Mesleki dolandırıcılık ve suistimal ile ilgili uluslararası değerlendirmelerin 2014 yılı raporuna göre, kullanımların %40'ından fazlasının kurum içi bilgi ifşası yoluyla yapıldığı tespit edilmiştir. Çalışanlara verilen ipuçları, şirket içi sahtekarlığı ortaya çıkarmanın birincil yolu olarak tanımlanır. Şirketlerin hataları denetlemesi için en iyi uygulama, ifşayı teşvik eden ve şikayetleri etkili bir üçüncü taraf yönetici tarafından takip etme yeteneği sağlayan bir vaka yönetim sistemi kurmaktır. Bu vaka yönetim sisteminin çalışanlar için en avantajlı yönü, anonimlik sağlamasıdır. Ancak kuruluşlar kendi iç raporlama sistemlerini sürdürmeyi tercih etmektedir. Üçüncü şahıslar aracılığıyla sağlanan şikayet

hatlarının bakım maliyetlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Şirket raporlama için harici bir mekanizma seçtiğinde, çalışanların öncelikle bu mekanizmaya inanması gerekir. Ayrıca yapılan araştırmalar anonimlik arttıkça etik dışı davranışların ifşa edilmesinin de arttığını göstermektedir. Burada denetim firmalarında çalışan denetçilerin isimsiz ve isimsiz şikayetleri adım adım takip etmeleri gerekmektedir (Samuels & Pope, 2014).

Ancak Amerika'daki koruma yasalarına rağmen, potansiyel bir ihbarcıya yalnızca kendi itibarını verebilirsiniz. Aynı zamanda ihbarcının kendi işi de risk altındadır. Bu kapsamda bilgilerin açıklanması kanun kapsamında değildir (DLA Piper Global Hukuk Bürosu, 2015).

Amerika Birleşik Devletleri ile karşılaştırıldığında, Avrupa'da ihbarcı koruma yasalarının yavaş gelişmesinin sebeplerinden biri, haksız yere işten çıkarma durumunda personeli korumaya yönelik yasal kültürde büyük farklılıklar olmasıdır. Amerika'da, işçilerin "irade" modeli egemendir ve istihdamın sona ermesi için çok az koruma vardır. Çoğu Avrupa ülkesinde, istihdamın haklı nedenle feshedilebilmesi için önce haklı sebep gösterilmelidir. Bu, işten çıkarılmaları için bir gerekçeye ihtiyaç duyduklarından dolayı ifşacılarla koruma sağlayacaktır. Gizli bilgilerin ifşa edilmesini içeren ciddi suistimal olarak kabul edilmesi muhtemeldir. Birleşik Krallık'taki konum, Avrupa kıtasının geri kalanından biraz farklıdır. Haksız işten çıkarma durumlarında tazminat ücretleri ve oranları biraz düşüktür. Ancak, bu iddialar bilgi uçurma için geçerli değildir. Birleşik Krallık'taki bilgi uçurma mevzuatı, bilgi uçurmayı kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, işverenler için, kötü tanıtım nedeniyle yüksek bir tazminat ve itibarlarına zarar verme riski vardır (DLA Piper Global Law Firm, 2015).

Birçok çocuğun onu ihbarcıları korumak için kullanmasının bir nedeni; Endüstriyel inşaata karşı anonim düşmanlık. Bu uyarının vurgulanması neden ihbarcının suçlamasının ötesindedir? Whistleblowerların çoğu ülkede korunmamasının bir nedeni; gizli kimlik ile yapılan ifşanın kültürel olarak düşmanca bir görünümüdür. Bu durumun öneminin vurgulanmasının nedeni, ihbarcının gizliliğinin güvensizliğe yol açmasıdır (DLA Piper Global Law Firm, 2015).

Fransa ve Almanya gibi ülkelerde, gizli bir kimlik ile yapılan ifşa, güvenilir bir haber kaynağı olarak kabul edilir. Avrupa'da vurgu genellikle kişisel verilerin korunmasına yöneliktir. Bilgi İfşası'de kullanılan şikayet hatları ve anonimlik henüz ABD'de yerleşmemiştir. Küresel şirketler genellikle kültürel farklılıklar için önemli uyum engelleri oluşturabilecek tek tip bir bilgi ifşası prosedürü izler (DLA Piper Global Law Firm, 2015).

Bilgi uçurma yasanının  zg n bir bakış açısıyla ele alındığı, küresel düzeyde fark edilebilecek farklı varyasyonları olduğu ve kültürel faktörlerin etkisi altında olduğu söylenebilir (DLA Piper Global Law Firm, 2015):

Çalışanlara mali teşvikler sunan Almanya'da, ifşa eylemi diğer çalışanların raporlanmasına yol açabileceğinden eleştirilerle karşılanabilir. Birleşik Krallık'taki mevcut duruma dayanarak ABD, ihbarcılar için geçerli bir mali teşvik sistemi için bir görüş önermiştir. Çin, mevzuatta şu maddelere yer veriyor: İş güvenliği yasalarındaki düzenleme ve kuralların maddi ihlallerini araştırmak için önemli ipuçları ve kanıtlar sunan ihbarcılara mali teşvikler sunulacağı öngörülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bilgi uçurma rejimi, başkalarının hatalarını bildiren herkese kısıtlamalar getirilmektedir. Örneğin; Başsavcının halka açık bir şirkette hukuka aykırı faaliyeti, genel müdür veya yönetim kurulundan alınan delillerle bildirilebilmektedir (DLA Piper Global Law Firm, 2015).

Bazen merkezden gelen mevzuat ve direktifler yerel liderlerin davranışlarını etkilemede zayıftır. Örgütlerin bilgi uçurma konusundaki dürüst yaklaşımı, örgütün ahlaki doğasını yansıtır ve üst yönetim tarafından ayarlanabilen kritik bir faktör olarak rol oynar. Çalışanların, eylemlerinin sonuçlarında ters giden olaylardan haberdar olmasını ve sonuçlarının sorumluluğunun bilincinde olmasını sağlayacaktır (RCN Publishing Company, 2008).

Ayrıca; prosedürel adalet algısı yüksek, kritik çalışma koşullarında sessiz kalan çalışanların caydırıcı rol oynadığı belirtilmiştir (Seifert vd., 2014).

### **Bilgi İşşası İhbar Hattının Kurulması**

İhbarcı, ekip içindeki olası etik/yasa dışı ihlalleri bildiren ve ekip arkadaşları tarafından ekip arkadaşlarına bağlılıklarını ihlal ediyor olarak görülebilecek bir ekip üyesidir. Bu, bilgi uçurmanın organizasyon  yeleri arasında bir ‘‘muhbir’’ olarak tanımlandığı zaman gerçekleşir (O'Sullivan vd., 2014). Bu nedenle öncelikle ihbarcı kavramı örgüt iklimine yerleştirilmelidir.

Kurumlar, bilgi uçurma davranışını teşvik etmek ve gerekli birimlere erişimi sağlamak için kurum içinde belirli bir iletişim prosedürü oluşturmalıdır. Bu konuda uygulanabilecek prosedür aşağıda gösterilmiştir (O'Dowd vd., 2010):

- Kurumdaki uygunsuz davranış örnekleri verilerek ihbar ile şikayet arasındaki farkın çalışanlar tarafından ayırt edilmesi sağlanabilir.
- Personele endişelerini yönetim hattının dışında dile getirme seçeneği verilmelidir.
- Personel, verileri bağımsız bir kurum tarafından gizli tutulan bir danışmana erişebilmelidir.
- Kuruluş, kimliğinin gizli tutulmasını isteyen personelin talebine saygı duyacaktır.

- Endişe durumunda bilgilerin kuruluş dışında ne zaman ve nasıl paylaşılacağına ilişkin ayrıntılar sağlanmalıdır.
- İhbarcının iyi davranışlara sahip olduğu ve zararı azaltabilecek sorunlar yaratabileceği belirtilmeli ve disipline edilmelidir.

Bu sayede şirketler, çalışanlarının etik dışı davranışlarının güvenilir hatlar üzerinden raporlanmasını sağlayabilirler. Bu hatların etkin bir iç kontrol mekanizması olmasına yardımcı olur ve çalışanların etik ihlalleri bildirmeleri için bir teşvik mekanizması oluşturur. İç raporlama mekanizmaları, kontrollerin etkili olmasını sağlamaktadır (Curtis & Taylor, 2009).

Verilere bakıldığında ihbarcı sayısındaki artışın misilleme davalarında da artışa yol açtığı görülmektedir. 2007 yılında bilgi uçuşmanın %58 olarak belirtilmesinden sonra oranlar artmış ve %65'e yükseldiği tespit edilmiştir. Raporlama grupları içinde, misillemeye maruz kalma oranının 2007'de %12'den 2011'de %22'ye yükseldiği kaydedilmiştir. Misilleme, ihbarcılarla karşılaştığı olumsuz etkilerden biri olarak motivasyonlarını düşüren etken olarak görülmektedir. İhbarcılara yönelik bir koruma mekanizmasının kurulamaması veya idarelerin düzeltici tedbirler almaması durumunda misilleme vakalarında büyük bir artış olabileceği ifade edilebilir (Verschoor, 2012).

### **Bilgi İfşası Kapsamında Örgüt Yönetimine veya Devlete Düşen Görev**

Genel olarak, bilgi uçuşma, "ispiyonculuk" gibi olumsuz kelimelerle karakterize edilmektedir. Bu nedenle ihbarcılar çoğu zaman zor durumda kalmakta ve haklı olsalar bile mutsuz olmaktadır. Sağlık sorunları, ölüm tehditleri, işten çıkarılma ve stresin yol açtığı psikolojik sorunlar karşılaşılan durumlar arasındadır. İfşa etme eyleminde bulunan bu kişiler bir süre sonra işi bırakmak ya da bırakmak zorunda kalmaktadırlar (Keil vd., 2010). Bu nedenle organizasyonların etik ilkelere değer vermesi ve hukuka uygun hareket etmesi çok önemlidir. Unutulmaması gereken önemli nokta, örgütlerin yasal ve etik değerleri korumak adına ifşa eden personeli desteklemesi ve teşvik etmesidir. Bu teşvik, ihbarcılarla ödüllendirmek şeklinde olabileceği gibi ihbarcılarla korumak ve bunun için gerekli tedbirleri almak şeklinde de olabilir (Sims & Keenan, 1998).

Enron ve WorldCom gibi şirketlerde bilgi ifşası sonucunda ortaya çıkan skandal gelişmeler sonucunda ABD ve diğer ülkelerde ihbarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. 2002 yılında ABD'de Sarbanes-Oxley Yasası'nın ve diğer ülkelerdeki çeşitli yönetim kurallarının yürürlüğe girmesinden bu yana, örgütlerde bilgi ifşası politikaları giderek daha fazla uygulanmaktadır (Hassink vd., 2007). Bundan dolayı ihbarcılarla korumak gerekir. Hukuki koruma ve ifşacının kimliğinin açıklanmaması en çok kullanılan koruma yöntemleri arasındadır.

Çoğu zaman, ihbarcıya karşı hareket eden kişiler cezalandırılmaktadır. Örneğin Avustralya'da ihbarcıya karşı ayrımcılık yapmak, onu mağdur yerine koymak ve suçlanmak yasaktır (Yüksel, 2005). Bu nedenle ifşacıların korunması, etik dışı ve usulsüz uygulamaların ortaya çıkarılması açısından teşvik edici ve gereklidir. Bu nedenle ihbarcıları korumaya yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Açıklamalarının doğruluğu kanıtlananları ödüllendirmek de önemlidir (Yüksel, 2005). Bu tür uygulamalar, çalışanları bilgi ifşası davranışında bulunmaya ve hukuka aykırı fiilleri ifşa etmeye teşvik edecektir (Saygan, 2011).

Dolayısıyla bilgi ifşa eyleminin artması, yöneticiler ve devlet tarafından doğru politikaların uygulanmasına bağlıdır. Yöneticiler, öncelikle bilgi ifşası davranışının önemini anlamalıdır. Hatta devletin bu konuda üst düzey yöneticileri bilgilendirmek için çalışması gerekebilir; çünkü sadece bu konunun önemini anlayan yöneticiler örgütlerine ve çalışanlarına bu konuda rehberlik edebilir. Konuya ilişkin yeterli bilgiye sahip yöneticiler, gerektiğinde çalışanlara rehberlik eder ve yönetime katılmalarını sağlayarak iç iletişimi artırır. Gerektiğinde insan kaynakları politikasını gözden geçirerek kurum içinde bağlılığı ve güveni artırmaya çalışır. Çalışanlara yönelik eğitimler düzenlenerek organizasyonel gelişim faaliyetleri yürütülür. Çalışanlara, iş etiğinin önemi anlatılarak yasa dışı olayları dile getirmeye teşvik edilir. Bu vatandaşlık erdemlerini sergileyenler ödüllendirilirken, bu kişilere zarar veren kötü niyetli kişiler cezalandırılır (Miceli vd., 2009).

Hem yasal korumayı hem de örgütsel yardımı destekleyen ilk özel sistem, Amerika Birleşik Devletleri'nde "İhbar Edenleri Koruma Yasası" ile kurulmuştur. Bu kanunun uygulanmasından sorumlu olan Özel Hukuk Müşaviri (OSC, The Office of Special Counsel) çok önemli yetkilerle donatılmıştır. OSC, ifşa eden kamu görevlilerine yönelik misilleme ve haksız uygulamalarla ilgili şikayetleri dinlemekte ve araştırmaktadır. Soruşturma tamamlandıktan sonra OSC, söz konusu departmanın faaliyetlerini kısıtlama hakkına sahiptir. Ayrıca ihbarcıları korumak için dava açabilir ve yasal işlem başlatabilir. İngiltere'de de benzer bir sistem vardır (Yüksel, 2005).

### **Ülkelerin İfşacılara Tepkileri**

Bilgi ifşasının gerçekleştiği kuruluşlar, sektörler ve durumlar birbirinden farklı olsa da mağduriyet, düşmanlık ve genel olarak takdir görmeme gibi sonuçlar tüm dünyada benzerdir (Binikos, 2008). Son yıllarda iş hayatında meydana gelen skandal gelişmeler ve bunların çalışanlar tarafından ifşa edilmesi sonucunda çalışanların maruz kaldıkları misillemeler dikkat çekmektedir. Etik olmayan davranışlar karşısında çalışanlar sessiz kalmamış, usulsüzlükleri bildirmiş ve büyük cesaret örneği olarak medyada yer almıştır. Etik dışı davranışlara ve uygulamalara tanık olan personel, bu etik dışı davranışları ortaya çıkarmak için oldukça zorlu

bir karar sürecinden geçerler. Çünkü ihbarcı, ihbarcının davranışının bir sonucu olarak sıklıkla zarar görmektedir. Bunun nedeni, işçilerin, ülkelerdeki yasal korumanın olmaması ya da yetersiz olması nedeniyle misillemeye maruz kalmalarıdır. Bu doğrultuda ülkeler, etik dışı davranışların ortaya çıkarılmasını teşvik etmek ve ihbarcının korunmasını sağlamak amacıyla ihbar ve ihbarcı koruma yasaları geliştirmektedir. Etik Kaynak Merkezi (ERC), yasal düzenlemelerin artması ve güçlenmesi ile suistimalleri gözlemleyen ve bildiren çalışan sayısının sürekli arttığını belirtmektedir (Moberly, 2012; Calvasina vd., 2012).

Bilgi uçurma kavramı, uluslararası kabul görmüş tanımıyla, bir kurumda eski ya da mevcut çalışanların hukuka ve etik kurallara aykırı olarak olan olayları engelleyebilecek kişi veya kurumlara bildirilmesidir. Örgütlerdeki bu olayların belirlenip raporlanmaması durumunda birçok konuda örgüte maliyeti yüksek olacaktır (Candan & Kaya, 2015). Bilgi uçurma davranışının tüm dünyada çok yaygın olmamasının nedeni, ihbarcılarının korunmasına yönelik yasal düzenlemelerin tam olarak bulunmaması olarak gösterilebilir. Fakat son otuz yılda işçileri korumak için oluşturulan yasal düzenlemelerde artış olmuştur (Alper Ay, 2018).

2009 yılı şubat ayında yapılan bir araştırmaya göre bilgi ifşasını yasalar ile düzenleyen ülke sayısı kırk üçtür. İngiltere, Japonya, Güney Afrika, Yeni Zelanda ve Gana ülkeleri özel olarak tüm çalışanları barındıran kapsamlı bir yasal düzenleme ile bilgi ifşası konusunu düzenlemiştir. Avustralya, Kanada, Macaristan, İrlanda, Malta, Hollanda, Romanya, Güney Kore, İsveç, Norveç, ABD ve Uganda gibi ülkeler ise herhangi belli başlı sektörlerle veya faaliyetlerle sınırlı kalarak bilgi ifşası ile ilgili yasal düzenlemelerde bulunmuşlardır. Arjantin, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Şili, Çin, Kolombiya, Kosta Rika, Güney Kıbrıs, Danimarka, Ekvator, Estonya, Fransa, Almanya, İtalya, Kenya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Peru, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya ve İsviçre ülkeleri ise yolsuzluk ile mücadele, iş hukuku gibi sınırlı düzenlemeler yapmışlardır (Alp, 2013).

### **Almanya**

Almanya'daki bazı özel alanlar dışında, bilgi ifşası hakkında yasal düzenlemeler henüz yapılmamıştır. Bilgi uçurma sadece iki yasa tasarısında yer almıştır. Bununla birlikte önemli anayasal ve iş mahkemesi kararlarında bilgi ifşası konusuna yer verilmiştir. Alman Federal İş Mahkemesi kararları incelendiğinde, çalışanın sadakat borcunun uzun yıllardır çok kapsamlı bir şekilde anlaşıldığı ve çalışanın haklı sebepleri olsa dahi sadakat borcuna karşı bilgi ifşasını kabul edilmediği görülmektedir. Böyle bir dönemde mahkemeler kurum sahibinin feshini çalışanın bilgi ifşası davranışı halinde geçerli saymıştır (Alp, 2013).

Almanya'da, kamu görevlilerinin sık sık gizleme yükümlülüğünün istisnası, şüphe duyulan rüşvetin açıkça bildirilmesinin kabul edilmesi yer almaktadır. Ayrımcılığa maruz

kaldığını düşünen personel, Ayrımcılıkla Mücadele Kurumu'na başvurabilir. Kamu kurumlarının kişisel verileri koruma hakkını ihlal ettiğini düşünen herkes ve örgütlerde kişisel verilerin korunmasından sorumlu çalışanlar ilgili mercilere başvurma hakkına sahiptir (Alp, 2013). Özel sektörde çalışan ihbarcılarının korunmasına yönelik iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli tedbirlerin alınmaması, işverenlere yapılan şikayetlerin çözüme kavuşturulmaması durumunda çalışan ilgili mercilere başvurabileceği ve bu uygulamayı yaparak çalışana misilleme yapılmayacağı bulunmaktadır. Bu hükümden yararlanılabilmesi için öncelikle iç bilgi uçurma eyleminin gerçekleştirilmesi gerektiği bilinmektedir.

2008 yılında özel sektörle ilgili yapılan bir düzenleme ile organizasyondaki usulsüz davranışların öncelikle kurumda belirlenen iç mekanizmalara bildirilmesi öngörülmüştür. İş mahkemelerinde iyi niyetli bilgi ifşası nedeniyle görevden alınılmayacağına dair kararlar bulunmaktadır. Fakat bu kararlara rağmen işveren ihbarcının iş akdini işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesine dayanarak feshedebilir. 2003 yılında federal mahkeme anonim bilgi ifşası eyleminin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyeceğine, yani anayasal koruma kapsamında olmadığına karar verdi (Bayrakçı, 2016).

### **Romanya**

Romanya'da memurlar için Ulusal Ajans tarafından onaylanmış bir etik kurallar yayınlanmış olmasına rağmen, bunun çok az etkisi olmuştur. Etik değerler, kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının görev tanımlarına göre günlük faaliyetlerine entegre edilmeye çalışılmıştır. Kamu yöneticileri ve memurların yasal çerçeve içerisinde günlük işlerine entegre olmaları çalışanların motivasyonuna katkı sağlamıştır. Romanya'da, koordinasyonu sağlamak için Ulusal Devlet Memurları Ajansı tarafından bir etik danışma ağı kurulmuştur (Viorescu & Nemtoi, 2015).

### **Fransa**

Yakın zamana kadar Fransız makamlarının ihbar sistemlerine tepkisi olumsuz olmuştur. Bu tür sistemlerin uygulanması şu anda Fransız Mahkemeleri ve Fransız Veri Koruma Kurumu tarafından izlenmektedir (Eghbal, 2015).

Fransa'da bilgi uçurma, görevlerini yerine getirirken yolsuzlukla ilgili suçları bildiren personele karşı işten çıkarma veya ayrımcı eylem gibi durumlar dikkate alınarak İş Kanunu ile sınırlandırılmıştır. Bu gibi durumlarda fesih geçersiz sayılır (Eğbal, 2015).

Bilgi İfşası prosedürleri; Fransız verilerinin kararları ve yorumları dikkate alınarak Fransız Veri Koruma Yasası ile düzenlenir. Bilgi uçurma prosedürleri, uygulanmadan önce Koruma Kurumu (CNIL) tarafından duyurulur. Prosedürler, koruma kurumu tarafından

yetkilendirilen birimler tarafından ilan edilir. Şirketlerde yetkili birimin işlemleri Koruma Kurumunun tüm hükümlerine uygundur. Ayrıca uyarı sistemleri kurumda uygulanacak belirli bir prosedüre uygun olmalıdır. İhbarcılarının korunmasına ilişkin İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır. Kapsamları muhtemel çalışanlar, çalışanlar, stajyerler ve eski çalışanlar olarak düzenlenmiştir. 2014'ten bu yana, taciz, ayrımcılık, sağlık, güvenlik ve çevre koruma raporları da dahil olmak üzere ifşa davranışının kapsamı genişlemiştir. Whistleblowingde bulunan personelin kimliklerini gizlemek yerine ifşa etmeye teşvik etme eğilimi vardır (Eghbal, 2015).

İşverenler, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini korumalıdır. İşyerinde taciz kanıtı varsa, işverenin hatası olmasa bile sorumlu tutulabilirler. Bu durumun nedeni, çalışana karşı sorumlu olması ve sağlık ve güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmemesi olarak gösterilmektedir. Bir çalışan başka bir çalışanı taciz ederse veya baskı yaparsa, işveren tarafından derhal disiplin cezası uygulanmalıdır. Bu durumda tacizci, “manevi taciz”den iki yıl hapis ve 30.000 Euro para cezasına çarptırılabilir (Eghbal, 2015).

Fransız İş Kanunu tarafından ifşacılar için sağlanan özel bir yasa bulunmamaktadır. Fakat bilgi ifşası gerçekleştikten sonra ihbarcı, ihbarcıya karşı misilleme yapılmasına karşı “yargı istifası” ile mahkemeye başvurabilir. Haksız işten çıkarma sebebiyle tazminat ve kıdem tazminatı talebinde bulunabilir (Eghbal, 2015).

### **Hong Kong**

Şu anda, Hong Kong'da ihbarcılarının korunmasını sağlayan bir mevzuat bulunmamaktadır. Özellikle ihbarcıları koruyan bir kanun olmamasına rağmen, herhangi bir iş kanunu davasında veya soruşturmasında (iş kazaları veya iş güvenliği materyallerinin ihlali gibi) kanıt ve bilgi sağlayan çalışanlar, İstihdam Yönetmeliği kapsamında işten çıkarılmaya karşı korunmaktadır (Gorham, 2015).

Bir çalışanın gizli bilgileri ifşa etmesi açısından, bu bilgilerin korunup korunmamasına karar verilirken belirli kriterler dikkate alınır. Genel hukuka göre bu durumun kamu yararına olup olmadığı kontrol edilir. Açıklamanın bir mahkeme emriyle mi, yasal bir müfettişle mi yoksa Yolsuzluğa Karşı Bağımsız Komisyon'un (ICAC) resmi emriyle mi yapıldığı. Açıklamanın bir kanuna dayalı olarak yapıp yapılmadığı dikkate alınır. Örneğin; şüpheli kara para aklama ya da diğer bir açıklama ile Organize ve Ciddi Suçlar Altındaki suçların içerdiği yönetmelik (OSCO), Uyuşturucu Kaçakçılığı Yönetmeliği (DTROP), Birleşmiş Milletler Yönetmeliği (Terörle Mücadele) (UNATMO), Rüşveti Önleme (POBO) ve Bankacılık Yönetmeliği (BO) gibi kamu ve özel sektörde yolsuzluk ve rüşvet davranışlarını açıklamasına ilişkin mevzuat hükümlerinin getirdiği kısıtlamaların ihlali durumunda çalışanın korunmaya alınması ön görülebilir (Gorham, 2015).

Genel olarak incelendiğinde, bir işverenin tüm çalışanlar için güvenli bir iş yeri ortamı oluşturmak gibi genel bir görevi mevcuttur. Fakat işverenin sorumluluğuna ilişkin bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Bir çalışan, haksız eylemi gerçekleştiren bir meslektaşına karşı herhangi bir zararlı eylemden kişisel olarak sorumlu olabilir. Örneğin, ayrımcılıkla mücadele yasaları vb. ancak, bir ihbarcıya karşı misilleme yapılması durumunda, bireye özel bir sorumluluk yüklenmemektedir. Ayrıca ihbarcıya yönelik yıkıcı muameleye ilişkin özel bir yaptırım da bulunmamaktadır (Gorham, 2015).

## Çin

Çin, ihbarcıları koruyan özel yasalara sahiptir. Bu düzenlemeler iş güvenliği denetim yönetmeliği ve Ceza Muhakemesi Hukuku Yönetmeliğinde bulunmaktadır (Gorham, 2015).

Çin'in örgütsel dolandırıcılık ve yolsuzlukla mücadelede ifşacıları korumaya yönelik politikaları kurumlarda önemli bir rol oynamıştır (Gorham, 2015).

Yönetmelik, yerel bir çalışma ofisindeki herhangi bir kuruluş veya kişi; İş Güvenliği İdaresi'nin kanun, yönetmelik ve kararnamelere aykırı fiilleri bildirme hakkının bulunduğu öngörülmüştür. İş güvenliği konusunda işveren tarafından yasal haklarının ihlal edildiğini düşünen çalışanlar şikayet hakkına sahiptir. Departman, ihbarcının kimliğinin gizliliğini korumalı ve güvenilir fiziksel kanıtları varsa çalışanları ödüllendirilmeye teşvik etmelidir. Yönetmelik ayrıca ihbarcılara karşı işverenin misilleme yapmasına karşı koruma sağlamaktadır. Misilleme durumunda, departman işverenden düzeltme talep edecektir. Ancak, herhangi bir para cezası veya diğer idari cezalar tesis edilmemiştir. Ayrıca Çin iş kanununa göre herhangi bir nedenle işten çıkarma yasal gerekçelere dayandırılmalıdır. Yasal dayanağı olmayan herhangi bir işten çıkarma durumu, yasa dışı olarak kabul edilir ve işverenin çalışanın memnuniyetsizliği ve yeniden istihdamı için tazminat ödemesini gerektirir. Aynı zamanda, yanlış beyanları önlemek için yanlış ihbarlar yerine resmi şikayetler zorunlu kılınmıştır. Asılsız bir suçlamanın mevcudiyeti halinde, ihbarcı olası sorumluluk konusunda bilgilendirilir. Borsaya kayıtlı şirketler için kurumsal temel standartlar da önerilmektedir. Bu standartlar, bir kuruluşun ihbar koruma mekanizmalarını, ihbarcı ele alma prosedürlerini, zaman çizelgelerini ve gereklilikleri oluşturmak için bir ihbar hattı kurması gerektiğini belirtir (Gorham, 2015).

Ceza muhakemesi standartları şu şekildedir: suçların ve şüphelerin kamu güvenliğinden sorumlu makamlara açıklanmasının yanı sıra kanun, yönetmelik ve kuralların ihlaline ilişkin bilgilerin işveren tarafından açıklanmasıdır (Gorham, 2015).

## **Avustralya**

Avustralya'da, bilgi ifşası yasaları, farklı amaçlarla çeşitli yasalara parça parça eklenmiştir. Kanunda, işverenin ihbarcılara karşı kötü niyetle hareket etmesini veya bir çalışanını işten çıkarmasını yasaklayan hükümler bulunmaktadır. Bir dizi mevzuat, ifşacılar için çeşitli durumlarda makul düzeyde koruma sağlar. Bu konudaki kilit noktalar şunlardır (Ball, 2015):

- Şirketler Yasası 2001; Şirket hukuku ihlallerini iyi niyetle bildiren şirket yetkililerini, çalışanlarını ve müteahhitleri korumaya yönelik hükümler bulunmaktadır.
- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri; İşyerinde sorunları bildiren güvenlik personeline karşı misilleme yapılmasını yasaklayan yargı bölümleri vardır.
- Bilgilendirme Yasası (2013); Kamu sektöründeki suistimalleri ve kötü yönetimi ortaya çıkaran eylemleri kapsar. İşyerinde beyanda bulunan ve yasal olarak sorumlu olan kişilerin misillemeye karşı korunmasını içerir.
- Eyalet ve Bölge Yasaları (Ayrıca İfşa Yasası, Kamu Yararını Bilgilendirme Yasası veya İfşa Koruma Yasası olarak da adlandırılır); Devleti ve kamu sektörünü etkilediği iddia edilen etik olmayan ya da yasadışı uygulamaları içeren işlemlere ilişkin korunan açıklamalar yapılabilmesini kapsamaktadır. Bu, işyerinde yasal sorumluluk iddiasında bulunan kişilerin misillemeye karşı korunmasını sağlar.
- Kayıtlı Kuruluşlar Yasası 2009; Sendika üyelerini, çalışanları ve memurları, kanunlardan birinin ihlaline ilişkin bilgileri ifşa edenlerin hukuki ve cezai sorumluluk ve karalama kapsamında cezalandırılmasını engeller.

Ancak özel sektörde bilgi ifşası için genellikle şirketler hukuku en yaygın olarak kullanılan hukuktur. Bir çalışanın şirket hukuku uyarınca bildirimde bulunmaması halinde, olası hukuk ihlalleri nedeniyle bireysel tazminata tabi tutulabilir (Ball, 2015).

## **Türkiye**

İş hukuku açısından, çalışanların sadakat yükümlülüğü, Türkiye Cumhuriyeti Medeni Kanunu'nun 2. Maddesinde yer alan dürüstlük kuralına dayanmaktadır. Sadakat borcunun boyutu göz önüne alındığında, işyerine zarar veren faaliyetlerden kaçınmak da konu kapsamındadır (Aydın, 2003:). Yargıtay'a göre; Sadakat yükümlülüğü, sözleşmenin taraflarına, sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında diğer tarafın şahsına, malına ve hukuken korunan diğer malvarlığına zarar vermeme ve zarara yol açabilecek davranışlardan kaçınma yükümlülüğü getirir (Yıldırım, 2014).

Ancak bu duruma makro ve mikro bir perspektiften bakmak gerekmektedir. Burada rekabet etmeme ve gizlilik yükümlülükleri sadakat yükümlülükleri altında ölçülmekle birlikte makro ve mikro bir ayırım yapılmalıdır. Saklanması gereken sırlar çerçevesinde ticari bilgi, üretim yöntem ve süreçlerini içeren bilgiler olup, çalışanın bu bilgileri hukuka uygun veya hukuka aykırı olarak edinmiş olması önemli değildir. Fakat işçinin elde ettiği sırların hukuka aykırı bilgi içerip içermediğinin ayırt edilmesi gerekmektedir. İşveren, belgelerin sahte olduğunu ve yolsuzluk gerçeklerini ve insan sağlığını etkileyen araştırma sonuçlarını içerdiğini öğrenmesine rağmen ürünün satıldığının öğrenilmesi bir örnek olarak gösterilebilir. Bu tür etik dışı davranışların çalışanın sadakat yükümlülüğünün ihlalini teşkil edip etmediğini tartışmak gerekir. Bu durumda durumu makro ve mikro açıdan değerlendirmek gerekir. Sadakat borcu olarak adlandırılan mikro menfaatin, kamu menfaati gibi makro menfaatin yanında küçük kalacağı ifade edilebilir. Ancak, Türk Ticaret Kanununda bilgilerin açıklanması konusunda net bir ayırım yoktur. Ayrıca ihbarcının nasıl korunacağına dair açıklayıcı bir bilgi de bulunmamaktadır (Aydın, 2003). Sadece 158 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi'nde işveren tarafından işten çıkarmaya ilişkin hükümler yer almaktadır (Mızrak, 2016).

Bu sözleşmenin 5 inci maddesinde iş akdine son verme için geçerli olmayan maddeler listesinde “İşveren aleyhine şikayette bulunmak veya hukuka aykırı bir başvuruya dayanılarak işveren aleyhine başlatılan sürece katılmak ya da işveren aleyhine idari mercilere başvurmak” maddesi listeye eklenmiştir (ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016).

### **Bilgi İfşası'nın Tehlikeleri**

Örgütler, ifşayı tipik olarak örgütün refahını ve itibarını tehdit eden sapkın davranışlar olarak görürler (Holtzhausen, 2007). Bu nedenle ifşacılar, çalıştıkları organizasyonda sıklıkla olumsuz tepkilerle karşılaşır. İfşacılar, ihbar davranışları sonucunda karşılaştıkları çeşitli olumsuz sonuçlar literatürde “misilleme” olarak adlandırılmaktadır. Reg vd. (2008) misillemeyi, örgüt ile örgütün bir çalışanı arasındaki bir çatışma sonucunda çalışanı tehdit ederek kontrol etmeye zorlayan veya örgütte meydana gelen usulsüzlükleri iç ve dış kanalları kullanarak, esasen çalışanın refahı için raporlayan çalışana karşı verilen bir tepki olarak tanımlamışlardır. Keenan (2000) ise misillemeyi (araştırmacı misilleme/intikam kullanmıştır) bir çalışana ciddi ve önemli konular hakkında bilgi vermek için harekete geçmek ya da çalışanın istediği eylemi yapmamak olarak tanımlamıştır.

Genelde kurum çalışanları karşılaştıkları hatalara veya istenmeyen olaylara karşı farklı tepkiler gösterirler. Bazı çalışanlar, gördükleri yanlış olayları veya yanlış davranışları iç veya dış raporlama yoluyla yöneticilerine ya da dış güçlere bildirirken, bazıları ise sahip oldukları

bazı endişe ve korkular nedeniyle sessiz kalmayı tercih etmektedir. 1984 yılında 8500 çalışan üzerinde yapılan bir uygulama/anket çalışmasında, sessiz kalmayı tercih edenlerin ihbarın tehlikeleri nedeniyle sessiz kaldıkları sonucuna varılmıştır. Çalışanlar kariyerlerini tehlikeye atmak istemedikleri için sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Öyle deseler bile, kendilerini koruyacak veya koruyacak bir şirket politikası, organizasyon düzeni veya yasal düzenleme olmadığı için ifşada bulunmayı tercih etmemektedirler (Miceli & Near, 1984).

İhbar kültürünün yerleşmediği ve yasal bir korumanın olmadığı durumlarda ihbarcılar birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu olumsuzlukları şu şekilde sıralayabiliriz (Bucka & Kleiner, 2001; Aydın, 2002; Aktan, 2015);

- Misillemeye ile karşı karşıya kalmak,
- İş arkadaşlarını şüpheli ve zor durumda bırakmak,
- Kendisi ile yakınlarının tehlikeye düşmesi,
- Günlük ve rutin faaliyetlerin kesintiye uğraması,
- Tacize uğrama,
- Dışlanma ile karşı karşıya kalma,
- İstifaya zorlanma,
- İşten çıkarılma,
- Ayrımcılığa maruz kalma,
- Tehditlere maruz kalma,
- Mevcut pozisyonundan daha düşük pozisyona geçirilme,
- Olumsuz imaj,
- Sağlık sorunlarında artış,
- Ast-üst ilişkilerinde bozulma,
- Mobbing ile karşılaşma,
- Kariyerini riske atma,
- Maaşında kesinti,
- Stres,
- Arkadaşlar arasında ilişkilerinin bozulmasıdır

Whistleblowingin, kuruluşa getirebileceği ilk ekonomik dezavantaj, bu yollarla elde edilen gelirlerin azalması (müşterilerin ve iş ilişkisi içinde olduğu diğer kuruluşların azalmasına neden olabilir), kuruluşun itibarının kaybı olabilir. Örgüt içindeki usulsüzlüklerin veya şüpheli işlerin ortaya çıkarılması anlamına geldiği için örgütün ömrünün bitmesi ve hatta sonunun gelmesine neden olur. Ayrıca örgüt, sorunu çözmek yerine düzensizliği gizlemeyi tercih ederse

ve bunun için zaman ve para harcamak zorunda kalırsa, örgüt için ekonomik bir maliyet olacaktır (Binikos, 2006). İfşanın örgüt açısından getireceği bir diğer ekonomik olumsuzluk, örgüt içinde gözlemlenen usulsüzlüklerin iş mahkemelerine intikal etmesi durumunda söz konusu olacaktır. Mahkeme kararında örgütün ihmali tespit edilirse örgüte verilecek cezalar daha yüksek ve daha maliyetli olabilir (Holtzhausen, 2007).

Bilgi İfşası, ayrıca kuruluş için ekonomik olmayan bazı olumsuz sonuçlara da yol açabilir. Örneğin, yönetimin oluşturduğu otorite yapısını zayıflatabilir ve örgütün emir komuta zincirine ve meşru kontrol mekanizmasına bir meydan okuma olarak görülebilir (Miceli & Near, 1992; Yeh, 2011).

Organizasyon, çalışanların örgütlerine sadık olmaları ve işverenlerine/yöneticilerine itaat etmeleri beklenir. Örgüt içinde karşıt sesler bu itaate karşı çıkmak anlamına gelebilir. Bundan dolayı örgüt içerisinde muhalefete izin verilmez. İşverenler ise bu muhalefetin artacağından ve otorite yapısının tamamen yıkılacağından korktukları için böyle bir meydan okuma karşısında güçlerinin sınırlı olduğunu hissedebilirler. Ancak kurum, çalışanlarını kurum içinde yaşanan olumsuzlukları bildirmeye teşvik eder, bu açıklama için kurum içinde gerekli düzenlemeleri yapar ve kurum içinde bilgi ifşası kanalları oluşturursa kurumun otoritesinin zayıflamasını önleyebilir. Dolayısıyla, örgütün tutumu bilgi ifşasının örgütsel otorite üzerinde olumsuz bir maliyeti olup olmayacağını belirleyecek olan faktördür (Yeh, 2011).

### **Bilgi İfşası ile Etik İklim Arasındaki İlişki**

Bilgi İfşası, güvenlik ve refahı sağlamaya yönelik etik olmayan ve yanlış uygulamalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Lachman, 2008). Bilgi İfşası, etik dışı davranışlardan ve örgütsel hatalardan kaynaklanan etik davranışların sunumu olarak tanımlanmaktadır (Wilmot, 2000). Araştırmalara göre iş etiğine odaklanan araştırmacıların çalışanlarına ve çalıştıkları kuruma karşı sorumlulukları vardır ve buna sadakat denir (Vandekerckhove & Commers, 2004). Duska (1989) çalışan bağlılığını bir sınıflandırma veya tanım hatası olarak görmektedir. Ayrıca örgütlerin sadakat kurumu olmadığını çünkü sadakatin özverili bir tutum olduğunu savunur. En önemli şey sosyal sorumluluktur. Topluma zarar vermemek için kuruluşların kanunlar çerçevesinde bilgi ifşası faaliyetleri yürütmesi gerekmektedir. Bilgi İfşası, bir organizasyona sadakatsizlik olarak algılanırken, etik olarak dürüstlüğü vurgulayan bir terim olarak tanımlanmaktadır.

Bilgi İfşası ile ilişkili iki rol vardır: örgütsel ve bireysel değerler arasındaki etik çatışma ve sadakat çatışmasından kaynaklanan etik ikilemler. Bu anlamda bilgi ifşası, kişinin vicdanının sesi olarak görülebilir (Çığdem, 2013). Aktan (2015), ifşanın bir tür sivil erdem olduğunu ve

örgüt içinde hukuka aykırı ve etik olmayan davranışlarla mücadele etmenin sessiz kalmaktan ziyade bu duruma son vermek için önemli bir kişisel sorumluluk olduğunu savunmaktadır.

Bouville (2008), bilgi uçurma ve etik konusundaki araştırmasında, bilgi uçurmanın ahlaki bir davranış olup olmadığını, ifşacının amacını ve bu amaca ulaşmak için izlediği yola göre belirlendiğini vurgulamaktadır. Çalışanların özellikle sağlık, güvenlik ve ücret konularında bilgi uçurmasının ahlaka aykırı bir davranış olmadığını belirtiyor. Lindblom (2007), bilgi ifşası ve etik ikilem üzerine yaptığı çalışmasında, bilgi uçurmanın ne zaman etik olup olmadığını tartışmakta ve özellikle toplumu ilgilendiren konularda yetkili kişilere bildirimde bulunmanın etik bir davranış olduğunu vurgulamaktadır (Özler vd., 2010; Seifert, 2006).

Araştırmalar, etik algıların ve örgütlerin etik yapısının etik davranış sergileyen insanlar için önemli bir rehber olduğunu göstermektedir. Çalışanların etik karar verme durumlarını etkileyen bu yapı içinde etik kuralları, prosedürleri, örgütsel normları, kalıplaşmış davranışları vb. unsurlar bulunmaktadır (Huang vd., 2013).

Örgütsel Etik İklim, kısaca, örgütlerin etik ve etik olmayan davranışlar için sahip olduğu prosedürleri, normları ve davranış kalıplarını içeren örgüt kültürünün bir alt kümesidir. Örgütsel etik iklim içerisinde otoriter yetkiyi, eğitim programlarını, liderlik yönetimini, ödül sistemlerini vb. barındırmaktadır. Etik karar verme noktasında hem bahsedilen örgütsel etik iklimin unsurları hem de bireylerin kişisel etik ve ahlaki anlayışları etkilidir (Zhang vd., 2009). Bir davranış biçimi olarak bilgi ifşası, bireylerin etik değerlendirme durumlarına göre yapılandırıldığından, etik iklim çerçevesi ile birlikte değerlendirildiğinde, etik dışı davranışların önlenmesi ve kuruma zarar verilmesinin durdurulması açısından önemli bir etik davranış olarak kabul edilmektedir (Huang vd., 2013).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Yöntem

#### Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin çalıştıkları kurumlarda alınan karar ve uygulamaların etikliği ile şeffaflığına ilişkin algı düzeylerinin tespit edilmesi ve kurum içerisinde tanık oldukları yasadışı ve/veya etik olmayan, usulsüz ve yanlış uygulamalara karşı tutumlarını yani bilgi ifşa yönelimlerini incelemektir.

#### Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan bilim insanları, Spor Bilim Alanına doğrudan ve dolaylı bir şekilde katkıda bulunmaktadır. Spor Bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin ders anlatımlarını, akademik çalışmalarını daha iyi ve etkili bir şekilde yürütebilmeleri için çalışmış oldukları kurumlarda yüksek düzeyde etik iklimin varlığı, kurum içerisinde şeffaf bir yönetimin ve uygulamaların varlığı ve diğer çalışma arkadaşlarının da etik değerlere uygun bir şekilde iş yapmaları oldukça önemlidir. Bundan dolayı spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin çalışmış oldukları kurumlardaki “Etik İklim” ve “Örgütsel Şeffaflık” algıları ile etik olmayan veya yasadışı olaylara karşı tepkilerini yani “Bilgi İfşası” yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için araştırma konusu seçilmiştir.

Araştırmada elde edilecek bulgular ve sonuçlar ışığında Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan akademik personelin görev yaptıkları fakültelerdeki alınan kararların, uygulamaların ve eylemelerin etikliğine ve genel örgütsel yapının şeffaflığına yönelik algıları ile kurumdaki etikdışı veya yasadışı olaylara karşı yönelim düzeylerinin ve bu algı ve yönelimler arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve öneriler geliştirilmesi açısından önem kazanmaktadır.

#### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personel oluştururken, örneklemini ise Türkiye’deki spor bilimleri fakültelerinde görev yapan 443 akademik personel oluşturmaktadır.

## Araştırmanın Yöntemi

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin araştırıldığı bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyini istatistiksel testler kullanılarak ölçülme yapılmış bununla birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirleme amaçlanmıştır (Karasar, 2012). Bu amaçla nicel analiz tekniklerinden anket ve ölçek kullanılarak değişkenlerin birbirleri ile ilişkisi incelenmiştir

Araştırmada veri elde etmek amacıyla, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için tez yöneticisi ile birlikte hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu, örgütsel etik iklim düzeylerini belirlemek için ilk kez Victor ve Cullen (1988) tarafından 26 madde olarak geliştirilen, yine Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından 10 madde eklenerek güncellenen ve Özen ve Durkan (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirliliği çalışması yapılan “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Etik İklim Ölçeği; Sosyal Sorumluluk (1-7), Kurallılık (8-11), Çıkarıcı-Yardımseverlik (12-15), İlkelilik (16-19) ve Verimlilik (20-22) olmak üzere 5 alt boyut 22 sorudan oluşmaktadır.

Katılımcıların Örgütsel şeffaflık düzeylerini belirlemek için, Rawlins (2006) tarafından geliştirilen ve Üçler ve Taştan (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirliliği çalışması yapılan “Örgütsel Şeffaflık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Şeffaflık Ölçeği; Şeffaflık (1-2-3-5-6-7-8-10-15-16) ve Hesap Verebilirlik (4-9-11-12-13-14-17-18) olmak üzere 2 alt boyut 18 sorudan oluşmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları işyerlerinde etik olmayan, yasadışı, usulsüz ve yanlış uygulamalara tanık olduklarında, bu bilgiyi ifşa etme tutumlarına ilişkin yani wihstleblowing tutumlarını belirlemek için Park vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Sayğan (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirlilik analizleri yapılan ve toplamda 9 sorudan oluşan 3 alt boyutlu “Bilgi İfşası Ölçeği” kullanılmıştır. Bilgi İfşası (Bilgi İfşası) Ölçeği; Dışsal Bilgi İfşası (1-3), İçsel Bilgi İfşası (4-7) ve Sessizlik (8-9) olmak üzere 3 alt boyut 9 sorudan oluşmaktadır.

Veriler, katılımcılara e-posta yoluyla ulaşılarak elde edilmiştir. Toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir ve anlamlılık düzeyi  $p<0,05$  olarak belirlenmiştir.

Elde edilen verilerin analiz işlemlerinde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi uygulanmıştır. Verilerin dağılımının normallliğini test etmek için Skewness ve Kurtosis Testi yapılarak dağılımın -1,5 ile 1,5 arasında olduğu tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılım aralığında olmasından dolayı parametrik testler uygulanmıştır.

Katılımcıların örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve idari görev durumlarına karşılaştırmak için Bağımsız Değişkenlerde T-Testi; katılımcıların yaş durumları, görev yapmakta oldukları üniversitelerin bulunduğu bölge, akademik unvanları, mesleki hizmet süreleri, mevcut kurumlarında çalışmış oldukları süreleri ile görev yaptıkları bölümlere göre karşılaştırma yapmak için Tek Yönlü ANOVA Testi, farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey HSD Testi; katılımcıların örgütsel etik iklim algıları, örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerini alt boyutları ile birlikte ortalamaları tespit etmek için betimsel istatistik ve bunlar arasındaki ilişki düzeyini saptamak için pearson korelasyon analiz testi uygulanmıştır.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları, örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algı düzeyleri ile bilgi ifşa yönelimlerinin demografik özelliklere göre karşılaştırılması, örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin genel ortalamaları ve bu algı ve yönelim arasındaki ilişki düzeyine yönelik yapılan istatistik testler neticesinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 5**

*Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler*

| <b>Cinsiyet</b>              | <b>N</b> | <b>%</b> |
|------------------------------|----------|----------|
| Erkek                        | 310      | 70       |
| Kadın                        | 133      | 30       |
| <b>Yaş</b>                   | <b>N</b> | <b>%</b> |
| 30 Yaş ve Altı               | 52       | 11,7     |
| 31-35 Yaş                    | 75       | 16,9     |
| 36-40 Yaş                    | 80       | 18,1     |
| 41-45 Yaş                    | 101      | 22,8     |
| 46-50 Yaş                    | 63       | 14,2     |
| 51 Yaş ve Üzeri              | 72       | 16,3     |
| <b>Medeni Durum</b>          | <b>N</b> | <b>%</b> |
| Evli                         | 325      | 73,4     |
| Bekar                        | 118      | 26,6     |
| <b>Eğitim Düzeyi</b>         | <b>N</b> | <b>%</b> |
| Yüksek Lisans                | 72       | 16,3     |
| Doktora                      | 371      | 83,7     |
| <b>İdari Görev</b>           | <b>N</b> | <b>%</b> |
| Var                          | 166      | 37,5     |
| Yok                          | 277      | 62,5     |
| <b>Bölge</b>                 | <b>N</b> | <b>%</b> |
| Akdeniz Bölgesi              | 42       | 9,5      |
| Doğu Anadolu Bölgesi         | 54       | 12,2     |
| Ege Bölgesi                  | 43       | 9,7      |
| Güneydoğu Anadolu Bölgesi    | 42       | 9,5      |
| İç Anadolu Bölgesi           | 91       | 20,5     |
| Karadeniz Bölgesi            | 79       | 17,8     |
| Marmara Bölgesi              | 92       | 20,8     |
| <b>Akademik Unvan</b>        | <b>N</b> | <b>%</b> |
| Öğretim Görevlisi            | 101      | 22,8     |
| Araştırma Görevlisi          | 76       | 17,2     |
| Dr. Öğretim Üyesi            | 96       | 21,7     |
| Doç. Dr.                     | 117      | 26,3     |
| Prof. Dr.                    | 53       | 12       |
| <b>Mesleki Hizmet Süresi</b> | <b>N</b> | <b>%</b> |
| 1 Yılden Az                  | 32       | 7,2      |
| 1-5 Yıl                      | 102      | 23       |
| 6-10 Yıl                     | 79       | 17,8     |
| 11-15 Yıl                    | 47       | 10,6     |
| 16 Yıl ve Üstü               | 183      | 41,3     |

**Tablo 5 (devamı)**

| <b>Kurumdaki Süre</b>              | <b>N</b>   | <b>%</b>   |
|------------------------------------|------------|------------|
| 1 Yıldan Az                        | 37         | 8,4        |
| 1-5 Yıl                            | 187        | 42,2       |
| 6-10 Yıl                           | 83         | 18,7       |
| 11-15 Yıl                          | 49         | 11,1       |
| 16 Yıl ve Üstü                     | 87         | 19,6       |
| <b>Bölüm</b>                       | <b>N</b>   | <b>%</b>   |
| Antrenörlük Eğitimi                | 116        | 26,2       |
| Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 113        | 25,5       |
| Spor Yöneticiliği                  | 126        | 28,4       |
| Rekreasyon                         | 88         | 19,9       |
| <b>TOPLAM</b>                      | <b>443</b> | <b>100</b> |

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyet değişkeninde 310 kişi ile %70'inin erkek ve 133 katılımcı ile %30'unun kadın; yaş değişkeninde 52 kişi ile %11,7'sinin 30 yaş ve altı, 75 kişi ile %16,9'unun 31-35 yaş, 80 kişi ile %18,1'inin 36-40 yaş, 101 kişi ile %22,8'inin 41-45 yaş, 63 kişi ile %14,2'sinin 46-50 yaş ve 72 kişi ile %16,3'ünün 51 yaş ve üzeri; medeni durum değişkeninde 325 kişi ile %73,4'ünün evli ve 118 kişi ile %26,6'sının bekar; eğitim düzeyi değişkeninde 72 kişi ile %16,3'ünün yüksek lisans ve 118 kişi ile %83,7'sinin doktora; idari görev durumu değişkeninde 166 kişi ile %37,5'inin idari görevi olan ve 277 kişi ile %62,5'inin idari görevi olmayan; görev yaptıkları üniversitenin bulunduğu bölge değişkeninde 42 kişi ile %9,5'inin Akdeniz Bölgesinde, 54 kişi ile %12,2'sinin Doğu Anadolu Bölgesinde, 46 kişi ile %9,7'sinin Ege Bölgesinde, 42 kişi ile %9,5'inin Güneydoğu Anadolu Bölgesinde, 91 kişi ile %20,5'inin İç Anadolu Bölgesinde, 79 kişi ile %17,8'inin Karadeniz Bölgesinde ve 92 kişi ile %20,8'inin Marmara Bölgesinde; akademik unvan değişkeninde 101 kişi ile %22,8'inin Öğretim Görevlisi, 76 kişi ile %17,2'sinin Araştırma Görevlisi, 96 kişi ile %21,7'sinin Dr. Öğretim Üyesi, 117 kişi ile %26,3'ünün Doç. Dr. ve 53 kişi ile %12'sinin Prof. Dr.; mesleki hizmet süresi değişkeninde 32 kişi ile %7,2'sinin 1 yıldan az, 102 kişi ile %23'ünün 1-5 yıl, 79 kişi ile %17,8'inin 6-10 yıl, 47 kişi ile %10,6'sının 11-15 yıl ve 183 kişi ile %41,3'ünün 16 yıl ve üstü; kurumlarındaki çalışma süresi değişkeninde 37 kişi ile %8,4'ünün 1 yıldan az, 187 kişi ile %42,2'sinin 1-5 yıl, 83 kişi ile %18,7'sinin 6-10 yıl, 49 kişi ile %11,1'inin 11-15 yıl ve 87 kişi ile %19,6'sının 16 yıl ve üstü; bulundukları bölüm değişkeninde 116 kişi ile %26,2'sinin antrenörlük eğitimi, 113 kişi ile %25,5'inin beden eğitimi ve spor öğretmenliği, 126 kişi ile %28,4'ünün spor yöneticiliği ve 88 kişi ile %19,9'unun rekreasyon bölümü olduğu ve toplam 443 kişinin katılım sağladığı görülmektedir.

**Tablo 6**

*Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Genel Ortalamalar*

| Alt Boyutlar            | N   | Min. | Maks. | Ortalama | Std. Sp. |
|-------------------------|-----|------|-------|----------|----------|
| Sosyal Sorumluluk       | 443 | 1    | 5     | 3,48     | 0,88     |
| Kurallılık              | 443 | 1    | 5     | 3,93     | 0,91     |
| Çıkarıcı-Yardımseverlik | 443 | 1    | 5     | 3,34     | 0,68     |
| İlkelilik               | 443 | 1    | 5     | 2,99     | 0,78     |
| Verimlilik              | 443 | 1    | 5     | 3,58     | 0,92     |

Katılımcıların örgütsel etik iklim ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığında; Kurallılık alt boyutunda ( $\bar{x}=3,93\pm0,91$ ), Verimlilik alt boyutunda ( $\bar{x}=3,58\pm0,92$ ), Sosyal Sorumluluk alt boyutunda ( $\bar{x}=3,48\pm0,88$ ), Çıkarıcı-Yardımseverlik alt boyutunda ( $\bar{x}=3,34\pm0,68$ ) ve İlkelilik alt boyutunda ( $\bar{x}=2,99\pm0,78$ ) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 7**

*Katılımcıların Örgütsel Şeffaflık Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Genel Ortalamalar*

| Alt Boyutlar       | N   | Min. | Maks. | Ortalama | Std. Sp. |
|--------------------|-----|------|-------|----------|----------|
| Şeffaflık          | 443 | 1    | 5     | 3,38     | 1,17     |
| Hesap Verebilirlik | 443 | 1    | 5     | 3,17     | 1,16     |

Katılımcıların örgütsel şeffaflık ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığında; alt Şeffaflık alt boyutunda ( $\bar{x}=3,38\pm1,17$ ) ve Hesap Verebilirlik alt boyutunda ( $\bar{x}=3,17\pm1,16$ ) ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 8**

*Katılımcıların Bilgi İfşası Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Genel Ortalamalar*

| Alt Boyutlar        | N   | Min. | Maks. | Ortalama | Std. Sp. |
|---------------------|-----|------|-------|----------|----------|
| Dışsal Bilgi İfşası | 443 | 1    | 5     | 2,65     | 1,18     |
| İçsel Bilgi İfşası  | 443 | 1    | 5     | 4,00     | 0,96     |
| Sessizlik           | 443 | 1    | 5     | 1,72     | 1,00     |

Katılımcıların bilgi ifşası ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığında; içsel bilgi ifşası alt boyutunda ( $\bar{x}=4,00\pm0,96$ ), dışsal bilgi ifşası alt boyutunda ( $\bar{x}=2,65\pm1,18$ ) ve sessizlik alt boyutunda ( $\bar{x}=1,72\pm1,00$ ) ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 9**

*Katılımcıların Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ile Bilgi İfşası Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Genel Ortalamalar*

| Ölçekler            | N   | Min. | Maks. | Ortalama | Std. Sp. |
|---------------------|-----|------|-------|----------|----------|
| Örgütsel Etik İklim | 443 | 1    | 5     | 3,46     | 0,69     |
| Örgütsel Şeffaflık  | 443 | 1    | 5     | 3,29     | 1,15     |
| Bilgi İfşası        | 443 | 1    | 5     | 3,04     | 0,64     |

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin genel ortalamalara bakıldığında; örgütsel etik iklim algılarının ( $\bar{x}=3,46\pm0,69$ ), örgütsel şeffaflık algılarının ( $\bar{x}=3,29\pm1,15$ ) ile bilgi ifşası yönelimlerinin ( $\bar{x}=3,04\pm0,64$ ) düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 10***Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                   | Cinsiyet | N   | X    | Std. Sp. | t      | p(sig.) |
|--------------------------------|----------|-----|------|----------|--------|---------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>       | Erkek    | 310 | 3,45 | 0,89     | -1,120 | ,263    |
|                                | Kadın    | 133 | 3,55 | 0,84     |        |         |
| <b>Kurallılık</b>              | Erkek    | 310 | 3,90 | 0,94     | -,387  | ,403    |
|                                | Kadın    | 133 | 3,98 | 0,85     |        |         |
| <b>Çıkarıcı-Yardımseverlik</b> | Erkek    | 310 | 3,34 | 0,70     | ,169   | ,866    |
|                                | Kadın    | 133 | 3,33 | 0,63     |        |         |
| <b>İlkelilik</b>               | Erkek    | 310 | 3,00 | 0,78     | ,468   | ,640    |
|                                | Kadın    | 133 | 2,96 | 0,76     |        |         |
| <b>Verimlilik</b>              | Erkek    | 310 | 3,56 | 0,92     | -,537  | ,592    |
|                                | Kadın    | 133 | 3,62 | 0,93     |        |         |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b>        | Erkek    | 310 | 3,45 | 0,70     | -,628  | ,530    |
|                                | Kadın    | 133 | 3,49 | 0,65     |        |         |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin örgütsel etik iklim düzeylerinin karşılaştırılmasında, Sosyal Sorumluluk (p=,263), Kurallılık (p=,403), Çıkarıcı-Yardımseverlik (p=,866), İlkelilik (p=,640), Verimlilik (p=,592) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Etik İklim algıları ortalamalarında (p=,530) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 11***Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar              | Cinsiyet | N   | X      | Std. Sp. | t     | p(sig.) |
|---------------------------|----------|-----|--------|----------|-------|---------|
| <b>Şeffaflık</b>          | Erkek    | 310 | 3,3861 | 1,91     | ,016  | ,987    |
|                           | Kadın    | 133 | 3,3842 | 1,12     |       |         |
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | Erkek    | 310 | 3,1710 | 1,19     | -,070 | ,944    |
|                           | Kadın    | 133 | 3,1795 | 1,11     |       |         |
| <b>ÖŞ Genel Toplam</b>    | Erkek    | 310 | 3,2905 | 1,17     | -,023 | ,982    |
|                           | Kadın    | 133 | 3,2932 | 1,10     |       |         |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık (p=,987) ve Hesap Verebilirlik (p=,944) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Şeffaflık algı ortalamalarında (p=,982) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 12***Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları*

| Alt Boyutlar               | Cinsiyet | N   | X    | Std. Sp. | t     | p(sig.) |
|----------------------------|----------|-----|------|----------|-------|---------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | Erkek    | 310 | 2,62 | 1,18     | -,660 | ,509    |
|                            | Kadın    | 133 | 2,70 | 1,18     |       |         |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | Erkek    | 310 | 4,00 | 0,97     | -,262 | ,793    |
|                            | Kadın    | 133 | 4,02 | 0,96     |       |         |

**Tablo 12 (devamı)**

|                        |       |     |      |      |       |      |
|------------------------|-------|-----|------|------|-------|------|
| <b>Sessizlik</b>       | Erkek | 310 | 1,71 | 0,97 | -,514 | ,593 |
|                        | Kadın | 133 | 1,76 | 1,07 |       |      |
| <b>Bİ Genel Toplam</b> | Erkek | 310 | 3,03 | 0,64 | -,763 | ,446 |
|                        | Kadın | 133 | 3,08 | 0,64 |       |      |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bilgi ifşası yönelimlerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası (p=,509) İçsel Bilgi İfşası (p=,793) ve Sessizlik (p=,593) alt boyutlarında ve genel Bilgi İfşası ortalamalarında (p=,446) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 13**

*Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                   | Medeni Durum | N   | X    | Std. Sp. | t      | p(sig.) |
|--------------------------------|--------------|-----|------|----------|--------|---------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>       | Evli         | 325 | 3,46 | 0,86     | -,631  | ,528    |
|                                | Bekar        | 118 | 3,52 | 0,92     |        |         |
| <b>Kurallılık</b>              | Evli         | 325 | 3,90 | 0,92     | -1,069 | ,286    |
|                                | Bekar        | 118 | 4,00 | 0,88     |        |         |
| <b>Çıkarıcı-Yardımseverlik</b> | Evli         | 325 | 3,34 | 0,67     | -,089  | ,929    |
|                                | Bekar        | 118 | 3,34 | 0,69     |        |         |
| <b>İlkelilik</b>               | Evli         | 325 | 2,96 | 0,77     | -1,084 | ,279    |
|                                | Bekar        | 118 | 3,05 | 0,80     |        |         |
| <b>Verimlilik</b>              | Evli         | 325 | 3,57 | 0,91     | -,531  | ,595    |
|                                | Bekar        | 118 | 3,62 | 0,96     |        |         |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b>        | Evli         | 325 | 3,44 | 0,68     | -,849  | ,396    |
|                                | Bekar        | 118 | 3,51 | 0,70     |        |         |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin örgütsel etik iklim düzeylerinin karşılaştırılmasında, Sosyal Sorumluluk (p=,528), Kurallılık (p=,286), Çıkarıcı-Yardımseverlik (p=,929), İlkelilik (p=,279), Verimlilik (p=,595) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Etik İklim algı ortalamalarında (p=,396) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 14**

*Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar              | Medeni Durum | N   | X    | Std. Sp. | t     | p(sig.) |
|---------------------------|--------------|-----|------|----------|-------|---------|
| <b>Şeffaflık</b>          | Evli         | 325 | 3,35 | 1,18     | -,790 | ,430    |
|                           | Bekar        | 118 | 3,45 | 1,13     |       |         |
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | Evli         | 325 | 3,15 | 1,18     | -,553 | ,581    |
|                           | Bekar        | 118 | 3,22 | 1,13     |       |         |
| <b>ÖŞ Genel Toplam</b>    | Evli         | 325 | 3,26 | 1,16     | -,693 | ,488    |
|                           | Bekar        | 118 | 3,35 | 1,12     |       |         |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık ( $p=,430$ ) ve Hesap Verebilirlik ( $p=,581$ ) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Şeffaflık algı ortalamalarında ( $p=,488$ ) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 15**

*Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Bilgi İfşası Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar               | Medeni Durum | N   | X    | Std. Sp. | t     | p(sig.) |
|----------------------------|--------------|-----|------|----------|-------|---------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | Evli         | 325 | 2,64 | 1,17     | -,153 | ,879    |
|                            | Bekar        | 118 | 2,66 | 1,21     |       |         |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | Evli         | 325 | 4,01 | 0,99     | ,187  | ,852    |
|                            | Bekar        | 118 | 3,99 | 0,89     |       |         |
| <b>Sessizlik</b>           | Evli         | 325 | 1,70 | 1,01     | -,706 | ,480    |
|                            | Bekar        | 118 | 1,78 | 0,97     |       |         |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | Evli         | 325 | 3,04 | 0,66     | -,213 | ,832    |
|                            | Bekar        | 118 | 3,06 | 0,60     |       |         |

\*:  $p<0,05$

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bilgi ifşası yönelimlerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası ( $p=,879$ ) İçsel Bilgi İfşası ( $p=,852$ ) ve Sessizlik ( $p=,480$ ) alt boyutlarında ve genel Bilgi İfşası ortalamalarında ( $p=,832$ ) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 16**

*Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                 | Eğitim Düzeyi | N   | X    | Std. Sp. | t    | p(sig.) |
|------------------------------|---------------|-----|------|----------|------|---------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>     | Yüksek Lisans | 72  | 3,57 | 0,91     | ,945 | ,345    |
|                              | Doktora       | 371 | 3,46 | 0,87     |      |         |
| <b>Kurallılık</b>            | Yüksek Lisans | 72  | 4,01 | 0,92     | ,801 | ,424    |
|                              | Doktora       | 371 | 3,91 | 0,91     |      |         |
| <b>Çıkarıcı-Yardımsellik</b> | Yüksek Lisans | 72  | 3,38 | 0,75     | ,505 | ,614    |
|                              | Doktora       | 371 | 3,33 | 0,66     |      |         |
| <b>İlkelilik</b>             | Yüksek Lisans | 72  | 3,02 | 0,85     | ,334 | ,738    |
|                              | Doktora       | 371 | 2,98 | 0,76     |      |         |
| <b>Verimlilik</b>            | Yüksek Lisans | 72  | 3,66 | 0,96     | ,812 | ,417    |
|                              | Doktora       | 371 | 3,56 | 0,92     |      |         |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b>      | Yüksek Lisans | 72  | 3,52 | 0,77     | ,884 | ,377    |
|                              | Doktora       | 371 | 3,45 | 0,67     |      |         |

\*:  $p<0,05$

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin örgütsel etik iklim düzeylerinin karşılaştırılmasında, Sosyal Sorumluluk ( $p=,345$ ), Kurallılık ( $p=,424$ ), Çıkarıcı-Yardımsellik ( $p=,614$ ), İlkelilik ( $p=,738$ ), Verimlilik ( $p=,417$ ) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Etik İklim algı ortalamalarında ( $p=,377$ ) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 17***Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar              | Eğitim Düzeyi | N   | X    | Std. Sp. | t     | p(sig.) |
|---------------------------|---------------|-----|------|----------|-------|---------|
| <b>Şeffaflık</b>          | Yüksek Lisans | 72  | 3,52 | 1,10     | 1,072 | ,285    |
|                           | Doktora       | 371 | 3,35 | 1,18     |       |         |
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | Yüksek Lisans | 72  | 3,31 | 1,05     | 1,130 | ,259    |
|                           | Doktora       | 371 | 3,14 | 1,19     |       |         |
| <b>ÖŞ Genel Toplam</b>    | Yüksek Lisans | 72  | 3,42 | 1,06     | 1,112 | ,267    |
|                           | Doktora       | 371 | 3,26 | 1,17     |       |         |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık (p=,285) ve Hesap Verebilirlik (p=,259) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Şeffaflık algı ortalamalarında (p=,267) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 18***Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Bilgi İfşası Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar               | Eğitim Düzeyi | N   | X    | Std. Sp. | t     | p(sig.) |
|----------------------------|---------------|-----|------|----------|-------|---------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | Yüksek Lisans | 72  | 2,80 | 1,19     | 1160  | ,247    |
|                            | Doktora       | 371 | 2,62 | 1,18     |       |         |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | Yüksek Lisans | 72  | 3,95 | 0,88     | -,475 | ,635    |
|                            | Doktora       | 371 | 4,01 | 0,98     |       |         |
| <b>Sessizlik</b>           | Yüksek Lisans | 72  | 1,93 | 1,09     | 1,942 | ,053    |
|                            | Doktora       | 371 | 1,68 | 0,98     |       |         |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | Yüksek Lisans | 72  | 3,12 | 0,67     | 1,062 | ,289    |
|                            | Doktora       | 371 | 3,03 | 0,63     |       |         |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin bilgi ifşası yönelim düzeylerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası (p=,247) İçsel Bilgi İfşası (p=,635) ve Sessizlik (p=,053) alt boyutlarında ve genel Bilgi İfşası ortalamalarında (p=,289) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 19***Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                 | İdari Görev | N   | X    | Std. Sp. | t     | p(sig.) |
|------------------------------|-------------|-----|------|----------|-------|---------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>     | Var         | 166 | 3,61 | 0,79     | 2,579 | ,010*   |
|                              | Yok         | 277 | 3,40 | 0,92     |       |         |
| <b>Kurallılık</b>            | Var         | 166 | 4,12 | 0,80     | 3,648 | ,000*   |
|                              | Yok         | 277 | 3,81 | 0,96     |       |         |
| <b>Çıkarıcı-Yardımsızlık</b> | Var         | 166 | 3,37 | 0,57     | ,689  | ,491    |
|                              | Yok         | 277 | 3,32 | 0,73     |       |         |
| <b>İlkelilik</b>             | Var         | 166 | 3,08 | 0,69     | 2,070 | ,039*   |
|                              | Yok         | 277 | 2,93 | 0,82     |       |         |

**Tablo 19 (devamı)**

|                         |     |     |      |      |       |       |
|-------------------------|-----|-----|------|------|-------|-------|
| <b>Verimlilik</b>       | Var | 166 | 3,74 | 0,76 | 3,023 | ,003* |
|                         | Yok | 277 | 3,48 | 1,00 |       |       |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b> | Var | 166 | 3,58 | 0,57 | 3,087 | ,002* |
|                         | Yok | 277 | 3,39 | 0,74 |       |       |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların idari görev durumlarına ilişkin örgütsel etik iklim düzeylerinin karşılaştırılmasında, Çıkarıcı-Yardımseverlik (p=,491) alt boyutunda anlamlı farklılıkların olmadığı; Sosyal Sorumluluk (p=,010), Kurallılık (p=,000), İlkelilik (p=,039) ve Verimlilik (p=,003) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Etik İklim algıları ortalamalarında (p=,002) anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, Sosyal Sorumluluk alt boyutunda idari görevi olan katılımcıların ( $\bar{x}$  =3,61±0,79) idari görevi olmayanlara ( $\bar{x}$  =3,40±0,92); Kurallılık alt boyutunda idari görevi olan katılımcıların ( $\bar{x}$  =4,12±0,80) idari görevi olmayanlara ( $\bar{x}$  =3,81±0,96); İlkelilik alt boyutunda idari görevi olan katılımcıların ( $\bar{x}$  =3,08±0,69) idari görevi olmayanlara ( $\bar{x}$  =2,93±0,82); Verimlilik alt boyutunda idari görevi olan katılımcıların ( $\bar{x}$  =3,74±0,76) idari görevi olmayanlara ( $\bar{x}$  =3,48±1,00) ve Genel Örgütsel Etik İklim algılarında idari görevi olan katılımcıların ( $\bar{x}$  =3,58±0,57) idari görevi olmayanlara ( $\bar{x}$  =3,39±0,74) oranla daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

**Tablo 20**

*Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| <b>Alt Boyutlar</b>       | <b>İdari Görev</b> | <b>N</b> | <b>X</b> | <b>Std. Sp.</b> | <b>t</b> | <b>p(sig.)</b> |
|---------------------------|--------------------|----------|----------|-----------------|----------|----------------|
| <b>Şeffaflık</b>          | Var                | 166      | 3,62     | 1,10            | 3,436    | ,001*          |
|                           | Yok                | 277      | 3,23     | 1,18            |          |                |
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | Var                | 166      | 3,44     | 1,11            | 3,841    | ,000*          |
|                           | Yok                | 277      | 3,01     | 1,17            |          |                |
| <b>ÖŞ Genel Toplam</b>    | Var                | 166      | 3,54     | 1,09            | 3,664    | ,000*          |
|                           | Yok                | 277      | 3,13     | 1,16            |          |                |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların idari görevi durumlarına ilişkin örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık (p=,001) ve Hesap Verebilirlik (p=,000) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Şeffaflık algı ortalamalarında (p=,000) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, Şeffaflık alt boyutunda idari görevi olan katılımcıların ( $\bar{x}$  =3,62±1,10) idari görevi olmayanlara ( $\bar{x}$  =3,23±1,18), Hesap Verebilirlik alt boyutunda idari görevi olan katılımcıların ( $\bar{x}$  =3,44±1,11) idari görevi olmayanlara ( $\bar{x}$  =3,01±1,17) ve

Genel Örgütsel Şeffaflık Algılarında idari görevi olan katılımcıların ( $\bar{x}=3,54\pm1,09$ ) idari görevi olmayanlara ( $\bar{x}=3,13\pm1,16$ ) oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 21**

*Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar               | İdari Görev | N   | X    | Std. Sp. | t     | p(sig.) |
|----------------------------|-------------|-----|------|----------|-------|---------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | Var         | 166 | 2,55 | 1,18     | -,654 | ,514    |
|                            | Yok         | 277 | 2,67 | 1,35     |       |         |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | Var         | 166 | 3,92 | 0,99     | ,378  | ,706    |
|                            | Yok         | 277 | 3,86 | 1,16     |       |         |
| <b>Sessizlik</b>           | Var         | 166 | 1,84 | 1,05     | ,151  | ,880    |
|                            | Yok         | 277 | 1,82 | 1,05     |       |         |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | Var         | 166 | 3,00 | 0,67     | -,084 | ,933    |
|                            | Yok         | 277 | 3,01 | 0,76     |       |         |

\*:  $p<0,05$

Katılımcıların idari görevi durumlarına ilişkin bilgi ifşası yönelimlerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası ( $p=,514$ ) İçsel Bilgi İfşası ( $p=,706$ ) ve Sessizlik ( $p=,880$ ) alt boyutlarında ve genel Bilgi İfşası ortalamalarında ( $p=,933$ ) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 22**

*Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                 | Yaş                | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|------------------------------|--------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>     | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,73 | 0,85     | 3,268 | ,007*   | a>d               |
|                              | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,33 | 0,92     |       |         |                   |
|                              | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,60 | 0,84     |       |         |                   |
|                              | d) 41-45 Yaş       | 101 | 3,27 | 0,86     |       |         |                   |
|                              | e) 46-50 Yaş       | 63  | 3,43 | 0,97     |       |         |                   |
|                              | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,64 | 0,76     |       |         |                   |
| <b>Kurallılık</b>            | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 4,19 | 0,82     | 2,753 | ,018*   | a>b               |
|                              | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,75 | 0,89     |       |         |                   |
|                              | c) 36-40 Yaş       | 80  | 4,00 | 0,98     |       |         |                   |
|                              | d) 41-45 Yaş       | 101 | 3,79 | 0,88     |       |         |                   |
|                              | e) 46-50 Yaş       | 63  | 3,84 | 1,11     |       |         |                   |
|                              | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 4,11 | 0,71     |       |         |                   |
| <b>Çıkarıcı-Yardımsellik</b> | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,37 | 0,78     | 2,392 | ,037*   | c>d               |
|                              | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,27 | 0,65     |       |         |                   |
|                              | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,48 | 0,71     |       |         |                   |
|                              | d) 41-45 Yaş       | 101 | 3,18 | 0,61     |       |         |                   |
|                              | e) 46-50 Yaş       | 63  | 3,34 | 0,75     |       |         |                   |
|                              | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,45 | 0,57     |       |         |                   |
| <b>İlkelilik</b>             | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,09 | 0,86     | 1,458 | ,202    | -                 |
|                              | b) 31-35 Yaş       | 75  | 2,93 | 0,77     |       |         |                   |
|                              | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,08 | 0,80     |       |         |                   |
|                              | d) 41-45 Yaş       | 101 | 2,87 | 0,66     |       |         |                   |
|                              | e) 46-50 Yaş       | 63  | 2,91 | 0,86     |       |         |                   |
|                              | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,12 | 0,75     |       |         |                   |

**Tablo 22 (devamı)**

|                         |                    |     |      |      |       |       |            |
|-------------------------|--------------------|-----|------|------|-------|-------|------------|
| <b>Verimlilik</b>       | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,74 | 0,87 | 1,976 | ,081  | -          |
|                         | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,50 | 1,01 |       |       |            |
|                         | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,72 | 0,86 |       |       |            |
|                         | d) 41-45 Yaş       | 101 | 3,39 | 0,94 |       |       |            |
|                         | e) 46-50 Yaş       | 63  | 3,53 | 0,95 |       |       |            |
|                         | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,71 | 0,84 |       |       |            |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b> | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,63 | 0,67 | 3,481 | ,004* | a>d<br>f>d |
|                         | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,34 | 0,68 |       |       |            |
|                         | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,57 | 0,69 |       |       |            |
|                         | d) 41-45 Yaş       | 101 | 3,29 | 0,64 |       |       |            |
|                         | e) 46-50 Yaş       | 63  | 3,41 | 0,80 |       |       |            |
|                         | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,61 | 0,59 |       |       |            |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların yaşlarına ilişkin örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, İlkellik (p=,202) ve Verimlilik (p=,081) alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olmadığı; Sosyal Sorumluluk (p=,007), Kurallılık (p=,018) ve Çıkarıcı-Yardımseverlik (p=,037) alt boyutları ile Genel Örgütsel Etik İklim algılarında (p=,004) anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaş durumlarına göre Örgütsel Etik İklim algılarına ilişkin karşılaştırma sonucunda anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey HSD Testi sonuçlarına göre; 30 yaş ve altı yaş grubundaki katılımcıların ( $\bar{x}=3,73\pm0,58$ ) 41-45 yaş grubundaki katılımcılara ( $\bar{x}=3,27\pm0,86$ ) oranla sosyal sorumluluk algılarının; 30 yaş ve altı yaş grubundaki katılımcıların ( $\bar{x}=4,19\pm0,82$ ) 34-35 yaş grubundaki katılımcılara ( $\bar{x}=3,75\pm0,89$ ) oranla sosyal kurallılık algılarının; 36-40 yaş grubundaki katılımcıların ( $\bar{x}=3,48\pm0,71$ ) 41-45 yaş grubundaki katılımcılara ( $\bar{x}=3,18\pm0,61$ ) oranla çıkarıcı-yardımseverlik algılarının; 30 yaş ve altı katılımcılar ( $\bar{x}=3,63\pm0,67$ ) ile 51 yaş ve üzeri yaş grubundaki ( $\bar{x}=3,61\pm0,59$ ) katılımcıların, 41-45 yaş grubundaki katılımcılara ( $\bar{x}=3,29\pm0,64$ ) oranla genel örgütsel etik iklim algılarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

**Tablo 23***Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar              | Yaş                | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|---------------------------|--------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Şeffaflık</b>          | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,62 | 1,05     | 1,882 | ,107    | -                 |
|                           | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,28 | 1,21     |       |         |                   |
|                           | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,51 | 1,16     |       |         |                   |
|                           | d) 41-45 Yaş       | 101 | 3,16 | 1,20     |       |         |                   |
|                           | e) 46-50 Yaş       | 63  | 3,29 | 1,26     |       |         |                   |
|                           | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,55 | 1,03     |       |         |                   |
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,39 | 1,04     | 1,680 | ,138    | -                 |
|                           | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,09 | 1,15     |       |         |                   |
|                           | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,32 | 1,17     |       |         |                   |
|                           | d) 41-45 Yaş       | 101 | 2,95 | 1,23     |       |         |                   |
|                           | e) 46-50 Yaş       | 63  | 3,08 | 1,24     |       |         |                   |
|                           | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,30 | 1,06     |       |         |                   |

**Tablo 23 (devamı)**

|                        |                    |     |      |      |       |      |   |
|------------------------|--------------------|-----|------|------|-------|------|---|
| <b>ÖŞ Genel Toplam</b> | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,52 | 1,03 | 1,800 | ,112 | - |
|                        | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,20 | 1,17 |       |      |   |
|                        | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,43 | 1,14 |       |      |   |
|                        | d) 41-45 Yaş       | 101 | 3,07 | 1,20 |       |      |   |
|                        | e) 46-50 Yaş       | 63  | 3,20 | 1,24 |       |      |   |
|                        | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,44 | 1,03 |       |      |   |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların yaşlarına ilişkin örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık (p=,107) ve Hesap Verebilirlik (p=,138) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Şeffaflık algı ortalamalarında (p=,112) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 24**

*Katılımcıların Yaşlarına Göre Bilgi İfşası Yönelim Düzeylerine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları*

| Alt Boyutlar               | Yaş                | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|----------------------------|--------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 2,87 | 1,24     | 2,078 | ,067    | -                 |
|                            | b) 31-35 Yaş       | 75  | 2,53 | 1,27     |       |         |                   |
|                            | c) 36-40 Yaş       | 80  | 2,83 | 1,23     |       |         |                   |
|                            | d) 41-45 Yaş       | 101 | 2,56 | 1,10     |       |         |                   |
|                            | e) 46-50 Yaş       | 63  | 2,34 | 1,01     |       |         |                   |
|                            | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 2,80 | 1,20     |       |         |                   |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 4,14 | 0,90     | 2,908 | ,014*   | a>b<br>f>b        |
|                            | b) 31-35 Yaş       | 75  | 3,72 | 1,15     |       |         |                   |
|                            | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,89 | 1,04     |       |         |                   |
|                            | d) 41-45 Yaş       | 101 | 4,02 | 0,90     |       |         |                   |
|                            | e) 46-50 Yaş       | 63  | 4,04 | 0,97     |       |         |                   |
|                            | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 4,27 | 0,65     |       |         |                   |
| <b>Sessizlik</b>           | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 1,84 | 1,13     | 1,400 | ,223    | -                 |
|                            | b) 31-35 Yaş       | 75  | 1,90 | 0,94     |       |         |                   |
|                            | c) 36-40 Yaş       | 80  | 1,80 | 1,19     |       |         |                   |
|                            | d) 41-45 Yaş       | 101 | 1,68 | 0,91     |       |         |                   |
|                            | e) 46-50 Yaş       | 63  | 1,52 | 1,01     |       |         |                   |
|                            | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 1,61 | 0,78     |       |         |                   |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | a) 30 Yaş ve Altı  | 52  | 3,21 | 0,67     | 2,575 | ,026*   | a>b, e<br>f>b, e  |
|                            | b) 31-35 Yaş       | 75  | 2,92 | 0,73     |       |         |                   |
|                            | c) 36-40 Yaş       | 80  | 3,07 | 0,74     |       |         |                   |
|                            | d) 41-45 Yaş       | 101 | 3,01 | 0,54     |       |         |                   |
|                            | e) 46-50 Yaş       | 63  | 2,91 | 0,52     |       |         |                   |
|                            | f) 51 Yaş ve Üzeri | 72  | 3,19 | 0,60     |       |         |                   |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların yaşlarına ilişkin bilgi ifşası yönelimlerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası (p=,067) ve Sessizlik (p=,223) alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olmadığı; İçsel Bilgi İfşası (p=,014) alt boyutu ile Genel Bilgi İfşası Tutumlarında (p=,026) anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaş durumlarına göre Bilgi İfşası karşılaştırma sonucunda anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey HSD Testi sonuçlarına göre; İçsel Bilgi İfşası alt boyutunda 30 yaş ve altı yaş grubunda olan katılımcılar ( $\bar{x}=4,14\pm0,90$ ) ile 51 yaş ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların ( $\bar{x}=4,27\pm0,65$ ), 31-35 yaş

aralığındaki katılımcılara ( $\bar{x}=3,72\pm1,15$ ); Genel Bilgi İfşası tutumlarında ise 30 yaş ve altı yaş grubundaki katılımcılar ( $\bar{x}=3,21\pm0,67$ ) ile 51 yaş ve üstü yaş grubundaki katılımcıların ( $\bar{x}=3,19\pm0,60$ ), 31-35 yaş grubu ( $\bar{x}=2,92\pm0,73$ ) ile 46-50 yaş grubundakilere ( $\bar{x}=2,91\pm0,52$ ) oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 25**

*Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelerin Bölgelerine Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                     | Bölge                | N  | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık  |
|----------------------------------|----------------------|----|------|----------|-------|---------|--------------------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>         | a) Akdeniz           | 42 | 3,52 | 0,92     | 3,145 | ,005*   | b>f<br>a>f         |
|                                  | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,70 | 0,83     |       |         |                    |
|                                  | c) Ege               | 43 | 3,47 | 0,87     |       |         |                    |
|                                  | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,31 | 0,99     |       |         |                    |
|                                  | e) İç Anadolu        | 91 | 3,37 | 0,92     |       |         |                    |
|                                  | f) Karadeniz         | 79 | 3,25 | 0,83     |       |         |                    |
|                                  | g) Marmara           | 92 | 3,71 | 0,76     |       |         |                    |
| <b>Kurallılık</b>                | a) Akdeniz           | 42 | 4,04 | 0,93     | 2,007 | ,063    | -                  |
|                                  | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,95 | 0,94     |       |         |                    |
|                                  | c) Ege               | 43 | 3,93 | 0,91     |       |         |                    |
|                                  | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,73 | 1,00     |       |         |                    |
|                                  | e) İç Anadolu        | 91 | 3,85 | 0,91     |       |         |                    |
|                                  | f) Karadeniz         | 79 | 3,77 | 0,95     |       |         |                    |
|                                  | g) Marmara           | 92 | 4,17 | 0,77     |       |         |                    |
| <b>Çıkarıcı Vardımcaverlilik</b> | a) Akdeniz           | 42 | 3,30 | 0,70     | 2,468 | ,023*   | b>d<br>g>d         |
|                                  | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,48 | 0,67     |       |         |                    |
|                                  | c) Ege               | 43 | 3,24 | 0,52     |       |         |                    |
|                                  | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,16 | 0,57     |       |         |                    |
|                                  | e) İç Anadolu        | 91 | 3,25 | 0,79     |       |         |                    |
|                                  | f) Karadeniz         | 79 | 3,31 | 0,70     |       |         |                    |
|                                  | g) Marmara           | 92 | 3,52 | 0,60     |       |         |                    |
| <b>İlkelilik</b>                 | a) Akdeniz           | 42 | 3,10 | 0,78     | 1,981 | ,067    | -                  |
|                                  | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,15 | 0,76     |       |         |                    |
|                                  | c) Ege               | 43 | 3,08 | 0,81     |       |         |                    |
|                                  | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 2,72 | 0,78     |       |         |                    |
|                                  | e) İç Anadolu        | 91 | 2,93 | 0,86     |       |         |                    |
|                                  | f) Karadeniz         | 79 | 2,88 | 0,75     |       |         |                    |
|                                  | g) Marmara           | 92 | 3,07 | 0,66     |       |         |                    |
| <b>Verimlilik</b>                | a) Akdeniz           | 42 | 3,68 | 0,90     | ,996  | ,427    | -                  |
|                                  | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,77 | 0,87     |       |         |                    |
|                                  | c) Ege               | 43 | 3,46 | 0,95     |       |         |                    |
|                                  | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,44 | 0,84     |       |         |                    |
|                                  | e) İç Anadolu        | 91 | 3,58 | 0,99     |       |         |                    |
|                                  | f) Karadeniz         | 79 | 3,47 | 0,95     |       |         |                    |
|                                  | g) Marmara           | 92 | 3,65 | 0,89     |       |         |                    |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b>          | a) Akdeniz           | 42 | 3,52 | 0,74     | 2,836 | ,010    | b>d,f,e<br>g>d,f,e |
|                                  | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,61 | 0,68     |       |         |                    |
|                                  | c) Ege               | 43 | 3,44 | 0,64     |       |         |                    |
|                                  | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,27 | 0,70     |       |         |                    |
|                                  | e) İç Anadolu        | 91 | 3,38 | 0,75     |       |         |                    |
|                                  | f) Karadeniz         | 79 | 3,32 | 0,69     |       |         |                    |
|                                  | g) Marmara           | 92 | 3,63 | 0,57     |       |         |                    |

\*: p<0,05

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelerin bulunduğu coğrafi bölgeye ilişkin örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Kurallılık ( $p=,063$ ), İlkelilik ( $p=,067$ ) ve Verimlilik ( $p=,996$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olmadığı; Sosyal Sorumluluk ( $p=,005$ ), Çıkarıcılık-Yardımseverlik ( $p=,023$ ) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Etik İklim algılarında ( $p=,010$ ) anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre, Sosyal Sorumluluk alt boyutunda Doğu Anadolu Bölgesi ( $\bar{x}=3,70\pm0,83$ ) ile Marmara Bölgesindeki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ( $\bar{x}=3,71\pm0,76$ ), Karadeniz Bölgesindeki üniversitelerde görev yapan akademisyenlere ( $\bar{x}=3,25\pm0,83$ ); Çıkarıcı-Yardımseverlik alt boyutunda Doğu Anadolu Bölgesi ( $\bar{x}=3,48\pm0,67$ ) ile Marmara Bölgesindeki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ( $\bar{x}=3,52\pm0,60$ ), Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki üniversitelerde görev yapan akademisyenlere ( $\bar{x}=3,16\pm0,57$ ); genel Örgütsel Etik İklim algılarında Doğu Anadolu Bölgesindeki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ( $\bar{x}=3,61\pm0,68$ ), Güneydoğu Anadolu Bölgesi ( $\bar{x}=3,27\pm0,70$ ) ile Karadeniz Bölgesindeki üniversitelerde görev yapan akademisyenlere ( $\bar{x}=3,32\pm0,69$ ) oranla ve Marmara Bölgesindeki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ( $\bar{x}=3,63\pm0,57$ ), Güneydoğu Anadolu Bölgesi ( $\bar{x}=3,27\pm0,70$ ), Karadeniz Bölgesi ( $\bar{x}=3,32\pm0,69$ ) ile İç Anadolu Bölgesindeki üniversitelerde görev yapan akademisyenlere ( $\bar{x}=3,38\pm0,75$ ) oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 26**

*Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelerin Bölgelerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar       | Bölge                | N  | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|--------------------|----------------------|----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| Şeffaflık          | a) Akdeniz           | 42 | 3,57 | 1,08     | 2,026 | ,061    | -                 |
|                    | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,68 | 1,13     |       |         |                   |
|                    | c) Ege               | 43 | 3,45 | 1,25     |       |         |                   |
|                    | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,17 | 1,11     |       |         |                   |
|                    | e) İç Anadolu        | 91 | 3,28 | 1,29     |       |         |                   |
|                    | f) Karadeniz         | 79 | 3,11 | 1,17     |       |         |                   |
|                    | g) Marmara           | 92 | 3,51 | 1,03     |       |         |                   |
| Hesap Verebilirlik | a) Akdeniz           | 42 | 3,38 | 1,11     | 1,882 | ,082    | -                 |
|                    | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,45 | 1,08     |       |         |                   |
|                    | c) Ege               | 43 | 3,20 | 1,29     |       |         |                   |
|                    | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 2,94 | 1,14     |       |         |                   |
|                    | e) İç Anadolu        | 91 | 3,12 | 1,25     |       |         |                   |
|                    | f) Karadeniz         | 79 | 2,90 | 1,16     |       |         |                   |
|                    | g) Marmara           | 92 | 3,28 | 1,07     |       |         |                   |
| ÖŞ Genel Toplam    | a) Akdeniz           | 42 | 3,48 | 1,08     | 2,003 | ,064    | -                 |
|                    | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,58 | 1,10     |       |         |                   |
|                    | c) Ege               | 43 | 3,34 | 1,25     |       |         |                   |
|                    | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,07 | 1,10     |       |         |                   |
|                    | e) İç Anadolu        | 91 | 3,21 | 1,26     |       |         |                   |
|                    | f) Karadeniz         | 79 | 3,02 | 1,15     |       |         |                   |
|                    | g) Marmara           | 92 | 3,41 | 1,03     |       |         |                   |

\*:  $p<0,05$

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelerin bulunduğu coğrafi bölgeye ilişkin örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık ( $p=,061$ ) ve Hesap Verebilirlik ( $p=,082$ ) alt boyutları ile genel Örgütsel Şeffaflık algılarında ( $p=,064$ ) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 27**

*Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelerin Bölgelerine Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları*

| Alt Boyutlar               | Bölge                | N  | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|----------------------------|----------------------|----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | a) Akdeniz           | 42 | 2,78 | 1,27     | 1,357 | ,230    | -                 |
|                            | b) Doğu Anadolu      | 54 | 2,98 | 1,32     |       |         |                   |
|                            | c) Ege               | 43 | 2,62 | 1,15     |       |         |                   |
|                            | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 2,70 | 1,27     |       |         |                   |
|                            | e) İç Anadolu        | 91 | 2,59 | 1,17     |       |         |                   |
|                            | f) Karadeniz         | 79 | 2,41 | 1,08     |       |         |                   |
|                            | g) Marmara           | 92 | 2,64 | 1,12     |       |         |                   |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | a) Akdeniz           | 42 | 4,27 | 0,86     | 1,147 | ,334    | -                 |
|                            | b) Doğu Anadolu      | 54 | 4,01 | 0,85     |       |         |                   |
|                            | c) Ege               | 43 | 3,90 | 1,08     |       |         |                   |
|                            | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,92 | 1,09     |       |         |                   |
|                            | e) İç Anadolu        | 91 | 3,94 | 1,07     |       |         |                   |
|                            | f) Karadeniz         | 79 | 3,89 | 0,99     |       |         |                   |
|                            | g) Marmara           | 92 | 4,12 | 0,79     |       |         |                   |
| <b>Sessizlik</b>           | a) Akdeniz           | 42 | 1,77 | 1,17     | ,360  | ,904    | -                 |
|                            | b) Doğu Anadolu      | 54 | 1,76 | 0,93     |       |         |                   |
|                            | c) Ege               | 43 | 1,74 | 1,21     |       |         |                   |
|                            | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 1,71 | 1,01     |       |         |                   |
|                            | e) İç Anadolu        | 91 | 1,59 | 0,91     |       |         |                   |
|                            | f) Karadeniz         | 79 | 1,80 | 0,99     |       |         |                   |
|                            | g) Marmara           | 92 | 1,74 | 0,95     |       |         |                   |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | a) Akdeniz           | 42 | 3,22 | 0,66     | 1,612 | ,142    | -                 |
|                            | b) Doğu Anadolu      | 54 | 3,17 | 0,65     |       |         |                   |
|                            | c) Ege               | 43 | 2,99 | 0,73     |       |         |                   |
|                            | d) Güneydoğu Anadolu | 42 | 3,02 | 0,67     |       |         |                   |
|                            | e) İç Anadolu        | 91 | 2,97 | 0,66     |       |         |                   |
|                            | f) Karadeniz         | 79 | 2,93 | 0,58     |       |         |                   |
|                            | g) Marmara           | 92 | 3,10 | 0,58     |       |         |                   |

\*:  $p<0,05$

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelerin bulunduğu coğrafi bölgeye ilişkin bilgi ifşası yöneli düzeylerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası ( $p=,230$ ) İçsel Bilgi İfşası ( $p=,334$ ) ve Sessizlik ( $p=,904$ ) alt boyutlarında ve genel Bilgi İfşası ortalamalarında ( $p=,142$ ) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 28**

*Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                   | Akademik Unvan         | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|--------------------------------|------------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>       | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,39 | 0,95     | 1,860 | ,116    | -                 |
|                                | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,64 | 0,84     |       |         |                   |
|                                | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,53 | 0,81     |       |         |                   |
|                                | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,35 | 0,90     |       |         |                   |
|                                | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,61 | 0,83     |       |         |                   |
| <b>Kurallılık</b>              | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,86 | 1,07     | ,872  | ,481    | -                 |
|                                | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 4,07 | 0,76     |       |         |                   |
|                                | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,85 | 0,95     |       |         |                   |
|                                | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,94 | 0,86     |       |         |                   |
|                                | e) Prof. Dr.           | 53  | 4,00 | 0,86     |       |         |                   |
| <b>Çıkarıcı-Yardımseverlik</b> | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,33 | 0,76     | ,485  | ,747    | -                 |
|                                | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,39 | 0,73     |       |         |                   |
|                                | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,37 | 0,63     |       |         |                   |
|                                | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,27 | 0,62     |       |         |                   |
|                                | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,38 | 0,62     |       |         |                   |
| <b>İlkelilik</b>               | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 2,90 | 0,81     | ,954  | ,432    | -                 |
|                                | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,08 | 0,81     |       |         |                   |
|                                | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,00 | 0,73     |       |         |                   |
|                                | d) Doç. Dr.            | 117 | 2,94 | 0,76     |       |         |                   |
|                                | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,09 | 0,77     |       |         |                   |
| <b>Verimlilik</b>              | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,58 | 1,06     | ,367  | ,832    | -                 |
|                                | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,69 | 0,91     |       |         |                   |
|                                | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,54 | 0,88     |       |         |                   |
|                                | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,54 | 0,90     |       |         |                   |
|                                | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,59 | 0,82     |       |         |                   |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b>        | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,40 | 0,79     | 1,185 | ,317    | -                 |
|                                | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,58 | 0,65     |       |         |                   |
|                                | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,46 | 0,64     |       |         |                   |
|                                | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,39 | 0,66     |       |         |                   |
|                                | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,54 | 0,67     |       |         |                   |

\*: p<0,05

Katılımcıların akademik unvanlarına ilişkin örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Sosyal Sorumluluk (p=,116), Kurallılık (p=,481), Çıkarıcı-Yardımseverlik (p=,747), İlkelilik (p=,432) ve Verimlilik (p=,832) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Etik İklim algı ortalamalarında (p=,317) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 29**

*Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar     | Akademik Unvan         | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|------------------|------------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Şeffaflık</b> | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,32 | 1,22     | 1,131 | ,341    | -                 |
|                  | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,58 | 1,10     |       |         |                   |
|                  | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,41 | 1,11     |       |         |                   |
|                  | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,24 | 1,22     |       |         |                   |
|                  | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,48 | 1,12     |       |         |                   |

**Tablo 29 (devamı)**

|                           |                        |     |      |      |       |      |   |
|---------------------------|------------------------|-----|------|------|-------|------|---|
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,13 | 1,22 | 1,305 | ,267 | - |
|                           | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,36 | 1,06 |       |      |   |
|                           | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,20 | 1,15 |       |      |   |
|                           | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,00 | 1,23 |       |      |   |
|                           | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,29 | 1,05 |       |      |   |
| <b>ÖŞ Genel Toplam</b>    | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,24 | 1,21 | 1,232 | ,297 | - |
|                           | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,48 | 1,06 |       |      |   |
|                           | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,32 | 1,11 |       |      |   |
|                           | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,13 | 1,21 |       |      |   |
|                           | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,40 | 1,07 |       |      |   |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların akademik unvanlarına ilişkin örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık (p=,341) ve Hesap Verebilirlik (p=,267) ile genel Örgütsel Şeffaflık algı ortalamalarında (p=,297) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 30**

*Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları*

| Alt Boyutlar               | Akademik Unvan         | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|----------------------------|------------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 2,55 | 1,18     | 1,629 | ,166    | -                 |
|                            | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 2,67 | 1,35     |       |         |                   |
|                            | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 2,65 | 1,17     |       |         |                   |
|                            | d) Doç. Dr.            | 117 | 2,54 | 1,11     |       |         |                   |
|                            | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,01 | 1,05     |       |         |                   |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,92 | 0,99     | 1,800 | ,128    | -                 |
|                            | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,86 | 1,16     |       |         |                   |
|                            | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,95 | 0,95     |       |         |                   |
|                            | d) Doç. Dr.            | 117 | 4,12 | 0,86     |       |         |                   |
|                            | e) Prof. Dr.           | 53  | 4,21 | 0,76     |       |         |                   |
| <b>Sessizlik</b>           | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 1,84 | 1,05     | 1,544 | ,188    | -                 |
|                            | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 1,82 | 1,05     |       |         |                   |
|                            | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 1,68 | 1,06     |       |         |                   |
|                            | d) Doç. Dr.            | 117 | 1,55 | 0,86     |       |         |                   |
|                            | e) Prof. Dr.           | 53  | 1,82 | 0,99     |       |         |                   |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | a) Öğretim Görevlisi   | 101 | 3,00 | 0,67     | 2,004 | ,093    | -                 |
|                            | b) Araştırma Görevlisi | 76  | 3,01 | 0,76     |       |         |                   |
|                            | c) Dr. Öğretim Üyesi   | 96  | 3,01 | 0,61     |       |         |                   |
|                            | d) Doç. Dr.            | 117 | 3,03 | 0,58     |       |         |                   |
|                            | e) Prof. Dr.           | 53  | 3,28 | 0,57     |       |         |                   |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların akademik unvanlarına ilişkin bilgi ifşa yönelimlerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası (p=,166) İçsel Bilgi İfşası (p=,128) ve Sessizlik (p=,188) alt boyutlarında ve genel Bilgi İfşası ortalamalarında (p=,093) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 31**

*Katılımcıların Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                   | Mesleki Hizmet Süresi | N   | X    | Std. Sp. | F    | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|--------------------------------|-----------------------|-----|------|----------|------|---------|-------------------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>       | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 3,52 | 0,94     | ,221 | ,927    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl            | 102 | 3,51 | 0,90     |      |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl           | 79  | 3,51 | 0,85     |      |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl          | 47  | 3,40 | 0,96     |      |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 3,45 | 0,85     |      |         |                   |
| <b>Kurallılık</b>              | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 4,02 | 1,04     | ,100 | ,982    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl            | 102 | 3,92 | 0,92     |      |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl           | 79  | 3,91 | 0,98     |      |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl          | 47  | 3,95 | 0,92     |      |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 3,92 | 0,86     |      |         |                   |
| <b>Çıkarıcı-Yardımseverlik</b> | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 3,33 | 0,72     | ,338 | ,853    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl            | 102 | 3,32 | 0,70     |      |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl           | 79  | 3,37 | 0,72     |      |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl          | 47  | 3,43 | 0,63     |      |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 3,31 | 0,65     |      |         |                   |
| <b>İlkelilik</b>               | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 2,97 | 0,77     | ,291 | ,884    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl            | 102 | 3,05 | 0,83     |      |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl           | 79  | 2,97 | 0,84     |      |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl          | 47  | 2,92 | 0,71     |      |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 2,98 | 0,73     |      |         |                   |
| <b>Verimlilik</b>              | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 3,35 | 1,12     | ,624 | ,646    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl            | 102 | 3,64 | 0,98     |      |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl           | 79  | 3,57 | 0,94     |      |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl          | 47  | 3,56 | 0,83     |      |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 3,59 | 0,87     |      |         |                   |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b>        | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 3,45 | 0,76     | ,071 | ,991    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl            | 102 | 3,49 | 0,72     |      |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl           | 79  | 3,47 | 0,71     |      |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl          | 47  | 3,44 | 0,65     |      |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 3,44 | 0,66     |      |         |                   |

\*: p<0,05

Katılımcıların mesleki hizmet sürelerine ilişkin örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Sosyal Sorumluluk (p=,927), Kurallılık (p=,982), Çıkarıcı-Yardımseverlik (p=,853), İlkelilik (p=,291) ve Verimlilik (p=,624) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Etik İklim algı ortalamalarında (p=,071) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 32**

*Katılımcıların Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar     | Mesleki Hizmet Süresi | N   | X    | Std. Sp. | F    | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|------------------|-----------------------|-----|------|----------|------|---------|-------------------|
| <b>Şeffaflık</b> | a) 1 Yıldan Az        | 37  | 3,37 | 1,11     | ,562 | ,691    | -                 |
|                  | b) 1-5 Yıl            | 187 | 3,52 | 1,16     |      |         |                   |
|                  | c) 6-10 Yıl           | 83  | 3,26 | 1,17     |      |         |                   |
|                  | d) 11-15 Yıl          | 49  | 3,38 | 1,17     |      |         |                   |
|                  | e) 16 Yıl ve Üstü     | 87  | 3,36 | 1,18     |      |         |                   |

**Tablo 32 (devamı)**

|                           |                   |     |      |      |       |      |   |
|---------------------------|-------------------|-----|------|------|-------|------|---|
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | a) 1 Yıldan Az    | 37  | 3,14 | 1,09 |       |      |   |
|                           | b) 1-5 Yıl        | 187 | 3,36 | 1,16 |       |      |   |
|                           | c) 6-10 Yıl       | 83  | 2,99 | 1,11 | 1,172 | ,322 | - |
|                           | d) 11-15 Yıl      | 49  | 3,18 | 1,26 |       |      |   |
|                           | e) 16 Yıl ve Üstü | 87  | 3,14 | 1,17 |       |      |   |
| <b>ÖŞ Genel Toplam</b>    | a) 1 Yıldan Az    | 37  | 3,27 | 1,08 |       |      |   |
|                           | b) 1-5 Yıl        | 187 | 3,45 | 1,15 |       |      |   |
|                           | c) 6-10 Yıl       | 83  | 3,14 | 1,12 | ,824  | ,510 | - |
|                           | d) 11-15 Yıl      | 49  | 3,29 | 1,20 |       |      |   |
|                           | e) 16 Yıl ve Üstü | 87  | 3,26 | 1,16 |       |      |   |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların mesleki hizmet sürelerine ilişkin örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık (p=,691) ve Hesap Verebilirlik (p=,322) ile genel Örgütsel Şeffaflık algıları ortalamalarında (p=,510) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 33**

*Katılımcıların Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları*

| Alt Boyutlar               | Mesleki Hizmet Süresi | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|----------------------------|-----------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 2,69 | 1,29     |       |         |                   |
|                            | b) 1-5 Yıl            | 102 | 2,67 | 1,18     |       |         |                   |
|                            | c) 6-10 Yıl           | 79  | 2,67 | 1,27     | ,062  | ,993    | -                 |
|                            | d) 11-15 Yıl          | 47  | 2,58 | 1,25     |       |         |                   |
|                            | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 2,64 | 1,12     |       |         |                   |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 4,14 | 0,91     |       |         |                   |
|                            | b) 1-5 Yıl            | 102 | 4,00 | 0,95     |       |         |                   |
|                            | c) 6-10 Yıl           | 79  | 3,65 | 1,13     | 3,673 | ,006*   | a>c<br>a>b        |
|                            | d) 11-15 Yıl          | 47  | 4,01 | 0,96     |       |         |                   |
|                            | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 4,13 | 0,86     |       |         |                   |
| <b>Sessizlik</b>           | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 1,67 | 0,96     |       |         |                   |
|                            | b) 1-5 Yıl            | 102 | 1,80 | 0,98     |       |         |                   |
|                            | c) 6-10 Yıl           | 79  | 1,89 | 1,14     | 1,851 | ,118    | -                 |
|                            | d) 11-15 Yıl          | 47  | 1,85 | 1,20     |       |         |                   |
|                            | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 1,58 | 0,88     |       |         |                   |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | a) 1 Yıldan Az        | 32  | 3,11 | 0,60     |       |         |                   |
|                            | b) 1-5 Yıl            | 102 | 3,07 | 0,63     |       |         |                   |
|                            | c) 6-10 Yıl           | 79  | 2,93 | 0,76     | ,746  | ,561    | -                 |
|                            | d) 11-15 Yıl          | 47  | 3,05 | 0,68     |       |         |                   |
|                            | e) 16 Yıl ve Üstü     | 183 | 3,07 | 0,59     |       |         |                   |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların mesleki hizmet sürelerine ilişkin bilgi ifşa yönelim düzeylerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası (p=,993) ve Sessizlik (p=,118) alt boyutlarında ve gelen Bilgi İfşası Tutumlarında (p=,561) anlamlı farklılıkların olmadığı; İçsel Bilgi İfşası (p=,006) alt boyutunda anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre; İçsel Bilgi İfşası boyutunda mesleki hizmet süresi 1 yıldan az olan katılımcılar ( $\bar{x}=3,14\pm1,91$ ) ile 16 ve üstü olan katılımcıların ( $\bar{x}=4,13\pm0,86$ ), 6-10 yıl olan katılımcılara ( $\bar{x}=3,65\pm1,13$ ) oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 34**

*Katılımcıların Mevcut Kurumlarındaki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                   | Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|--------------------------------|--------------------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b>       | a) 1 Yılda Az                  | 37  | 3,81 | 0,74     | 3,371 | ,010*   | a>c               |
|                                | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,56 | 0,88     |       |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 3,27 | 0,88     |       |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,49 | 0,85     |       |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 3,35 | 0,88     |       |         |                   |
| <b>Kurallılık</b>              | a) 1 Yılda Az                  | 37  | 4,35 | 0,66     | 2,943 | ,020*   | a>c, e            |
|                                | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,95 | 0,93     |       |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 3,77 | 0,95     |       |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,97 | 0,80     |       |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 3,83 | 0,95     |       |         |                   |
| <b>Çıkarıcı-Yardımseverlik</b> | a) 1 Yılda Az                  | 37  | 3,43 | 0,67     | 1,128 | ,343    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,36 | 0,68     |       |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 3,38 | 0,68     |       |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,35 | 0,67     |       |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 3,21 | 0,66     |       |         |                   |
| <b>İkkelilik</b>               | a) 1 Yılda Az                  | 37  | 3,10 | 0,86     | 1,561 | ,184    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,06 | 0,76     |       |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 2,85 | 0,81     |       |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,03 | 0,69     |       |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 2,90 | 0,77     |       |         |                   |
| <b>Verimlilik</b>              | a) 1 Yılda Az                  | 37  | 3,76 | 0,83     | 2,057 | ,086    | -                 |
|                                | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,67 | 0,91     |       |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 3,38 | 0,94     |       |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,61 | 0,95     |       |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 3,47 | 0,93     |       |         |                   |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b>        | a) 1 Yılda Az                  | 37  | 3,71 | 0,58     | 2,992 | ,019*   | a>c, e            |
|                                | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,52 | 0,68     |       |         |                   |
|                                | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 3,32 | 0,71     |       |         |                   |
|                                | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,48 | 0,63     |       |         |                   |
|                                | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 3,35 | 0,72     |       |         |                   |

\*: p<0,05

Katılımcıların mevcut çalıştıkları kurumlardaki hizmet sürelerine ilişkin örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Çıkarıcı-Yardımseverlik (p=,343), İkkelilik (p=,184) ve Verimlilik (p=,086) alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olmadığı; Sosyal Sorumluluk (p=,010) ve Kurallılık (p=,020) alt boyutları ile genel Örgütsel Etik İklim Algılarında (p=,019) anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre; Sosyal Sorumluluk alt boyutunda mevcut kurumlarında 1 yıldan az süre görev yapanların ( $\bar{x}=3,81\pm0,74$ ), mevcut kurumlarında 6-10 yıldır görev yapanlara ( $\bar{x}=3,27\pm0,88$ ); Kurallılık alt boyutunda mevcut kurumlarında 1 yıldan daha az süre görev yapanların ( $\bar{x}=4,35\pm0,66$ ), mevcut kurumlarında 6-10 yıl ( $\bar{x}=3,77\pm0,95$ ) ile 16 yıl ve üstü görev süresi olanlara ( $\bar{x}=3,83\pm0,95$ ) oranla; Genel Örgütsel Etik İklim Algılarında 1 yıldan az süredir görev yapanların ( $\bar{x}=3,71\pm0,58$ ), mevcut kurumlarında 6-10 yıl

( $\bar{x}=3,32\pm0,71$ ) ile 16 yıl ve üstü görev süresi olanlara ( $\bar{x}=3,35\pm0,72$ ) oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 35**

*Katılımcıların Mevcut Kurumlarındaki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar                     | Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|----------------------------------|--------------------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Şeffaflık</b>                 | a) 1 Yıldan Az                 | 37  | 3,72 | 1,03     | 3,611 | ,007*   | a>c, e<br>b>c, a  |
|                                  | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,54 | 1,16     |       |         |                   |
|                                  | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 3,13 | 1,18     |       |         |                   |
|                                  | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,33 | 1,19     |       |         |                   |
|                                  | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 3,15 | 1,14     |       |         |                   |
| <b>Hesap Verebilirlik</b>        | a) 1 Yıldan Az                 | 37  | 3,55 | 0,92     | 4,018 | ,003*   | a>c, e<br>b>c, a  |
|                                  | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,34 | 1,17     |       |         |                   |
|                                  | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 2,89 | 1,14     |       |         |                   |
|                                  | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,06 | 1,23     |       |         |                   |
|                                  | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 2,96 | 1,15     |       |         |                   |
| <b>Örgütsel Şeffaflık Toplam</b> | a) 1 Yıldan Az                 | 37  | 3,65 | 0,96     | 3,880 | ,004*   | a>c, e<br>b>c, a  |
|                                  | b) 1-5 Yıl                     | 187 | 3,45 | 1,15     |       |         |                   |
|                                  | c) 6-10 Yıl                    | 83  | 3,03 | 1,14     |       |         |                   |
|                                  | d) 11-15 Yıl                   | 49  | 3,21 | 1,20     |       |         |                   |
|                                  | e) 16 Yıl ve Üstü              | 87  | 3,06 | 1,13     |       |         |                   |

\*: p<0,05

Katılımcıların mevcut çalıştıkları kurumlarındaki hizmet sürelerine ilişkin örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık (p=,007) ve Hesap Verebilirlik (p=,003) ile genel Örgütsel Şeffaflık algıları ortalamalarında (p=,004) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre; Şeffaflık alt boyutunda mevcut kurumlarında 1 yıldan daha az süre görev yapanlar ( $\bar{x}=3,72\pm1,03$ ) ile 1-5 yıl görev yapanların ( $\bar{x}=3,54\pm1,16$ ), 6-10 yıl görev yapanlara ( $\bar{x}=3,13\pm1,18$ ) ve 16 yıl ve daha fazla süre görev yapanlara ( $\bar{x}=3,15\pm1,14$ ) oranla; Hesap Verebilirlik Şeffaflık alt boyutunda mevcut kurumlarında 1 yıldan daha az süre görev yapanlar ( $\bar{x}=3,55\pm0,92$ ) ile 1-5 yıl görev yapanların ( $\bar{x}=3,34\pm1,17$ ), 6-10 yıl görev yapanlara ( $\bar{x}=3,13\pm1,18$ ) ve 16 yıl ve daha fazla süre görev yapanlara ( $\bar{x}=2,96\pm1,15$ ) oranla; Genel Örgütsel Şeffaflık Algılarının Şeffaflık Algılarında mevcut kurumlarında 1 yıldan daha az süredir görev yapanlar ( $\bar{x}=3,65\pm0,96$ ) ile 1-5 yıl görev yapanların ( $\bar{x}=3,45\pm1,15$ ), 6-10 yıl görev yapanlara ( $\bar{x}=3,03\pm1,14$ ) ve 16 yıl ve daha fazla süre görev yapanlara ( $\bar{x}=3,06\pm1,13$ ) oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 36**

*Katılımcıların Mevcut Kurumlarındaki Hizmet Sürelerine Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar               | Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık        |
|----------------------------|--------------------------------|-----|------|----------|-------|---------|--------------------------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | a) 1 Yıldan Az                 | 32  | 2,63 | 1,21     | 3,227 | ,013*   | b>d<br>c>d<br>a>d        |
|                            | b) 1-5 Yıl                     | 102 | 2,65 | 1,17     |       |         |                          |
|                            | c) 6-10 Yıl                    | 79  | 2,74 | 1,29     |       |         |                          |
|                            | d) 11-15 Yıl                   | 47  | 2,12 | 1,02     |       |         |                          |
|                            | e) 16 Yıl ve Üstü              | 183 | 2,85 | 1,11     |       |         |                          |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | a) 1 Yıldan Az                 | 32  | 4,06 | 0,97     | 3,645 | ,006*   | a>c<br>b>c<br>d>c<br>e>c |
|                            | b) 1-5 Yıl                     | 102 | 4,04 | 0,93     |       |         |                          |
|                            | c) 6-10 Yıl                    | 79  | 3,66 | 1,16     |       |         |                          |
|                            | d) 11-15 Yıl                   | 47  | 4,05 | 0,93     |       |         |                          |
|                            | e) 16 Yıl ve Üstü              | 183 | 4,20 | 0,75     |       |         |                          |
| <b>Sessizlik</b>           | a) 1 Yıldan Az                 | 32  | 1,87 | 1,17     | 1,173 | ,322    | -                        |
|                            | b) 1-5 Yıl                     | 102 | 1,67 | 0,88     |       |         |                          |
|                            | c) 6-10 Yıl                    | 79  | 1,90 | 1,27     |       |         |                          |
|                            | d) 11-15 Yıl                   | 47  | 1,63 | 1,02     |       |         |                          |
|                            | e) 16 Yıl ve Üstü              | 183 | 1,67 | 0,83     |       |         |                          |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | a) 1 Yıldan Az                 | 32  | 3,10 | 0,58     | 2,359 | ,053    | -                        |
|                            | b) 1-5 Yıl                     | 102 | 3,05 | 0,58     |       |         |                          |
|                            | c) 6-10 Yıl                    | 79  | 2,96 | 0,80     |       |         |                          |
|                            | d) 11-15 Yıl                   | 47  | 2,87 | 0,64     |       |         |                          |
|                            | e) 16 Yıl ve Üstü              | 183 | 3,19 | 0,59     |       |         |                          |

\*: p<0,05

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki hizmet sürelerine ilişkin bilgi ifşa yönelim düzeylerinin karşılaştırılmasında, Sessizlik (p=,322) alt boyutu ile Genel Bilgi İfşası Tutumlarında (p=,053) anlamlı farklılıkların olmadığı; Dışsal Bilgi İfşası (p=,013) ile İçsel Bilgi İfşası (p=,006) alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre; Dışsal Bilgi İfşası boyutunda mevcut kurumlarında hizmet süresi 1-5 Yıl ( $\bar{x}=2,63\pm1,17$ ), 6-10 Yıl ( $\bar{x}=2,74\pm1,29$ ) ile 16 yıl ve üstü olanların ( $\bar{x}=2,85\pm1,11$ ), 11-15 Yıl olanlara ( $\bar{x}=2,12\pm1,02$ ) oranla; İçsel Bilgi İfşası boyutunda 1 yıldan az ( $\bar{x}=4,06\pm0,97$ ), 1-5 Yıl ( $\bar{x}=4,04\pm0,93$ ), 11-15 yıl ( $\bar{x}=4,05\pm0,93$ ) ile 16 yıl ve üstü ( $\bar{x}=4,20\pm0,75$ ) olanların 6-10 Yıl olanlara ( $\bar{x}=3,66\pm1,16$ ) oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 37**

*Katılımcıların Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar             | Bölüm                         | N   | X    | Std. Sp. | F    | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|--------------------------|-------------------------------|-----|------|----------|------|---------|-------------------|
| <b>Sosyal Sorumluluk</b> | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,53 | 0,87     | ,582 | ,627    | -                 |
|                          | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,48 | 0,82     |      |         |                   |
|                          | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,39 | 0,92     |      |         |                   |
|                          | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,53 | 0,91     |      |         |                   |

**Tablo 37 (devamı)**

|                                |                               |     |      |      |       |      |   |
|--------------------------------|-------------------------------|-----|------|------|-------|------|---|
| <b>Kurallılık</b>              | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,90 | 0,88 | ,955  | ,414 | - |
|                                | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,92 | 0,88 |       |      |   |
|                                | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,86 | 1,00 |       |      |   |
|                                | d) Rekreasyon                 | 88  | 4,07 | 0,86 |       |      |   |
| <b>Çıkarıcı-Yardımseverlik</b> | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,30 | 0,64 | 1,070 | ,362 | - |
|                                | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,39 | 0,68 |       |      |   |
|                                | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,28 | 0,67 |       |      |   |
|                                | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,42 | 0,72 |       |      |   |
| <b>İlkelilik</b>               | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,00 | 0,81 | ,887  | ,448 | - |
|                                | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,01 | 0,77 |       |      |   |
|                                | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 2,90 | 0,80 |       |      |   |
|                                | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,07 | 0,70 |       |      |   |
| <b>Verimlilik</b>              | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,52 | 0,89 | ,516  | ,672 | - |
|                                | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,66 | 0,84 |       |      |   |
|                                | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,58 | 0,99 |       |      |   |
|                                | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,56 | 0,98 |       |      |   |
| <b>ÖEİ Genel Toplam</b>        | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,46 | 0,67 | ,705  | ,549 | - |
|                                | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,48 | 0,66 |       |      |   |
|                                | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,39 | 0,73 |       |      |   |
|                                | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,53 | 0,69 |       |      |   |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların görev yaptıkları bölümlere ilişkin örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Sosyal Sorumluluk (p=,627), Kurallılık (p=,414), Çıkarıcı-Yardımseverlik (p=,362), İlkelilik (p=,448) ve Verimlilik (p=,672) alt boyutlarında ve genel Örgütsel Etik İklim algı ortalamalarında (p=,549) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 38**

*Katılımcıların Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Örgütsel Şeffaflık Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar              | Bölüm                         | N   | X    | Std. Sp. | F    | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|---------------------------|-------------------------------|-----|------|----------|------|---------|-------------------|
| <b>Şeffaflık</b>          | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,37 | 1,12     | ,584 | ,626    | -                 |
|                           | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,46 | 1,12     |      |         |                   |
|                           | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,28 | 1,22     |      |         |                   |
|                           | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,45 | 1,20     |      |         |                   |
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,18 | 1,14     | ,465 | ,707    | -                 |
|                           | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,22 | 1,10     |      |         |                   |
|                           | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,07 | 1,21     |      |         |                   |
|                           | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,23 | 1,22     |      |         |                   |
| <b>ÖŞ Genel Toplam</b>    | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,29 | 1,12     | ,553 | ,660    | -                 |
|                           | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,35 | 1,10     |      |         |                   |
|                           | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,18 | 1,20     |      |         |                   |
|                           | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,35 | 1,19     |      |         |                   |

\*: p&lt;0,05

Katılımcıların görev yaptıkları bölümlere ilişkin örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, Şeffaflık (p=,626) ve Hesap Verebilirlik (p=,707) ile genel Örgütsel Şeffaflık algı ortalamalarında (p=,660) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 39**

*Katılımcıların Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Bilgi İfşa Yönelim Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Alt Boyutlar               | Bölüm                         | N   | X    | Std. Sp. | F     | p(sig.) | Anlamlı Farklılık |
|----------------------------|-------------------------------|-----|------|----------|-------|---------|-------------------|
| <b>Dışsal Bilgi İfşası</b> | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 2,62 | 1,14     | ,156  | ,926    | -                 |
|                            | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 2,67 | 1,22     |       |         |                   |
|                            | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 2,69 | 1,13     |       |         |                   |
|                            | d) Rekreasyon                 | 88  | 2,59 | 1,27     |       |         |                   |
| <b>İçsel Bilgi İfşası</b>  | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 4,05 | 0,94     | 1,037 | ,376    | -                 |
|                            | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,99 | 0,89     |       |         |                   |
|                            | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,89 | 1,07     |       |         |                   |
|                            | d) Rekreasyon                 | 88  | 4,11 | 0,91     |       |         |                   |
| <b>Sessizlik</b>           | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 1,75 | 1,00     | ,655  | ,580    | -                 |
|                            | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 1,61 | 0,96     |       |         |                   |
|                            | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 1,78 | 0,99     |       |         |                   |
|                            | d) Rekreasyon                 | 88  | 1,76 | 1,07     |       |         |                   |
| <b>Bİ Genel Toplam</b>     | a) Antrenörlük Eğitimi        | 116 | 3,06 | 0,67     | ,227  | ,877    | -                 |
|                            | b) Beden Eğitimi ve Spor Öğr. | 113 | 3,02 | 0,60     |       |         |                   |
|                            | c) Spor Yöneticiliği          | 126 | 3,02 | 0,65     |       |         |                   |
|                            | d) Rekreasyon                 | 88  | 3,08 | 0,65     |       |         |                   |

\*: p<0,05

Katılımcıların görev yaptıkları bölümlere ilişkin bilgi ifşa yönelim düzeylerinin karşılaştırılmasında, Dışsal Bilgi İfşası (p=,926), İçsel Bilgi İfşası (p=,376) ve Sessizlik (p=,580) alt boyutlarında ve genel Bilgi İfşası ortalamalarında (p=,877) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

**Tablo 40**

*Katılımcıların Örgütsel Etik İklim ile Örgütsel Şeffaflık Alguları Arasındaki İlişki*

|                            |                                   | ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK |                    |                 |
|----------------------------|-----------------------------------|--------------------|--------------------|-----------------|
|                            |                                   | Şeffaflık          | Hesap Verebilirlik | ÖF Genel Toplam |
| <b>ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM</b> | <b>Sosyal Sorumluluk</b>          | Pearson Kor.       | ,722**             | ,758**          |
|                            |                                   | p(sig.)            | ,000               | ,000            |
|                            |                                   | N                  | 443                | 443             |
|                            | <b>Kurallılık</b>                 | Pearson Kor.       | ,672**             | ,638**          |
|                            |                                   | p(sig.)            | ,000               | ,000            |
|                            |                                   | N                  | 443                | 443             |
|                            | <b>Çıkarıcılık-Yardımseverlik</b> | Pearson Kor.       | ,458**             | ,435**          |
|                            |                                   | p(sig.)            | ,000               | ,000            |
|                            |                                   | N                  | 443                | 443             |
|                            | <b>İlkelilik</b>                  | Pearson Kor.       | ,555**             | ,560**          |
|                            |                                   | p(sig.)            | ,000               | ,000            |
|                            |                                   | N                  | 443                | 443             |
|                            | <b>Verimlilik</b>                 | Pearson Kor.       | ,678**             | ,653**          |
|                            |                                   | p(sig.)            | ,000               | ,000            |
|                            |                                   | N                  | 443                | 443             |
|                            | <b>ÖEİ Genel Toplam</b>           | Pearson Kor.       | ,796**             | ,774**          |
|                            |                                   | p(sig.)            | ,000               | ,000            |
|                            |                                   | N                  | 443                | 443             |

p<0,05

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim ile Örgütsel Şeffaflık Algıları arasındaki ilişkinin düzeyini tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, Örgütsel Etik İklim Sosyal Sorumluluk algıları ile Şeffaflık algıları arasında yüksek düzeyde ( $r=,722$ ;  $p<0,05$ ), Sosyal Sorumluluk algıları ile Hesap Verebilirlik algıları arasında yüksek düzeyde ( $r=,758$ ;  $p<0,05$ ), Sosyal Sorumluluk algıları ile Genel Örgütsel Şeffaflık algıları arasında yüksek düzeyde ( $r=,766$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı; Örgütsel Etik İklim Kurallılık Algıları ile Şeffaflık algıları arasında orta düzeyde ( $r=,672$ ;  $p<0,05$ ), Kurallılık Algıları ile Hesap Verebilirlik algıları arasında orta düzeyde ( $r=,638$ ;  $p<0,05$ ), Kurallılık Algıları ile Genel Örgütsel Şeffaflık algıları arasında orta düzeyde ( $r=,665$ ;  $p<0,05$ ), pozitif yönde ve anlamlı; Örgütsel Etik İklim Çıkarıcılık-Yardımseverlik algıları ile Şeffaflık algıları arasında orta düzeyde ( $r=,458$ ;  $p<0,05$ ), Çıkarıcılık-Yardımseverlik algıları ile Hesap Verebilirlik algıları arasında orta düzeyde ( $r=,435$ ;  $p<0,05$ ), Çıkarıcılık-Yardımseverlik algıları ile Genel Örgütsel Şeffaflık algıları arasında yüksek düzeyde ( $r=,454$ ;  $p<0,05$ ), pozitif yönde ve anlamlı; Örgütsel Etik İklim İlkelilik algıları ile Şeffaflık algıları arasında orta düzeyde ( $r=,555$ ;  $p<0,05$ ), İlkelilik algıları ile Hesap Verebilirlik algıları arasında orta düzeyde ( $r=,560$ ;  $p<0,05$ ), İlkelilik algıları ile Genel Örgütsel Şeffaflık algıları arasında orta düzeyde ( $r=,564$ ;  $p<0,05$ ), pozitif yönde ve anlamlı; Örgütsel Etik İklim Verimlilik algıları ile Şeffaflık algıları arasında orta düzeyde ( $r=,678$ ;  $p<0,05$ ), Verimlilik algıları ile Hesap Verebilirlik algıları arasında orta düzeyde ( $r=,653$ ;  $p<0,05$ ), Verimlilik algıları ile Genel Örgütsel Şeffaflık algıları arasında yüksek düzeyde ( $r=,675$ ;  $p<0,05$ ), pozitif yönde ve anlamlı; Genel Örgütsel Etik İklim algıları ile Şeffaflık algıları arasında yüksek düzeyde ( $r=,796$ ;  $p<0,05$ ), Genel Örgütsel Etik İklim algıları ile Hesap Verebilirlik algıları arasında yüksek düzeyde ( $r=,774$ ;  $p<0,05$ ), Genel Örgütsel Etik İklim algıları ile Genel Örgütsel Şeffaflık algıları arasında yüksek düzeyde ( $r=,796$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 41**

*Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algısı ile Bilgi İfşası Yönelim Düzeyleri Arasındaki İlişki*

|                     |                            | BİLGİ İFŞASI        |                    |           |                 |        |
|---------------------|----------------------------|---------------------|--------------------|-----------|-----------------|--------|
|                     |                            | Dışsal Bilgi İfşası | İçsel Bilgi İfşası | Sessizlik | Bİ Genel Toplam |        |
| ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM | Sosyal Sorumluluk          | Pearson Kor.        | ,066               | ,342**    | -,077           | ,241** |
|                     |                            | p(sig.)             | ,000               | ,000      | ,000            | ,000   |
|                     |                            | N                   | 443                | 443       | 443             | 443    |
|                     | Kurallılık                 | Pearson Kor.        | ,003               | ,316**    | -,084           | ,183** |
|                     |                            | p(sig.)             | ,000               | ,000      | ,000            | ,000   |
|                     |                            | N                   | 443                | 443       | 443             | 443    |
|                     | Çıkarıcılık-Yardımseverlik | Pearson Kor.        | ,116*              | ,160**    | ,082            | ,206** |
|                     |                            | p(sig.)             | ,000               | ,000      | ,000            | ,000   |
|                     |                            | N                   | 443                | 443       | 443             | 443    |
|                     | İlkelilik                  | Pearson Kor.        | ,140**             | ,237**    | ,078            | ,270** |
|                     |                            | p(sig.)             | ,000               | ,000      | ,000            | ,000   |
|                     |                            | N                   | 443                | 443       | 443             | 443    |

**Tablo 41 (devamı)**

|                        |                  | BİLGİ İFŞASI |                     |                    |           |                 |
|------------------------|------------------|--------------|---------------------|--------------------|-----------|-----------------|
|                        |                  |              | Dışsal Bilgi İfşası | İçsel Bilgi İfşası | Sessizlik | Bİ Genel Toplam |
|                        |                  |              |                     |                    |           |                 |
| ÖRGÜTSEL<br>ETİK İKLİM | Verimlilik       | Pearson Kor. | ,081                | ,344**             | -,111*    | ,240**          |
|                        |                  | p(sig.)      | ,000                | ,000               | ,000      | ,000            |
|                        |                  | N            | 443                 | 443                | 443       | 443             |
|                        | ÖEİ Genel Toplam | Pearson Kor. | ,092                | ,355**             | -,041     | ,378**          |
|                        |                  | p(sig.)      | ,000                | ,000               | ,000      | ,000            |
|                        |                  | N            | 443                 | 443                | 443       | 443             |

p&lt;0,05

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim algıları ile Bilgi İfşa Yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, Örgütsel Etik İklim Sosyal Sorumluluk algıları ile Dışsal Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,066$ ;  $p<0,05$ ), Sosyal Sorumluluk algıları ile İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında orta düzeyde ( $r=,342$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı, Sosyal Sorumluluk algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı ( $r=-,077$ ;  $p<0,05$ ), Sosyal Sorumluluk algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,241$ ;  $p<0,05$ ), pozitif yönde ve anlamlı; Örgütsel Etik İklim Kurallılık algıları ile Dışsal Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,003$ ;  $p<0,05$ ), Kurallılık algıları İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında orta düzeyde ( $r=,316$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı, Kurallılık algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=-,084$ ;  $p<0,05$ ), Kurallılık algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,183$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı; Örgütsel Etik İklim Çıkarıcılık-Yardımseverlik algıları ile Dışsal Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,116$ ;  $p<0,05$ ), Çıkarıcılık-Yardımseverlik algıları ile İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,160$ ;  $p<0,05$ ), Çıkarıcılık-Yardımseverlik algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,082$ ;  $p<0,05$ ), Çıkarıcılık-Yardımseverlik algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,206$ ;  $p<0,05$ ) pozitif düzeyde ve anlamlı; Örgütsel Etik İklim İlkelilik algıları ile Dışsal Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,140$ ;  $p<0,05$ ), İlkelilik algıları ile İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,237$ ;  $p<0,05$ ), İlkelilik algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,078$ ;  $p<0,05$ ), İlkelilik algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,270$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı; Örgütsel Etik İklim Verimlilik algıları ile Dışsal Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,081$ ;  $p<0,05$ ), Verimlilik algıları ile İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında orta düzeyde ( $r=,344$ ;  $p<0,05$ ) pozitif düzeyde ve anlamlı, Verimlilik algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=-,111$ ;  $p<0,05$ ), Verimlilik algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=,240$ ;  $p<0,05$ ); Genel Örgütsel Etik İklim algıları ile Dışsal Bilgi

İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,092$ ;  $p<0,05$ ), Genel Örgütsel Etik İklim algıları ile İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında orta düzeyde ( $r=,355$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı, Genel Örgütsel Etik İklim algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=-,041$ ;  $p<0,05$ ), Genel Örgütsel Etik İklim algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ( $r=,378$ ;  $p<0,05$ ) ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 42**

*Katılımcıların Örgütsel Şeffaflık Algısı ile Bilgi İfşası Yönelim Düzeyleri Arasındaki İlişki*

|                    |                    | BİLGİ İFŞASI        |                    |           |                 |        |
|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-----------|-----------------|--------|
|                    |                    | Dışsal Bilgi İfşası | İçsel Bilgi İfşası | Sessizlik | Bİ Genel Toplam |        |
| ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK | Şeffaflık          | Pearson Kor.        | ,079               | ,369**    | -,077           | ,267** |
|                    |                    | p(sig.)             | ,000               | ,000      | ,000            | ,000   |
|                    |                    | N                   | 443                | 443       | 443             | 443    |
|                    | Hesap Verebilirlik | Pearson Kor.        | ,085               | ,362**    | -,049           | ,275** |
|                    |                    | p(sig.)             | ,000               | ,000      | ,000            | ,000   |
|                    |                    | N                   | 443                | 443       | 443             | 443    |
|                    | ÖF Genel Toplam    | Pearson Kor.        | ,083               | ,371**    | -,065           | ,274** |
|                    |                    | p(sig.)             | ,000               | ,000      | ,000            | ,000   |
|                    |                    | N                   | 443                | 443       | 443             | 443    |

$p<0,05$

Katılımcıların Örgütsel Şeffaflık algıları ile Bilgi İfşa Yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, Şeffaflık algıları ile Dışsal Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,079$ ;  $p<0,05$ ), Şeffaflık algıları ile İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında orta düzeyde ( $r=,369$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı, Şeffaflık algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=-,077$ ;  $p<0,05$ ), Şeffaflık algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=,274$ ;  $p<0,05$ ); Hesap Verebilirlik algıları ile Dışsal Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,085$ ;  $p<0,05$ ), Hesap Verebilirlik algıları ile İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında orta düzeyde ( $r=,362$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı, Hesap Verebilirlik algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=-,049$ ;  $p<0,05$ ), Hesap Verebilirlik algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=,275$ ;  $p<0,05$ ); Genel Örgütsel Şeffaflık algıları ile Dışsal Bilgi İfşa Yönelimleri arasında düşük düzeyde ( $r=,083$ ;  $p<0,05$ ), Genel Örgütsel Şeffaflık algıları ile İçsel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında orta düzeyde ( $r=,371$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı, Genel Örgütsel Şeffaflık algıları ile Sessizlik Yönelimleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=-,065$ ;  $p<0,05$ ), Genel Örgütsel Şeffaflık algıları ile Genel Bilgi İfşa Yönelimleri arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ( $r=,274$ ;  $p<0,05$ ) ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### Tartışma ve Sonuç

Günümüz iş dünyasında organizasyon ve işletmelerin verimliliklerini, performanslarını artırabilmeleri ve küreselleşen dünyaya ayak uydurabilmeleri için kurumdaki faaliyetlerin ve çalışmaların belirlenen plan, politika ve prosedürlere uygun bir şekilde yürütülmesi/yönetilmesi gerekmektedir. Bundan dolayı organizasyondaki yönetim ve karar mekanizmaları ile personel, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için etik değerler içerisinde faaliyetleri yürütmeleri gerekir. Örgütte olumlu bir etik iklimin var olması, yönetimin şeffaf ve açık olması, çalışanların etik değerlere bağlı bir şekilde işlerini yapmaları ve etik iklimin sağlanabilmesi için gerekli iletişim kanallarının kurulması örgüt açısından çok önem arz etmektedir.

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan bilim insanları, spor bilim alanına doğrudan ve dolaylı bir şekilde katkıda bulunmaktadır. Akademisyenlerin ders anlatımlarını, akademik çalışmalarını daha iyi ve etkili bir şekilde yürütebilmeleri için çalışmış oldukları kurumlarda olumlu bir etik iklimin olması, kurumda şeffaf bir yönetimin ve uygulamaların varlığı ve diğer çalışma arkadaşlarının da etik değerlere uygun bir şekilde iş yapmaları oldukça önemlidir. Bundan dolayı spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin çalışmış oldukları kurumlardaki “Etik İklim” ve “Örgütsel Şeffaflık” algıları ile etik olmayan veya yasadışı olaylara karşı tepkilerini yani “Bilgi Ifşası” yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için araştırma konusu seçilmiştir.

Katılımcıların örgütsel etik iklim algıları incelendiğinde, Sosyal Sorumluluk alt boyutu ortalamalarının “Yüksek”, Kurallılık alt boyutu ortalamalarının “Yüksek”, Çıkarıcı-Yardımseverlik alt boyutu ortalamalarının “Orta”, İlkelilik alt boyutu ortalamalarının “Orta” ve Verimlilik alt boyutu ortalamalarının “Yüksek”; Genel Örgütsel Etik İklim algılarının ise “Yüksek” düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin çalıştıkları kurumda, çoğu zaman çalışanların verimliliğe öncelik verdiği, takım ruhunun önemsendiği, dış paydaşlara karşı sorumluluk bilincinde oldukları ve kurumda meydana gelen sorunlara etkili çözümler getirildiği söylenebilir. Kurumlarda mesleki standartlara riayetin olduğu, kural ve prosedürlere bağlılığın ve takım çalışmasının yüksek düzeyde olduğu bir etik atmosferin bulunduğu düşünülmektedir.

Örgütsel etik iklim algılarının “Yüksek” düzeyde olması, çalışanların iş tatminlerini (Koh & Boo, 2001; Valentine vd., 2006; Schwepker, 2001; Conine & Rowden, 2006; Okpara & Wynn, 2008), örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Schermerhorn vd., 2011), örgüte karşı

güvenlerini (Demircan, 2003), örgüte karşı bağlılıklarını (Schwepker, 2001; Ostrof, 1993; Hunt vd., 1989) pozitif yönde etkileyerek yüksek düzeyde olmasını etkileyebilmektedir.

Katılımcıların örgütsel şeffaflık algı düzeyleri incelendiğinde, alt boyutlarda şeffaflık, hesap verebilirlik algıları ile genel örgütsel şeffaflık algılarının “Orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların mevcut hizmet verdikleri kurumlarda alınan karar ve uygulamalarda tam bir şeffaflığın olmadığı yönünde algılarının oluştuğu sonucuna varılmıştır. Katılımcılara göre, işyerlerinde bilgilerin tüm çalışanlara tam ve doğru bir şekilde bildirilmediği, politikalar ve yönetmeliklerin tam olarak açıklanmadığı, performans değerlendirmelerinin nispeten şeffaf olduğu, kararlara çalışanların sürekli olarak dahil edilmediği, gerekli bilgilerin çalışanlara tam zamanında verilmediği, kurumda alınan karar ve uygulamalara ilişkin yetkili kişi ve mercilerin sorumluluk bilinçlerinin tam olarak tatmin edici düzeyde olmadığından kaynaklanabileceği söylenebilir.

Katılımcıların bilgi ifşa yönelimleri incelendiğinde, dışsal bilgi ifşa yönelimlerinin “Orta”, içsel bilgi ifşa yönelimlerinin “Yüksek”, sessizlik yönelimlerinin “Çok Düşük” ve genel bilgi ifşa yönelimlerinin “Orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin çalıştıkları kurumlardaki uygulamalar ve alınan kararlarda etik olmayan, yasadışı ve usulsüz bir durumla karşılaştıkları zaman, bu durumu görmezden gelip sessiz kalmayacakları, öncelikli olarak, kurumdaki kanalları kullanarak bu bilgiyi resmi raporlama yolları ile gerekli prosedürleri takip ederek en yakın amire ya da üst düzey yönetime bildirecekleri söylenebilir. Öncelikli olarak içsel bilgi ifşasında bulunmaları, akademik personelin kurumlarına karşı olan aideyet hislerinden ve kurumsal imajı önemsediklerinden dolayı olduğu söylenebilir. Dışsal bilgi ifşa yöneliminin düşük düzeyde olması, dış kanalları kullanmanın kurumsal imaja zarar verebileceği düşüncesinden dolayı olduğu söylenebilir. Fakat örgütsel bağlılığı, aideyet hissi yüksek olan personelin içsel kanallardan sonuç almadığı zaman kurumun dışındaki kanallara, yetkili mercilere ve kamuoyuna bildirebilecekleri düşünülmektedir. Aydan ve Kaya (2018), Taş ve Antalyalı (2015), Near ve Miceli (1996), Miceli vd (2001), Mansbach ve Bachner (2010), Zakaria vd (2016), Gözen ve Ergün (2020) ve Park ve Blenkinsopp (2009)’un da çalışmalarındaki gibi içsel whistleblowing niyetine ait ortalamalar, dışsal whistleblowing niyetine ait ortalamalardan daha yüksek olarak bulunmuştur. Söz konusu verilere zıt olarak Toker Gökçe ve Oğuz (2015) ve Arslan ve Kayalar (2017)’in çalışmalarında katılımcıların dışsal whistleblowing niyetlerine yönelik ortalamalarının içsel whistleblowing niyetlerine ait ortalamalarından daha yüksek olduğu bir sonuç elde edilmiştir (Turan, 2021).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel etik iklim algıları karşılaştırıldığında, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre kadın ve erkek akademik personelin benzer düzeyde örgütsel etik iklim algı düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Çalışmanın sonucunda her iki grubunda yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları saptanmıştır. Kadın ve erkek katılımcıların ilkelilik ve çıkarıcı-yardımseverlik algı düzeylerinin “Orta” olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, örgütsel etik iklim algısının cinsiyet değişkenine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Kılıç (2013) tarafından kamu çalışanlarına yönelik yapılan algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmada, Kırbaslar (2013) tarafından İstanbul ve İzmir’de çeşitli sektörlerde çalışan personele yönelik yapılan, çalışanların etik iklim algılarının, örgütsel güven algısı ve üretkenlik karşıtı davranışlar ile ilişkilerinin incelenmesine yönelik bir araştırmada ve Ekmekçioğlu (2015) tarafından otomotiv sektöründe çalışan mavi ve beyaz yakalıları arasındaki etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisini inceleyen görgül bir araştırmada, kadın ve erkek katılımcılar arasında örgütsel etik iklim algılarında herhangi bir anlamlı farklılıkların olmadığı ve kadın ve erkek katılımcıların benzer düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışmalarda elde edilen bulgular ile bu çalışmadaki bulgular ile örtüşmektedir. Ülgen (2003) tarafından global etik ve global işletmelerde uygulanan etik yaklaşımları üzerine bir araştırma ile Ekin ve Tezölmez tarafından (2000) yapılan Türk iş dünyasındaki yöneticilerin iş ahlakı konusundaki düşünce ve kararları konu başlıklı çalışmada, cinsiyete ilişkin yapılan örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılmasında, kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucu tespit edilmiştir ve kadın personelin erkeklere oranla daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları saptanmıştır. Huhtala vd. (2011) tarafından yöneticilerin refahını sağlayan etik kültürünü arastıran araştırmada kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna varmıştır. Bu araştırmalarda elde edilen veriler ise bu araştırmadaki veriler ile örtüşmemektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel şeffaflık algı düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kadın ve erkek akademik personelin örgütsel şeffaflık algılarının benzer düzeyde “Orta” olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda cinsiyetin örgütsel şeffaflık algısına bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gökçe ve Levent (2022)’in tarafından okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan araştırmada, Ayrıl (2020)’ın okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ve Büyük (2021)’ün

okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki inceleyen çalışmalarda, katılımcıların örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Benzer şekilde Palanski vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların cinsiyetlerinin örgütsel şeffaflık algılamı üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmalarda elde edilen bu sonuçlar, çalışmamız ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre bilgi ifşası düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, kadın ve erkek katılımcıların benzer düzeyde bilgi ifşa yönelimine sahip oldukları ve cinsiyet durumunun bilgi ifşa yönelimini etkilemediği tespit edilmiştir.

Özdemir (2015) tarafından yapılan, otel çalışanları üzerinde bilgi ifşasının (whistleblowing), örgütsel güvene etkilerini inceleyen, Kızıldaş (2015) tarafından yapılan, İzmir’de ilkokulda görev yapan öğretmenlerin bilgi ifşası tutumları ile örgütsel bağlılıklarını inceleyen ve Büyükarıslan (2016) tarafından yapılan, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile bilgi ifşa yönelimlerini inceleyen çalışmalarda, kadın ve erkek katılımcıların bilgi ifşa yönelim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu çalışmalardaki bulgular çalışmamızla örtüşmektedir.

Bazı çalışmalar erkeklerin kadınlara göre daha fazla bilgi ifşası davranışında bulunduğu sonucuna ulaşırken (Miceli & Near, 1988; Near & Miceli, 1996; Celep & Konaklı, 2012; Sowmya & Rajashekar, 2014); bazı çalışmalar ise aksine kadınların erkeklere göre daha fazla bilgi ifşası davranışında bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır (Keenan, 2000; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Keil, vd., 2010). Bazı çalışmalarda cinsiyetin, bilgi ifşasının önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Dalton ve Radtke (2013) kadınlar arasında erkeklere göre daha yüksek bir bildirim niyeti belirtirken, Kaplan vd. (2009), bunun yalnızca isimli bir raporlama düzenlemesi mevcut olduğunda doğru olduğunu tespit etmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılması sonuçları incelendiğinde, evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu sonuca göre, katılımcıların medeni durumlarının örgütsel etik iklim algıları üstünde bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Genel olarak, evli ve bekar katılımcıların yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları görülmektedir. Araştırmada nispeten de olsa bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla yüksek düzeyde etik iklim algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Bekar katılımcıların genel olarak aile sorumluluklarının olmaması ve evli olanlara göre daha bağımsız bir yaşam sürmeleri, daha az sorgulayıcı yapıya sahip olmalarına sebep olduğu düşünülmektedir. Buna karşın evli

katılımcılar, alınan karar ve uygulamaları sadece kendilerini değil ailelerini de etkileyebilecek düzeyde olabileceği düşüncesiyle daha fazla sorgulayıcı yapıya sahip olmakta ve böylece kurumlarındaki etik iklim algı düzeylerinin düşük olmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Aydan (2017) tarafından sağlık sektöründe görev yapan personelin etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (bilgi ifşası) üzerine etkisini inceleyen araştırmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda evli ve bekar çalışanlar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Kılıç (2013) tarafından yapılan araştırmada, evli ve bekar kamu çalışanlarının örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu çalışmalardaki elde edilen bulgular ile çalışmamızdaki bulgular örtüşmektedir. Mert (2017) tarafından, yönetici ve yönetici olmayan hemşirelere yönelik yapılan çalışmada, evli ve bekar katılımcılar arasında örgütsel etik iklim algı düzeyleri açısından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Verilere göre, evli katılımcıların örgütsel etik iklim algı düzeylerinin bekar katılımcılara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu çalışmalardaki bulguları çalışmamızdakiler ile örtüşmemektedir.

Katılımcıların örgütsel şeffaflık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması sonucunda, evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmış olup, evli ve bekar katılımcıların örgütsel şeffaflık algılarının benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, medeni durumun örgütsel şeffaflık üzerine bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Fakat araştırma sonucunda az da olsa bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla yüksek düzeyde örgütsel şeffaflık algılarının olduğu saptanmıştır. Evlilerin bekarlara göre sosyal hayatlarındaki sorumluluk alanlarının geniş olması, kurumlarından beklentilerini yükseltmekte ve bu beklentilerinin gerçekleştirilmesi süresince, alınan kararlara ve uygulamalara ilişkin daha dikkatli değerlendilemelerde bulunmalarından dolayı evlilerin biraz daha düşük düzeyde örgütsel şeffaflık algısına sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Gökçe ve Levent (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel şeffaflık algılarının karşılaştırılması sonucunda, evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu çalışmadaki bulgular çalışmamızdaki bulgular ile örtüşmektedir.

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin medeni durumlarına göre bilgi ifşa yönelim düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Elde edilen verilere göre, evli ve bekar katılımcıların bilgi ifşa yönelimlerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların medeni durumlarının bilgi ifşa yönelimleri üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Yarmacı (2018) tarafından yapılan, otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisini inceleyen, Altıntaş (2019) tarafından yapılan, eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (bilgi ifşası) arasındaki ilişkiyi inceleyen ve Alper ve Çetin (2018) tarafından yapılan, liderlik türlerinin bilgi ifşası ilişkisini avukatlar açısından inceleyen çalışmalarda, evli ve bekar katılımcılar arasında bilgi ifşa yönelim düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular çalışmamızdakiler ile örtüşmektedir.

Çetinel (2018) tarafından yapılan, çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolünü inceleyen çalışmada bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla, Taş (2015) tarafından yapılan, özel ve kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin bilgi ifşa yönelim düzeylerinin inceleyen çalışmada bekar olan hemşirelerin evli olan hemşirelere oranla bilgi ifşa yönelim düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda elde edilen bulgular çalışmamızla örtüşmemektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı ve benzer düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde genel olarak doktora eğitim düzeyinde olanların yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlara nispeten biraz daha örgütsel etik iklim algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, eğitim düzeyinin yükselmesi, kişilerin bilgi düzeylerinin artmasını, bakış açılarının ve ufuklarını genişlemesini sağladığından dolayı kararlara ve eylemlere karşı daha detaylı yaklaşımlarda bulunmalarından kaynaklanabilir.

Emül (2017) tarafından, etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerine etkisini inceleyen araştırma ile Kayapalı Yıldırım (2016) tarafından bankacılık sektöründe çalışanların etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü inceleyen araştırmada, katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin etik iklim algılarına yönelik yapılan karşılaştırma sonucunda gruplar arasından anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, sonuçlar bu çalışmadaki bulgular ile örtüşmektedir.

Mert (2017) tarafından, yönetici ve yönetici olmayan hemşirelere yönelik yapmış olduğu çalışma ile Aydan (2017) tarafından sağlık sektöründe görev yapan personelin etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (bilgi ifşası) üzerine etkisini inceleyen araştırmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının eğitim seviyelerine gören yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların

daha düşük eğitim düzeyindeki çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları saptanmıştır. Elde edilen veriler, bu çalışmadaki bulgular ile örtüşmemektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel şeffaflık algılarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyinde olan katılımcıların benzer düzeyde örgütsel şeffaflık algısına sahip oldukları görülmektedir. Buna göre, eğitim düzeyinin örgütsel şeffaflık üzerinde çok fazla bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yine de yapılan testler sonucunda doktora eğitim düzeyinde olan katılımcıların yüksek lisans düzeyinde olanlara göre düşük düzeyde örgütsel şeffaflık algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi artıkça kişiler daha bilgili ve ufukları daha geniş olmaktadır. Bundan dolayı, doktora eğitim düzeyindeki kişilerin olaylara bakış açılarının daha geniş olması, yönetimin tarafından alınan kararlara karşı daha sorgulayıcı yaklaşımlarda bulunmaları, örgütsel şeffaflık algılarının yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre düşük düzeyde olmasına neden olabilir. Literatürde örgütsel şeffaflık algısının eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasına ilişkin herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu bakımdan, çalışmamızda elde edilen bulguların örgütsel şeffaflık alanına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre bilgi ifşa yönelim düzeylerinin incelenmesi sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Bulgular incelendiğinde, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyindeki akademik personelin benzer düzeyde bilgi ifşa yöneliminde oldukları görülmektedir. Buna göre, katılımcıların eğitim düzeylerinin bilgi ifşa yönelimleri üzerinde herhangi bir etkide bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Özdemir (2015) tarafından yapılan, otel işletmelerinde çalışan personelin bilgi ifşasının örgütsel güvene etkisini inceleyen, Büyükarıslan (2016) tarafından yapılan, Dumlupınar Üniversitesinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi ifşası tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen ve Baltacı (2016) tarafından yapılan, maarif müfettişleri ile ilk ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin bilgi ucurma davranışlarını inceleyen çalışmalarda katılımcıların bilgi ifşa yönelim düzeylerinin eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varılmıştır. Yine Fieger ve Rice (2018) tarafından Avustralyada kamu sektöründe çalışanlara yönelik yapmış olduğu çalışmada, eğitim düzeyinin bilgi ifşa yönelimini etkilemediğini tespit etmiştir. Elde edilen göre bu veriler çalışmamızla örtüşmektedir.

Doksan (2019) tarafından yapılan bir işletmede çalışanların örgütsel bağlılık ve bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha yüksek düzeyde bilgi ifşası tutumunda bulunduklarını, Brennan ve Kelly (2007), stajyer denetçilerin bilgi uçurma eğilimleri ve stajyer denetçiler arasında bilgi uçurma isteklerini örgütsel yapı, kişisel özellikler ve durumsal değişkenler bağlamında üç faktör üzerinden inceledikleri çalışmada katılımcıların eğitim düzeyinin artmasının bilgi uçurma artırdığı sonucunu tespit etmişlerdir. Chiu (2003) tarafından etik yargı ve bilgi ifşa yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, katılımcıların bilgi ifşa yönelimlerinin eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu araştırmalarda elde edilen sonuçlar araştırmamızdaki sonuçlar ile örtüşmemektedir.

Katılımcıların idari görev durumlarına örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, idari görevi olan katılımcıların idari görevi olmayanlara göre daha fazla örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, idari görevi olan akademik personelin almış oldukları kararlar ve uygulamaların örgütsel etik iklimi destekleyici nitelikte olduğunu düşünmelerinden dolayı kaynaklanıyor olabilir.

Korkmaz ve Demir (2021) tarafından çalışanların yönetim sistemleri ve örgütsel iklime yönelik duyarlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada, banka çalışanların örgütsel etik iklim algı düzeylerinin idari görevi olanlar ile idari görevi olmayanlar arasında yapılan karşılaştırma sonucunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Çalışmada, idari görevi olan katılımcıların daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Akbaş (2020) tarafından gerçekleştirilen örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen doktora tez çalışmasında, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda, idari personel ile diğer personel arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Budak (2015) tarafından gerçekleştirilen kamu kurumlarında örgütsel sessizlik, etik iklim ve yönetim tarzları alt boyutları ilişkilerini inceleyen çalışmada, idari görevi olan ve olmayan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmış olup, idari görevi olan katılımcıların daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmalardaki bulgular, çalışmamızdaki bulgular ile örtüşmektedir.

Şahin ve Dündar (2011) tarafından sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, katılımcıların idari görevlerine göre örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Demirhan ve Karaman (2015) tarafından akademisyenlerin adalet

ve etik algılarının örgütsel adanmışlıklarına etkisini inceleyen araştırmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algı düzeylerinin idari görevi olan ve olmayanlar arasında yapılan karşılaştırma sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu çalışmalarda elde edilen bulgular, çalışmamızdakiler ile örtüşmektedir.

Katılımcıların idari görev durumlarına göre örgütsel şeffaflık düzeylerinin incelenmesi sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir ve bu sonuca göre idari görevi olan akademik personelin idari görevi olmayan akademik personele göre daha yüksek düzeyde örgütsel şeffaflık algısına sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, idari görevi olan personelin yönetimde karar mekanizmasında bulunmaları nedeniyle almış oldukları kararlar ve eylemlerin açık, anlaşılır ve şeffaf olduğu algısına sahip olmalarından dolayı kaynaklanabilir.

Literatür incelendiğinde, idari görev durumuna göre örgütsel şeffaflık düzeylerinin incelendiği herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bundan dolayı çalışmamız, ilgili alan literatürüne katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelim idari görev durumlarına göre bilgi ifşa yönelimlerinin karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Sonuçlar incelendiğinde, idari görevi olan ve idari görevi olmayan akademik personelin bilgi ifşası yönelimlerinin benzer düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların idari görev durumları bilgi ifşa yönelimleri üzerinde herhangi bir etkide bulunmadığı ve eğitim düzeyleri hangi seviyede olursa olsun bilgi ifşa yönelimleri de benzer düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Timurtaş (2018) tarafından yapılan, 5 farklı özel hastanede çalışanlarına yönelik örgüt kültürü ve bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmada, Çetinel (2018) tarafından yapılan, çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri üzerine yapılan araştırmada ve Öztuna (2019) tarafından yapılan “İşyerindeki Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi” başlıklı tez çalışmasında, katılımcıların bilgi ifşası yönelimlerinin idari görev durumuna ilişkin yapılan karşılaştırma sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda elde edilen bulgular, çalışmamızdakiler ile örtüşmektedir.

Katılımcıların yaş durumlarına göre örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre, 30 yaş ve altı yaş gurubu ile 51 yaş ve üstü yaş grubundaki personelin 41-45 yaş grubundaki personele oranla daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algılarına sahip oldukları söylenebilir. 30 yaş ve altı yaş grubunda olan katılımcıların örgütsel etik iklim algı düzeylerinin yüksek olması, çalıştıkları kurumda yeni olmalarından veya iş tecrübelerinin az

olmasından dolayı, alınan kararlara ve uygulamalara ilişkin yeterli yaklaşımlarda ve detaylı sorgulamalarda bulunamamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. 51 yaş ve üstü yaş grubunda olan katılımcıların yüksek düzeyde örgütsel etik iklim alsına sahip olmaları, yaş itibarıyla akademik unvanlarının üst düzeyde olmasından veya idari görevlerinin bulunmasından dolayı karar mekanizması içerisinde bulundukları ve böylece kurumlarında yüksek düzeyde örgütsel etik iklimin olduğu düşüncesinden kaynaklanabileceği söylenebilir. 41-45 yaş arasında bulunanların diğer yaş grubunda bulunan akademik personele oranla daha düşük düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip olmaları, iş tecrübelerinin artmasına ve yaş itibarıyla belirli bir olgunluk düzeyine gelmelerine karşın akademik unvanlarının alt kademe ve idari görevlerinin daha az olmasından dolayı kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Yurdakul (2013) tarafından Türkiye Bankalar Birliği'ne üye bankaların genel müdürlüklerinde çalışan yöneticiler ve uzmanlara yönelik yapılan “İş Ahlakında Etik İklim: Bireysel ve Kurumsal Özellikler Açısından Etik İklimin Bankacılık Sektöründe Araştırılması” konu başlıklı çalışmada, katılımcıların yaşlarına göre örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda farklılıkların olduğu saptanmış olup, 18-25 yaş grubundaki personelin diğer yaş grubundaki personele oranla daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Gültekin (2014) tarafından bilişim sektörü çalışanlarının motivasyon ve etik iklim algı düzeylerinin incelendiği araştırmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algı düzeylerinin yaşlarına ilişkin yapılan karşılaştırma sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Verilere göre, 36 yaş ve üstü yaş grubundaki katılımcıların 23 yaş ve altı yaş grubu ve 24-29 yaş grubundaki katılımcılara oranla; 30-35 yaş grubundaki katılımcıların ise 24-29 yaş grubundaki katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde etik iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Yıldız (2019) tarafından yapılan çalışmada, Düzce ilinde acil çağrı merkezinde çalışanlarının yaşlarına ilişkin yapılan örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen verilere göre, katılımcıların etik kural algılarında 21-25 yaş grubundaki katılımcıların 36-40 yaş grubundaki katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde etik kural algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Warr (1992) yaş durumunun örgütsel etik iklim algısı üzerine etkisinin olabileceğini belirtmiştir. Huhtala vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada yaş durumu ile etik iklim algısı arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Yaş arttıkça etik iklim algı düzeyinin düştüğünü belirtmektedirler. Bu çalışmalardaki bulgular çalışmamız ile örtüşmektedir.

Kayapalı Yıldırım (2016) tarafından bankacılık sektöründe çalışanların etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel

sinizmin aracılık rolünü inceleyen araştırmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algı düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Aydan (2017) tarafından sağlık sektöründe görev yapan personelin etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (bilgi ifşası) üzerine etkisini inceleyen araştırmada, katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Çalışmalarda elde edilen veriler ile bu araştırmadaki veriler çelişmektedir.

Katılımcıların örgütsel şeffaflık düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Bu sonuçlara göre, tüm yaş gruplarının örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Katılımcıların yaş durumlarının örgütsel şeffaflık algıları üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat testler incelendiğinde, genel olarak 41-45 yaş aralığındaki akademik personelin örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin diğer yaş grubundakilere oranla daha düşük düzeyde olduğu görölmektedir. Genel olarak 41-45 yaş arasındaki akademisyenlerin, kurumlarında uzun süredir vermiş oldukları emeklerin karşılığı olarak, alınan kararlara dahil edilme ve uygulamalar hakkında bilgilendirilme gibi durumlara yönelik yüksek bir beklenti içinde olmaları ve bu beklentilerine istedikleri düzeyde karşılık bulamamalarından dolayı diğer yaş grubundakilere oranla örgütsel şeffaflık algıları düşük düzeyde çıkmış olabilir.

Üçler (2018) tarafından yapılan psikolojik sözleşme, örgütsel şeffaflık ve lider-üye değişiminin çalışan performans davranışları ile ilişkilerini inceleyen çalışmada, katılımcıların örgütsel şeffaflık algılarının yaşlarına göre karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Ayral (2020) tarafından gerçekteştirilen çalışmada da katılımcıların örgütsel şeffaflık algılarının yaş gruplarına göre karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Palanski vd. (2011) tarafından gerçekteştirilen çalışmada, katılımcıların yaşlarının örgütsel şeffaflık algı düzeyleri üstünde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmalarda bulgular ile çalışmamızdaki sonuçlar örtüşmektedir.

Katılımcıların yaş durumlarına göre bilgi ifşa yönelimlerinin incelenmesi sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, 30 yaş ve altındaki yaş grubu ile 51 yaş ve üzeri yaş grubundaki çalışanların bilgi ifşa yönelimlerinin 31-35 yaş grubu ile 46-50 yaş grubundaki katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. 30 yaş ve altı yaş grubundaki akademisyenler, henüz mesleklerinde ve kurumlarında yeni olmalarından dolayı etik konusu üzerinde daha hassas düşünmelerine sebep olabilir ve bu durum, etik olmayan, yasadışı ve usulsüz uygulamalara karşı tepki vereceklerini düşünmelerini sağlayabilir. 51 yaş ve üstü yaş grubunda olan katılımcıların gerek hayat tecrübeleri gerekse kurumda ve meslekte geçirdikleri süre diğer yaş grubundakilere göre daha fazla olması, onların

etik yaklaşımlarını etkilemekte ve etik olmayan durumlarla karşılaştıklarında kurumlarına ve mesleklerine olan bağlılıklarından dolayı etik dışı veya yasadışı olaylara sessiz kalmayıp bunu yetkili mercilere bildirecekleri düşüncesinden kaynaklanabilir.

Yılmaz (2014) tarafından yapılan, işçilerin ayrılma niyetleri ile bilgi ifşası tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen ve Vozır (2018) tarafından yapılan, örgütsel kültür ve otantik liderliğin bilgi ifşası tutumu üzerine etkilerini inceleyen araştırmalarda, katılımcıların yaş değişkenleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu gözlemlenmiştir. Stansbury ve Victor (2009) görev süresi ve yaş arttıkça bilgi uçuşmanın da arttığını bulmuşlardır. Benzer şekilde, Miceli ve Near (1988) bilgi ifşa yöneliminin yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmalardaki bulgular çalışmamızla örtüşmektedir.

Buluş (2019) tarafından yapılan bankacılık sektöründe çalışanların etik iklim ve örgütsel güven algılarının bilgi ifşası üzerine etkisini inceleyen, Candan ve Kaya (2016) tarafından maliye çalışanları üzerine yapılan bilgi ifşası ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi inceleyen ve Yarmacı (2018) tarafından otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisini inceleyen araştırmalarda, katılımcıların bilgi ifşa yönelim düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Yine, Chiu (2003) tarafından etik yargı ve bilgi ifşa yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, katılımcıların bilgi ifşa yönelimlerinin yaşlarına göre karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Yine bazı çalışmalarda yaş değişkeninde göre bilgi ifşa yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen ve anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır (Macnab vd., 2007; Macnab & Worthley, 2008; Lee vd., 2004). Fieger ve Rice (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, yaş durumunun bilgi ifşa yönelimi üzerinde etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmalardaki bulgular çalışmamızdaki bulgular ile örtüşmemektedir.

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelerin bulunduğu coğrafi bölgeye göre örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, Doğu Anadolu Bölgesinde görev yapan akademik personelin Güneydoğu Anadolu ile Karadeniz Bölgesindeki akademik personele oranla; yine Ege Bölgesinde görev yapan akademik personelin Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu ve Karadeniz Bölgesindeki akademik personele oranla daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları söylenebilir.

Elde edilen sonuçlara göre, Doğu Anadolu Bölgesi ile Marmara Bölgesindeki katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının yüksek düzeyde olması, bu bölgelerdeki kurumsal yapıların iç ve dış paydaşlara yönelik daha ılımlı yaklaşımlarda bulunmaları, kurallı olmaları

ve verimliğe öncelik vermelerinden dolayı kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, bölgelerin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik yapılarının da bu duruma sebep olduğunu söylemek mümkündür. Doğu Anadolu Bölgesi, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik anlamda gelişmekte olan bir bölge olmasından dolayı, bu bölgede verilen hizmetin kaliteli olması ve bölgenin gelişimine katkıda bulunulması için, kurumsal karar ve uygulamaların daha düzenli, doğru, ilkeli, kurallı ve etik olması sağlanmaktadır. Bundan dolayı Doğu Anadolu Bölgesindeki katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının yüksek düzeyde olduğu düşünülmektedir. Yine Marmara Bölgesindeki katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının yüksek düzeyde olması, bölgenin gelişmişlik düzeyiyle, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik yapısıyla açıklanabilir. Bölgenin gelişmiş düzeyde olması kurumların yapılarını da etkileyebilir. Bölgenin sosyo-kültürel yapısının kozmopolit ve daha global olması kurumları da doğrudan etkileyebilmekte ve kurumların daha etik bir örgütsel iklim oluşturmaya sebep olabilmektedir. Literatür incelendiğinde, bölgelere göre örgütsel etik iklim algısına yönelik herhangi bir çalışma olmadığı belirlenmiştir. Çalışmamızda elde edilen bu sonuçlar örgütsel etik iklim konusuna katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların, görev yaptıkları üniversitelerin bulunduğu bölgelere göre örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ve tüm bölgelerdeki akademik personelin benzer düzeyde örgütsel şeffaflık algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerin bulunduğu bölgelerin örgütsel şeffaflık algıları üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Literatürde bölgelere göre örgütsel şeffaflık algısını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmadaki bulguların ilgili alana katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların görev yaptıkları üniversitelerin bulunduğu bölgeye göre bilgi ifşa yönelimlerinin karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre farklı bölgelerdeki üniversitelerde görev yapan akademik personelin benzer düzeyde bilgi ifşa yönelimine sahip oldukları görülmektedir. Akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitenin bulunduğu bölgelerin bilgi ifşa yönelimleri üzerinde herhangi bir etkide bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde, bilgi ifşası eğiliminin bölgelere göre karşılaştırılmasını inceleyen çalışmaların olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmamızın, konuya ilişkin katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların akademik unvanlarına göre yapılan örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Buna göre, farklı akademik unvanadaki personelin benzer düzeyde örgütsel etik iklim algı düzeyinde

oldukları söylenebilir. Bu doğrultuda, akademik unvanın örgütsel etik iklim algısı üzerinde bir etkisinin olmadığını söylemek mümkündür. Fakat, çalışmada araştırma görevlisi ve Prof. Dr. unvanındaki katılımcıların nispeten diğer akademik unvandakilere oranla daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin yaşlarının küçük ve iş tecrübelerinin az, Prof. Dr. unvanındaki katılımcıların ise genel olarak idari görevlerde bulunmalarından dolayı böyle bir sonuç çıkmış olabilir. Literatür incelendiğinde akademik unvana göre örgütsel etik iklim konusu ile ilgili herhangi bir çalışma olmadığı belirlenmiştir. Çalışmamızdaki bu sonuçların örgütsel etik iklim alanına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların akademik unvanlarına göre örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin incelenmesi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre farklı akademik unvandaki personelin örgütsel şeffaflık algılarının benzer düzeyde olduğu ve akademik unvanın örgütsel şeffaflık algısı üzerinde bir etkide bulunmadığı tespit edilmiştir. İlgili alanda akademik unvana göre karşılaştırma yapılan çalışmalara rastlanmamış olup elde edilen bulguların literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların akademik unvanlarına göre bilgi ifşa yönelimlerinin karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, farklı akademik unvana sahip olan akademik personelin benzer düzeyde bilgi ifşa yönelimine sahip oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, akademisyenlerin unvanlarının, bilgi ifşa yönelimleri üzerinde herhangi bir etkide bulunmamaktadır. Fakat veriler incelendiğinde, Prof. Dr. unvanındaki katılımcıların diğer unvandaki katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde bilgi ifşa yönelimlerinin olduğu görülmektedir. Bu durumu, Prof. Dr. unvanındaki katılımcıların bilgi ve tecrübelerinin daha fazla olması ve yaşlarının da genel olarak diğer katılımcılara göre büyük olması, etik değerlere verdikleri önemi yükselttiğinden dolayı bilgi ifşa yönelimlerinin de yüksek olmasına sebep olduğu şeklinde açıklayabiliriz.

Büyükarslan (2016) tarafından yapılan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile bilgi ifşası tutumlarını inceleyen çalışmada elde edilen verilere göre, katılımcıların akademik unvanlarına göre bilgi ifşası tutumlarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular ile çalışmamızdaki bulgular örtüşmektedir. Yılmaz (2017) tarafından akademisyenlerin bilgi ifşası eğilimleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada, akademik unvana göre bilgi ifşası tutumlarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi unvanındaki

katılımcıların Dr. Öğretim Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanındaki katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde bilgi ifşası eğiliminde buluncukları tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular ile çalışmamızdaki bulgular örtüşmemektedir.

Katılımcıların mesleki hizmet sürelerine göre örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonuçları incelendiğinde, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, mesleki hizmet süresinin örgütsel etik iklim algısı üzerinde etkide bulunmadığı, mesleki hizmet süresi farklı olan katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Katılımcıların genel örgütsel etik iklim algılarının mesleki hizmet sürelerine göre ortalamaları incelendiğinde yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Gölcür (2022) tarafından yapılan ortaokullardaki öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları ile örgütsel adalet algılarını inceleyen çalışmada ve Güzel Kuyucu (2019)'nın akademisyenlerin eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütün etik iklimine ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışmada, hizmet süreleri farklı olan öğretmenlerin benzer düzeyde örgütsel etik iklim algılarının olduğu saptanmıştır. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar çalışmamızdaki bulguları desteklemektedir.

Katılımcıların mesleki hizmet sürelerine göre örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı gözlemlenmiştir. Buna göre, farklı hizmet süresine sahip olan akademik personelin benzer düzeyde örgütsel şeffaflık düzeyine sahip oldukları ve akademisyenlerin mesleki hizmet sürelerinin örgütsel şeffaflık algı düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayral (2020) tarafından yapılan, okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, öğretmenlerin mesleki hizmet sürelerine göre örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Üçler (2018) tarafından yapılan, psikolojik sözleşme, örgütsel şeffaflık ve lider-üye etkileşimi ile konaklama sektöründe çalışanların görev içi ve görev ötesi performans davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, katılımcıların mesleki hizmet sürelerine göre örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Gökçe (2022) tarafından öğretmenlerin örgütsel şeffaflık ve sinizm düzeylerini inceleyen çalışmada, katılımcıların hizmet süresine göre yapılan karşılaştırma sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışmalarda elde edilen bulgular, çalışmamızla örtüşmektedir.

Katılımcıların mesleki hizmet sürelerine göre genel bilgi ifşa yönelim düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Fakat akademisyenlerin içsel bilgi ifşa yönelimlerinde anlamlı farklılıkların olduğu olduğu tespit

edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, 1 yıldan daha az süre görev yapanların 6-10 yıl arasında görev yapanlara oranla daha bilgi ifşa yönelimleri daha yüksek düzeydedir. Bu durum, 1 yıldan daha az süre görev yapanların, görevlerinde yeni olmalarından dolayı etik değerlere daha fazla önem gösterdikleri için etik dışı, yasal olmayan ve usulsüz uygulamalara karşı sessiz kalmayıp bunu en yakın amire ya da üst kademedeki yöneticilere açıklayabilecekleri düşüncesinden kaynaklanabilir. Mesleki hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan katılımcıların ise kurumda daha tecrübeli olmaları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, kurumsal çıkarlarını daha çok önemsemelerine neden olmakta ve böylece etik olmayan, yasadışı ve usulsüz durumları en yakın amire veya üst kademedeki yöneticilere bildirme girişiminde bulunabileceklerini düşündürmektedir.

Timurtaş (2018) tarafından yapılan, hastane çalışanlarının örgütsel kültür algıları ile bilgi ifşası eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen, Altıntaş (2019) tarafından yapılan, eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların bilgi ifşası tutumlarını inceleyen ve Çeven (2019) tarafından yapılan ağılık çalışanlarının sessizlik ve bilgi ifşası tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, katılımcıların mesleki hizmet sürelerine göre bilgi ifşası eğilimlerinin karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Fieger ve Rice (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, mesleki hizmet süresinin bilgi ifşa yönelimi üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmalardaki bulgular çalışmamız ile örtüşmektedir. Yılmaz (2017) tarafından akademisyenlerin bilgi ifşası eğilimleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada, katılımcıların mesleki hizmet sürelerine göre bilgi ifşası tutumlarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu, buna göre 5 yıldan daha az mesleki hizmet süresi olan katılımcıların 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü hizmet süresi olanlara ve 6-10 yıl mesleki hizmet süresi olan katılımcıların ise 21 yıl ve üstü mesleki hizmet süresi olanlara oranla bilgi ifşası tutumlarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmadaki bulgular çalışmamızdakiler ile örtüşmemektedir.

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki hizmet sürelerine göre örgütsel etik iklim algılarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan daha az süre akademik personel olarak görev yapanların 6-10 yıl ile 16 yıl ve daha fazla yıl görev yapanlara oranla daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklim algısına sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, kuruma başka bir kurumdan gelenlerin, uzun yıllardır çalışanlara oranla kurumu daha az tanımalarından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Erdoğan (2016)'nın ilköğretim okullarında görev yapan müdürlerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin bu duruma karşı algı düzeylerini inceleyen araştırma ile Gölcür (2022) tarafından ortaokullardaki öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları ile örgütsel adalet algılarını inceleyen çalışmada mevcut kurumlarındaki hizmet süreleri farklı olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmalardaki bulgular, çalışmamızdaki bulgular ile paralellik göstermektedir.

Katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma sürelerine örgütsel şeffaflık algılarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, mevcut kurumlarında 1 yıldan daha az ve 1-5 yıl arasında çalışanların, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üstü çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde örgütsel şeffaflık algısına sahip oldukları söylenebilir. Mevcut kurumda geçirilen süre uzadıkça örgüt içinde alınan karar ve uygulamalardaki şeffaflık algısının azaldığı tespit edilmiştir. Bu durum, mevcut kurumlarında daha az süre çalışan personelin, hizmet sürelerinin az olmasından dolayı kurumu tam anlamıyla tanımamalarından veya kurumda alınan kararlara katılım ve uygulamalar hakkında bilgilendirilme beklentilerinin düşük olmasından dolayı daha az sorgulayıcı yaklaşımlarda bulunmalarından kaynaklanabilir. Literatür incelendiğinde mevcut kurumlardaki çalışma sürelerinin örgütsel şeffaflık düzeyine olan etkisini ölçmek için yapılan araştırmalara rastlanmamıştır. Bu çalışmadaki bulgular ile çalışmamızda elde edilen bulgular ile örtüşmektedir.

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki hizmet sürelerine göre genel bilgi ifşa yönelimlerinin karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır. Buna göre kurumlarındaki hizmet süresi farklı olan akademik personelin bilgi ifşası yönelimlerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Fakat katılımcıların dışsal ve içsel bilgi ifşa yönelimlerinde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, 11-15 yıl arasında görev yapan akademisyenlerin daha düşük düzeyde dışsal bilgi ifşa yöneliminde olabilecekleri görülmektedir. Bu yıl aralığında grubunda olanların, kurumlarına karşı olan bağlılıklarının yüksek olması ve uzun yıllar vermiş oldukları emeklerin karşılığını almayı beklemelerinden dolayı, dış kanalları kullanarak kurumlarını ifşalama eğiliminde olmayacakları düşünülmektedir. Ya da yapacakları olası bir bilgi ifşasının misilleme olarak karşılık alacağını düşünmelerinden kaynaklanabilir. İçsel bilgi ifşa yöneliminde ise kurumda 6-10 yıldır görev yapan akademik personelin diğer personele oranla daha düşük düzeyde içsel bilgi ifşa yöneliminde bulunacakları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, 6-10 yıl arasında çalışan akademik personelin, kurumlarından bir beklentilerinin olması ve bu beklentilerini sarsacak olan girişimlerden kaçınmaları yani misillemeden çekindiklerinden dolayı kaynaklanabilir.

Candan ve Kaya (2016) tarafından yapılan maliye çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bilgi ifşası eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen, Timurtaş (2018) tarafından yapılan, hastane çalışanlarının örgütsel kültür algıları ile bilgi ifşası eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ve Can (2019) tarafından yapılan, doktorların örgütsel bağlılık düzeyleri ile bilgi ifşası tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, katılımcıların bilgi ifşaya yönelimlerinin mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine göre karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu çalışmalardaki bulgular çalışmamızdaki bulgular ile örtüşmektedir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) tarafından yapılan, örgütlerde bilgi uçurma: Bilgi uçurma niyetleri, eylemleri ve misilleme ilişkileri inceleyen, Near ve Miceli (1996) tarafından yapılan, bilgi ifşası konusuna ilişkin yapılan ve Stansbury ve Victor (2009) tarafından yapılan, genç işçilerin bilgi ifşası eğilimlerini inceleyen çalışmalarda hizmet süresi ve ihbarcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu araştırmalarda elde edilen bulgular çalışmamızla örtüşmemektedir.

Katılımcıların bulundukları kurumlarda görev yaptıkları bölümlere göre örgütsel etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır. Spor bilimleri fakültelerinde, farklı bölümlerde görev yapmanın örgütsel etik iklim algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu verilere göre, antrenörlük, beden eğitimi ve spor öğretmenliği, spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümlerinde görev yapan akademik personelin benzer düzeyde örgütsel etik iklim algılarının olduğu söylenebilir. Bulgulara ilişkin literatürde herhangi bir çalışma olmadığından dolayı, bu çalışmanın ilgili alana katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Spor bilimleri fakültelerinde farklı bölümlerde çalışan akademik personelin örgütsel şeffaflık düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda spor bilimleri fakültelerinin farklı bölümlerinde görev yapan akademik personelin örgütsel şeffaflık algılarının benzer düzeyde olduğu ve çalışılan bölümün örgütsel şeffaflık algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Fakat sonuçlar incelendiğinde, spor yöneticiliği bölümündeki akademik personelin diğer bölümlerdeki personele göre şeffaflık algı düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Spor yöneticiliği bölümündeki akademisyenlerin, yönetim alanında olmalarından dolayı kurum içinde alınan kararlara ve uygulamalara ilişkin bakış açılarını daha geniştir. Spor yöneticiliği bölümündeki personelin diğer bölümlerdeki akademisyenlere oranla düşük düzeyde şeffaflık algısına sahip olmaları, kurumdaki yapılara daha bilimsel ve objektif yaklaşımlarda bulunmalarından dolayı kaynaklanabilir. Literatür incelendiğinde benzer çalışmalara rastlanmamıştır ve elde edilen sonuçların, ilgili alana katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin görev yaptıkları bölümlere ilişkin bilgi ifşa yönelimlerinin karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgulara göre, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda farklı bölümlerde görev yapan akademik personelin bilgi ifşası tutumlarının benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Akademik personelin çalıştıkları bölümlerin bilgi ifşa yönelimleri üstünde bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Literatür incelendiğinde konuya ilişkin akademik personelin bölümlerine göre bilgi ifşası tutumlarını inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Bundan dolayı çalışmamızdaki bulguların literatüre katkıda bulunacağı varsayılmaktadır.

Katılımcıların algılanan örgütsel etik iklim, örgütsel şeffaflık algıları ve bilgi ifşa yönelimi düzeyleri incelendiğinde, spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin yüksek düzeyde etik iklim algısına, orta düzeyde örgütsel şeffaflık algısına ve bilgi ifşası yönelimine sahip oldukları saptanmıştır.

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bu araştırmada, akademisyenlerin genel örgütsel etik iklim algıları ile genel örgütsel şeffaflık algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel etik iklim algıları yükseldikçe örgütsel şeffaflık algıları yükselmektedir.

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin genel örgütsel etik iklim algıları ile genel bilgi ifşası yönelimlerinin karşılaştırılması sonucunda, pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, spor bilimlerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel etik iklim algılarının bilgi ifşası yönelimlerini etkilediği, örgütsel etik iklim algısının yükselmesi bilgi ifşası yöneliminin de yükselmesine etkisinin olduğu fakat bu etkinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda örgütsel etik iklim ile bilgi ifşası yönelimi arasında negatif yönde bir bulguya ulaşılabileceği varsayılmaktaydı fakat yapılan analiz sonucunda pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Bu durum, akademisyenlerin etikdışı, yasadışı, usulsüz ve yanlış uygulamaları gerekli yerlere bildirmelerinin veya böyle bir niyette olmalarının, kurumlarında daha etik bir yapıya eğilimin olmasını sağlayabilmektedir.

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin genel örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan karşılaştırmada, pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, spor bilimlerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel şeffaflık algılarının bilgi ifşa yönelimlerini etkilediği, örgütsel şeffaflık algısının yükselmesi bilgi ifşa yöneliminin de

yükselmesine etkisinin olduğu fakat bu etkinin düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda örgütsel şeffaflık ile bilgi ifşası eğilimi arasında negatif yönde bir bulguya ulaşılabileceği varsayılmaktaydı fakat yapılan analiz sonucunda pozitif yönde bir ilişki olması, akademisyenlerin bilgi ifşasında bulunmaları veya bu niyette olmalarının kurumdaki şeffaflığa olumlu yönde etkide bulunmaktadır.

Etik ve bilgi ifşası konuları spor alanında da geniş bir şekilde yer almaktadır. Sporda bilgi ifşası, kamu veya özel kuruluşlarda meydana gelen ve sporun kural ve düzenlemelerine, spor gösterilerine ve seyircilere zarar veren yolsuzluk eylemleri veya diğer spor etiği ve dürüstlük ihlalleri hakkında bilgi verilmesi ile ilgilidir. Bu usulsüzlüklere işaret etmek, katılımcıları korumayı, spor müsabakalarında adil oyun ruhunu, sporda etik ve dürüstlüğü korumayı amaçlamaktadır ve bu da bilgi ifşasında bulunanların spordaki önemli rolünü vurgulamaktadır. Öte yandan, bu tür davranışlar genellikle bilgi uçuran kişiyi grup eleştirmenlerine veya duygusal ve hatta fiziksel istismara maruz bırakabilmektedir. Sporda etik ve dürüstlüğü savunucusu olarak algılanmak yerine, o kişi genellikle bir casus veya hain olarak algılanmaktadır. Tanık korumanın genel konseptinden yola çıkılarak, ifşa eyleminde bulunanın kimliğinin gizliliğinin sağlanması, o kişiyi herhangi bir riske maruz bırakmayacak şekilde ele alınmıştır. Sonuç olarak, dünya çapındaki kuruluşlar (ekonomik ve eğitim alanındaki), mesleki etik ilkelerin gözetilmesi ve kural ihlallerini tespit edenlerin korunması ile bilgi uçurmayı teşvik etmektedir. Bu amaçla, bu tür davranışların güvenli bir şekilde tezahür etmesini sağlayan ihbar platformları sağlamaktadırlar (Grigore vd., 2018)

Bu uygulamanın en kötü sonuçlarından biri, Rus sporcuların doping vakalarının ön plana çıkmasına neden olan uygulamadır. Rus Doping Mücadele Ajansı'nın 2008'den 2011'e kadar iki çalışanının, Iulia Stepanova ve Vitaly Stepanov'un sofistike, devlet tarafından yürütülen bir doping sistemi hakkındaki açıklamaları sonunda Rus sporcuların Rio de Janeiro Olimpiyatlarından (2016) men edilmesine yol açmıştır. Daha sonra, iki muhbir, fiziksel güvenliklerinden endişe duyduklarını söyledi. Benzer şekilde, 1970'lerde ve 1980'lerde Çin'de birçok sporcunun hazırlanmasından sorumlu olan doktor Xue Yinxian, 10000'den fazla sporcunun devlet destekli doping programlarına dahil olduğunu ve sporculara doping maddelerinin verilmesinin bunun bir kanıtı olduğunu kaydetmiştir. Bu açıklamaların ardından doktor Almanya'ya siyasi sığınma talebinde bulunmuştur (Vanugard, 2017)

Bu tür vakalara dayanarak, Bağımsız Komisyon Raporu (2015), WADA'nın, bu nedenle bilgi uçuranların sporda doping mücadelede önemli bir unsur olduğuna ve bu nedenle WADA'nın bilgi uçuranları teşvik etmeyi kolaylaştırmak için bir ihbarcı yardım ve koruma programı geliştirmesi gerektiğine dikkat çekmiştir (ICR, 2015). 2016 yılında, Dünya Anti-

Doping Ajansı (WADA), güvenli elektronik platformlar (WADP) yardımıyla doping raporlamasını teşvik eden ve bu tür eylemlere karışanların kimlik korumasını sağlayan Speak Up Platformunu uygulamaya koymuştur (Grigore vd., 2018).

Spor dünyasının, spor etiği ve dürüstlük ihlallerini bildirmeye teşvik edilmesine ek olarak, çeşitli kuruluşlar, bilgi uçurana temiz spor mücadelesine katılımları için ihtiyaç duydukları desteği vermek amacıyla eğitim araçları sağlamaktadırlar. Bununla birlikte, spordaki bu çabalar, bilgi uçuranları damgalanmaktan arındırmak ve usulsüzlükleri bildirmenin toplumsal yararlarının ve bunlara neden olanlar üzerindeki caydırıcı etkilerinin olabildiğince çabuk anlaşılması için gerekli olan temel eğitimle desteklenmelidir (Grigore vd., 2018).

Çalışma konusuna ilişkin genel değerlendirmelerde bulunulacak olursa, örgütsel etik iklimin iyi düzeyde olduğu kurumlarda şeffaf ve hesap verebilir bir yapı oluşabilmektedir. Çalışanların bilgi ifşasında bulunmaları da bu duruma neden olabilmektedir. Çünkü, çalışanların kurumdaki etik olmayan, yasadışı ve usulsüz karar ve uygulamaları ifşalamaları, yönetim üzerinde bir baskı oluşturabilmekte ve karar mekanizmaları etik, şeffaf ve hesap verebilir bir yapıya geçebilmektedirler. Kurumlarda etik bir iklimin olması ise çalışanların iş tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgüte karşı olan güvenlerini ve iş motivasyonlarını yükseltmektedir. Böylece kurumlar, hedefler doğrultusunda faaliyetlerini daha iyi bir şekilde yürütebilmektedir.

## Öneriler

### Uygulayıcılara Öneriler:

- Araştırmada, örgütsel etik iklim, örgütsel şeffaflık ve bilgi ifşası konularına ilişkin spor akademisyenleri üzerine bir çalışma yapılmıştır. İlgili konulara ilişkin spor alanında başka gruplara (spor kulüplerindeki çalışanlar, spor işletmelerindeki çalışanlar, beden eğitimi ve spor öğretmenleri, devletin spor kurumları vb. gibi) uygulanabilir.
- Çalışanların örgütsel etik iklim ve şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin, psikolojik etkilerini (motivasyon, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm vb. gibi) inceleyen çalışmalar yapılabilir.
- Devlet ve özel üniversitelerin spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlere yönelik ilgili konuya ilişkin detaylı araştırmalar yapılabilir.

- Konuya ilişkin nitel araştırma teknikleri uygulanarak katılımcıların kendi görüş ve önerilerini belirtebilecekleri çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Sporda şike, teşvik primi ve doping vb. gibi etik olmayan uygulamalara yönelik hukuki durumları ve sonuçları inceleyen araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Üniversitelerin bulunduğu bölgenin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik özelliklerinin, çalışanların örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerini etkileyip etkilemediğine yönelik araştırmalar yapılabilir.

#### **Kurumsal Öneriler:**

- Spor bilimleri fakültelerinde, her zaman için kurumsal çıkarların daha ön planda olduğu bir örgütsel yapı oluşturulmalı ve akademisyenlerin de bu doğrultuda hareket etmelerini sağlayacak tedbirler alınabilir. Böylece kurumsal ve bireysel anlamda daha ilkeli bir etik iklim oluşturulabilir.
- Kurumlarda karar mekanizmalarının almış oldukları karar ve uygulamalardan sorumlu olabilecekleri bir düzen kurularak, sorumluluk sahibinin gerektiğinde sorumluluklarını yerine getirmede hesap verebilecekleri bir sistem kurulabilir.
- Alınan karar ve uygulamalara ilişkin akademisyenler bilgilendirilerek organizasyonlarına karşı olan güvenleri artırılabilir.
- Spor bilimleri fakültelerinde etik kodlar oluşturarak tüm akademik personelin bu etik kodlar doğrultusunda hareket etmeleri sağlanarak örgütsel etik iklim daha güçlü kılınabilir.
- Akademisyenlerin olası etik olmayan, yasadışı ve usulsüz uygulamalara tanıklık etmeleri durumunda, bu bilgiyi yetkili mercilere bildirebilecekleri bir resmi ihbar hattı kurularabilir. Böylece kurumlarda yanlış uygulamaların ortaya çıkması sağlanarak önleyici tedbirler alınabilir.
- Akademisyenlerin tanık oldukları usulsüz uygulamaları ifşalamalarını sağlamak ve onları cesaretlendirmek için kimliklerinin açık edilmeyeceği bir güvence verilebilir. Çünkü bilgi ifşalama durumlarında kimliğin gizli kalması ifşa edecek olan kişiler açısından oldukça önemlidir. Akademisyenlerin ifşalama girişiminde bulunduklarında kariyerlerini etkileyecek misillemelere maruz kalmamaları gizlilik ilkesine riayetler gerçekleştirilebilir.

- Spor bilimlerindeki akademik personele, yönetimin alacağı karar ve uygulamalar hakkında açık, doğru ve tam bilgi verilerek kafalarındaki olumsuz sorular giderilebilir ve geleceklerine yönelik kaygı duymamaları, böylece çalışmalarına daha fazla odaklanmaları sağlanabilir.

#### **Bireysel Öneriler:**

- Genel olarak spor bilimleri fakültelerinde etik bir örgütsel iklim, açık, şeffaf ve hesap verilebilir bir yapının oluşturulması ve çalışan personelin fikirlerini açık bir şekilde söyleyebilmeleri, akademisyenlerin sosyal ve iş yaşamını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu sebeplerden dolayı spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel etik iklimin olduğu, etik kodların bulunduğu, adil, açık ve şeffaf bir fakültede çalışmaları onların iş motivasyonları ve iş tatminlerini artırırabilir. Etik bir yapının oluşturulduğu fakültelerde çalışan akademisyenlerin iş performansları ve verimlilikleri artabilmektedir. Böylece, olumlu bir etik iklim, açık, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim ile çalışanların erdemli davranışları, spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin spor bilimleri alanına olan katkılarını olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aberbach, J. D., & Rockman, B. A. (1988). Political and Bureaucratic Roles in Public Service Reorganization. Pittsburgh: Organizing Governance. *Governing Organizations*, 79-98.
- Aberbach, J. D., Putnam, R. D., & Rockman, B. A. (1981). *Bureaucrats and Politicians in Western Democracies*. Harvard University Press.
- Akbaş, T. T. (2010) *Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyum, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi; Görgül Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akpınar, E. (2006). *Kamu Yönetiminde Denetim Olgusu ve Türkiye’de Kamu Yönetiminin Denetlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi
- Aksoy, S., Erdil, O. & Ertürk, A. (2017). Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Alataş, H., & Gökçe, A. T. (2015). Öğretmenlerin İstenmeyen Yönetici Davranışlarına Yönelik Tepkileri: Bilgi Uçurma mı? Sessiz Kalma Mı?. *Journal of Computer and Education Research*, 3(6), 99-116.
- Alp, M. (2013). *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi: Whistleblowing*. Beta Yayınları İstanbul.
- Alper Ay, F. (2018). Adaletin Olmadığı Yerde Isık Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246-266.
- Altıntaş, M. (2019). *Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Eğitim ve Sağlık Kuruluşları Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Kırşehir: Kırşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andrade, J. A. (2015). Reconceptualising Whistleblowing in a Complex World. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 321-335.
- Arikboğa, E. (2007). Dünyada Kamu Yönetimi Değişirken Türkiye’de Ne Oluyor?. *Çerçeve*, 15(44), 112-116.
- Arnaud, A. (2006). *A New Theory And Measure of Ethical Work Climate: The Psychological Process Model (PPM) and The Ethical Climate Index (ECI)*, (Yayınlanmış Doktora Tezi). Florida: University Of Central Florida.
- Arslan M. (2001), *İş ve Meslek Ahlakı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arslan, E. T., & Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15.
- Arslan, N. T. (2010). Yönetimde Açıklık ve Gizlilik. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 174-195.
- Ateş, H. (2008). *Yeni Kamu İşletmeciliği Bağlamında Hesapverebilirlik*. Bekir Parlak, Ankara: Turhan Kitabevi.

- Aydan, S. (2017). *Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İ. P. (2006). Eğitim ve Öğretimde Etik, Pegem A Yayıncılık. Baskı, Ankara.
- Aydın, U. (2002). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 79-100.
- Ayral, T. (2020). *Okul Müdürlerinin Yönetim Felsefeleri ile Okulların Şeffaflık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ball, A. (2015). Australia - Whistleblowing – An employer's guide to global compliance. [https://www.dlapiper.com/~media/Files/Insights/Publications/2015/06/Whistleblowing\\_Law\\_Report\\_2015.pdf](https://www.dlapiper.com/~media/Files/Insights/Publications/2015/06/Whistleblowing_Law_Report_2015.pdf) sitesinden alındı. (Erişim Tarihi: 01.01.2022)
- Banerjee, S., & Roy, S. (2014). Examining the Dynamics of Whistleblowing: A Causal Approach. *IUP Journal of Corporate Governance*, 13(2).
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.
- Başel, R. (2007). *Özel Öğretim Kurumlarında Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar (Denizli İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Bayrak S. (2001) İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk. İstanbul: Beta.
- Bayrakçı, E. (2016). *Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre İş Davranışının Nitel Araştırma İle İncelenmesi: Isparta İli Örneği*. (Doktora Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bernard, G. (1971). Yönetim Bilimine Giriş Çağdaş Toplumlarda Kamu Yönetimi, (Çev. İhsan Kuntbay). Ankara: TODAİE Yay.
- Beydoğan, T. A. (1999). Gizlilik, bilgi edinme ve demokrasi. *Yeni Türkiye Dergisi*, Demokratikleşme ve Yeni Anayasa Özel Sayısı, 29.
- Bilgin, K. U. (2004), Kamu Performans Yönetimi, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Binikos, E. (2008). Sounds of Silence: Organisational Trust and Decisions to Blow the Whistle. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 48-59.
- Binikos, E. (2008). *A Sociological Case Study of the Relationship Between Organisational Trust and Whistleblowing in the Workplace*. University of Johannesburg (South Africa).
- Boone, L.E. & Kurtz, D.L. (2011). Contemporary Business, John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd. (A. Yalçın, Trans.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bouville, M. (2008). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579-585.
- Bovens, M. A. P., & Bovens, M. (1998). The Quest for Responsibility: Accountability and Citizenship in Complex Organisations. Cambridge university press.
- Bozkurt, S. (2008). *Kamu Yönetiminde Şeffaflık ve Bilgi Edinme Yasası Uygulaması*, (Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brennan, N., & Kelly, J. (2007). A Study of Whistleblowing Among Trainee Auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61-87.

- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistleblowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service ethic. *Journal of public administration research and theory*, 8(3), 413-440.
- Brown, A. J. (2008). *Whistleblowing in the Australian Public Sector: Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management In Public Sector Organisations* (p. 333). ANU press.
- Bucka, D., & Kleiner, B. H. (2001). Whistleblowing in the Aerospace and Defence Industries. *Managerial Law*. 1/2 (43), 52-56.
- Budak, Ö. S. (2015). *Kamu Kurumlarında Örgütsel Sessizlik, Etik İklim ve Yönetim Tarzları Alt Boyutları İlişkilerinin İncelenmesi: Erzurum Sağlık Sektöründe Örnek Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bugaric, B. (2004). Openness and Transparency in public Administration: Challenges for Public Law. *Wis. Int'l LJ*, 22, 483.
- Buluş, M. (2019). *Bankacılık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin Whistleblowing (Bilgi İfşası) Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi).Aksaray: Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burgess, D. K., Burton, C., & Parston, G. (2002). Accountability for Results. Public Services Productivity Panel.
- Büyük, E. (2021). *Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Büyükarıslan, B. A. (2016). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Whistleblowing İlişkinin Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Calvasina, G. E., Calvasina, R. V., & Calvasina, E. J. (2012). The Dodd-Frank Act: Whistleblower Protection Piled Higher & Deeper. *Business Studies Journal*, 4(1), 51-61.
- Campbell, C. (1993) 'Public Service and Democratic Accountability', in Richard A. Chapman (ed.) *Ethics in Public Service*. Ottawa: Carleton University Press
- Can, M. (2019). *Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İhbarcılık (Whistleblowing) Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Canat Sürekli, N. (2013). *Kamu Yönetiminde Açıklık/Şeffaflık Anlayışı Çerçevesinde Bilgi Edinme Hakkı ve Türkiye'de Kamu Yönetimine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Candan, H., & Kaya, T. (2016). İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 305-330.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of business ethics*, 43(1), 65-74.
- Cohen, D. V. (1995). Creating Ethical Work Climates: A Socioeconomic Perspective. *The Journal of Socio-Economics*, 24(2).

- Crane, A. & Matten, D. (2004). *Business Ethics*, 1. Ed., Oxford University Press Inc., New York.
- Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2017). The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 787-803.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational dynamics*, 18(2), 50-62.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9(1), 191-220.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetinel, M. H. (2018). *Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Algısının Aracılık Rolü*. (Doktora Tezi). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çeven, S. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Sessizlik ve İfşa (Whistleblowing) Düzeylerinin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, F. (2014). *Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik İlkelerinin Özel ve Kamu Hastanelerinde Uygulanabilirliğinin Kurumsal Performans Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi) Ankara: Ankara Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiğdem, S. (2013). Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 93-109.
- Çolak, H. E. E., & Genç, E. (2018). Öncülleri ve Sonuçları Bağlamında “Whistleblowing: Sorun Bildirme”. *Muhasebe ve Denetime Bakış= Accounting & Auditing Review*, 18(55), 41-57.
- Dalton, D. and Radtke, R.R. (2013), The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing, *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153-172.
- de Vries, M. F. K. (2007). *İşletmelerde liderlik davranışı: Liderliğin gizemi*. (Çev. Zülfü DİCLELİ) İstanbul, Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası.
- Dean L. Bottorff, (2001) *What is Ethics?*, [www.ethicsquality.com](http://www.ethicsquality.com)
- Demir, F., & Demir, G. (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması. *Kamu-İş Dergisi*, 11(1), 1-37.
- Demircan, A. S. (2007). *Sarbanes Oxley (2002) Yasası ve Bağımsız Denetime Etkileri*, (Yüksek Lisans Tezi), Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirdağ, G. E., & Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Demirhan, M., & Karaman, A. (2015). Akademisyenlerin Adalet ve Etik Algılarının Örgütsel Adanmışlıklarına Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 245-266.
- Demirel, D. (2014). Doğrudan Hesap Verebilirlik Aracı Olarak Sosyal Hesap Verebilirlik: Nepal ve Türkiye Örnekleri Üzerinden Bir Değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, (92), 65-91.

- Desensi, TJ, Rosenberg, D. (1996). *Ethics in Sport Management*. USA, Fitness Information Technology Inc: Pepper Press.
- Dicke, L. A. (2000). *Accountability in Human Services Contracting: Stewardship Theory and the Internal Perspective*. (Doctoral Dissertation), Department of Political Science, The University of Utah.
- DLA Piper Global Law Firm. (2015). *Global Differences: The Cultural Context*. DLA PIPER: [www.dlapiper.com](http://www.dlapiper.com) adresinden alındı
- Doksan, G. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve Whistleblowing Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dorasamy, N., & Pillay, S. (2011). Systemic Factors Moderating Effective Whistle Blowing: An Exploratory Study into A Public Service Organisation. *African Journal of Business Management*. 5(22), 9429-9439.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of management Review*, 10(4), 823-836.
- Dubnick, M. (2012). Clarifying Accountability: An Ethical Theory Framework. In *Public Sector Ethics* (pp. 78-92). Routledge.
- Dungan, J., Waytz, A., & Young, L. (2015). The Psychology of Whistleblowing. *Current Opinion in Psychology*, 6, 129-133.
- Durmuş, A., & Mortaş, M. (2011). İşletmelerin Hesap Verebilirlikleri ile Performans Oranları İlişkisi: İMKB-30 Endeksinde Yer Alan İşletmeler Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(2), 85-94.
- Duska, R. (1989). *Whistleblowing II. Ethical Issues in the Professions*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Eghbal, B. (2015). France - Whistleblowing – An employer’s Guide to Global Compliance [https://www.dlapiper.com/~media/Files/Insights/Publications/2015/06/Whistleblowing\\_Law\\_Report\\_2015.pdf](https://www.dlapiper.com/~media/Files/Insights/Publications/2015/06/Whistleblowing_Law_Report_2015.pdf) sitesinden alındı. (Erişim Tarihi: 01.01.2022)
- Eken, M. (1993). *Kamu Yönetiminde Açıklık ve Bilgi Edinme Hakkı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eken, M. (1994). Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı. *Amme İdaresi Dergisi*, 27(2), 25-54.
- Eken, M. (1995). Bilgi Edinme Hakkı. *İnsan Hakları Yıllığı*, 17, 18.
- Ekin, S. M. G., & Tezölmez, S. H. (2000). Türk İş Dünyasındaki Yöneticilerin İş Ahlakı Konusundaki Düşünce Ve Kararları. *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını*, 941-968.
- Elçi, M. (2005). *Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. (Doktora Tezi), Kocaeli: Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elgin, T. (2006). *Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdağ, C. (2013). *Okullarda Hesap Verebilirlik Politikaları: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması*. (Doktora Tezi) Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Eryılmaz, B. (2002), “Kamu Yönetimi”, İstanbul: Erkam Yayınevi

- Eryılmaz, B., & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19-45.
- Eser, G. (2007). *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fatma, T. A. Ş., & Antalyalı, Ö. L. (2015) Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharçılık (Whistleblowing) Tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 34-54.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J. Ve Ferrell, L. (2010). Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases (8.b.). Mason, OH, the USA: South-Western Cengage Learning.
- Fındıklı, R. (1996). Yönetimde Açıklık-Açık Yönetim. *Türk İdare Dergisi*, 412, 103-110.
- Fieger, P., & Rice, B. S. (2018). Whistle-Blowing in the Australian Public Service: The Role of Employee Ethnicity and Occupational Affiliation. *Personnel Review*
- Finn, D. W., & Lampe, J. C. (1992). A Study of Whistleblowing Among Auditors. *Professional Ethics, A Multidisciplinary Journal*, 1(3/4), 137-168.
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 44(4), 29-38.
- Gorham, J. (2015). China – Whistleblowing – An Employer’s Guide to Global Compliance. [https://www.dlapiper.com/~media/Files/Insights/Publications/2015/06/Whistleblowing\\_Law\\_Report\\_2015.pdf](https://www.dlapiper.com/~media/Files/Insights/Publications/2015/06/Whistleblowing_Law_Report_2015.pdf) sitesinden alındı. (Erişim Tarihi: 01.01.2022)
- Gök, S. (2008). İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Gökçe, A. T. (2014). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 261-282.
- Gökçe, A. T., & Ebru, O. Ğ. U. Z. (2015). Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-Blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55-69.
- Gökçe, V., & Levent, A. F. (2020). Okullarda Şeffaflık ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 292-317.
- Gölcür, M. (2022). *Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Gözen, E., & Ergün, G. S. (2020) İşgörenlerin Meşru İhbarçılık Algılarının X, Y Ve Z Nesillerine Göre Karşılaştırılması: Konaklama Sektörü Örneği. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 3(2), 85-99.
- Gregory, R., & Hicks, C. (1999). Promoting Public Service Integrity: A Case for Responsible Accountability. *Australian Journal of Public Administration*, 58(4), 1-15.
- Grigore, V., STĂNESCU, M., & Stoicescu, M. (2018). Promoting Ethics and Integrity in Sport: the Romanian Experience in Whistleblowing. *Romanian Journal for Multidimensional Education/Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 10(1).
- Gültekin, M. C. (2014). *Bilişim Sektörü Çalışanlarının Motivasyon ve Etik İklim Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Günaydın, O. (2003). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma. *Türk İdare Dergisi*, 440, 167-175.
- Güngör, E. (1997). Sosyal Ahlak ve Ahlak Psikolojisi. *İstanbul: Ötüken Yayınları*.
- Güzel Kuyucu, E. (2019). *Akademisyenlerin Eleştirel Düşünme Düzeyleri ile Örgütün Etik İklimine İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Harlow, C. (2014). Accountability and Constitutional Law. *The Oxford Handbook of Public Accountability*, 195-210.
- Hassink, H., De Vries, M., & Bollen, L. (2007). A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies. *Journal of Business Ethics*, 75(1), 25-44.
- Hatcher, T. (2004). Environmental Ethics as an Alternative for Evaluation Theory in For-Profit Business Contexts. *Evaluation and Program Planning*, 27(3), 357-363.
- Henik, E. (2015). Understanding Whistle-Blowing: A Set-Theoretic Approach. *Journal of Business Research*, 68(2), 442-450.
- Heumann, M., Friedes, A., Cassak, L., Wright, W., & Joshi, E. (2013). The World of whistleblowing: From the Altruist to the Avenger. *Public Integrity*, 16(1), 25-52.
- Hicks, H. G. (1977). *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*, I.Cilt, 3.Baskı, Ankara: Ankara İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi.
- Hirschman, A. (1982). O. 1970. Exit, Voice, and Loyalty. *Cambridge/Mass*.
- Holtzhausen, N. (2007). Whistle Blowing and Whistle Blower Protection in the South African Public Sector. *Unpublished Doctor of Literature and Philosophy Thesis*. Pretoria: University of South Africa.
- Huang, C. F., Lo, K. L., & Wu, C. F. (2013). Ethical Climate and Whistle-Blowing: An Empirical Study of Taiwan's Construction Industry. *Pakistan Journal of Statistics*, 29(5).
- Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A. M., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2011). Does The Ethical Culture of Organisations Promote Managers' Occupational Well-Being? Investigating Indirect Links Via Ethical Strain. *Journal of Business Ethics*, 101(2), 231-247.
- ICR. (2015). Independent Commission Report Retrieved from [https://www.wadaama.org/sites/default/files/resources/files/wada\\_independent\\_commission\\_report\\_1\\_en.pdf](https://www.wadaama.org/sites/default/files/resources/files/wada_independent_commission_report_1_en.pdf)
- ILO Uluslararası Çalışma Örgütü. (2016). ILO Uluslararası Çalışma Örgütü. ILO Türkiye Ofisi: <http://www.ilo.org> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 07.12.2016)
- Jaffe, E. D. (1998). Predicting Whistleblowing: A Theory of Reasoned Action Approach. *International Journal of Value-Based Management*, 11(1), 19-34.
- Jensen, J. V. (1987). Ethical Tension Points in Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 6(4), 321-328.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etik İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kaplan, S., Pany, K., Samuels, J., & Zhang, J. (2009). An Examination of the Association Between Gender and Reporting Intentions for Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business Ethics*, 87(1), 15-30.
- Kapp, E. A., & Parboteeah, K. P. (2008). Ethical Climate & Safety Performance Design Better Programs, Improve Compliance and Foster Participation. *Professional Safety*, 53(07).
- Kaptein, M. (2008). Developing and Testing A Measure for The Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(7), 923-947.
- Kaptein, M. (2011). From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Karalar, R. (2001) *Genel İşletme: İş Ahlakı ve Toplumsal Sorumluluk*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No. 1268, Eskişehir.
- Karaöz, S. (2000). Cerrahi Hemşireliği ve Etik. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(1), 1-8.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemi [Scientific Research Method]. *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Kartal, Y., & Sipahi, H. (2018). Whistleblowing ile Mobbing İlişkisi: Kavramsal Bir Bakış ve Çözüm Önerileri. *International Journal of Management and Administration*, 2(4), 119-134.
- Kayapalı Yıldırım, S. (2016). *Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü*. (Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Keenan, J. P. (2000). Blowing the Whistle on less Serious Forms of Fraud: A study of executives and managers. *Employee responsibilities and rights journal*, 12(4), 199-217.
- Keenan, J. P. (2002). Comparing Indian and American Managers on Whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(2), 79-89.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., & Sneha, S. (2010). Toward a Theory of Whistleblowing Intentions: A Benefit-to-cost Differential Perspective. *Decision Sciences*, 41(4), 787-812.
- Kılavuz, R. (2003). *Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılıç, S. (2013). *Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler*. (Doktora Tezi), Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırbaşlar, M. (2013). *Çalışanların Etik İklim Algılarının, Örgütsel Güven Algısı ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ile İlişkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Kırıışık, F. (2008). *Yönetimde Açıklık ve Bilgi Edinme Hakkının Kamu Yönetiminin İşleyişi Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi SBE Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Kızıltaş, A. (2015). *İzmir İli İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

- King, G. (1999). The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
- Kluvers, R., & Tippet, J. (2010). Mechanisms of Accountability in Local Government: An Exploratory Study. *International Journal of Business and Management*, 5(7), 46.
- Kohlberg, L. (1981). *The Psychology of Moral Development*. New York: Harper & Row.
- Komisyonu, T. E. M. O. E. (2003). *Etik, Ahlak ve Mesleki Davranış İlkeleri Tartışma Metin Taslağı*.
- Konaklı, T., & Celep, C. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki/Whistleblowing: A Response to Unethical and Illegitimate Practices in Educational Organizations. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 65-88.
- Korkmaz, E. V., & Demir, B. (2021). Çalışanların Çevre Yönetim Sistemleri ve Örgütsel Etik İklimine Yönelik Duyarlılıkları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 336-349.
- Kozak, M. A. & Nergiz, H. G. (2009). *Turizmde Etik: Kavramlar, İlkeler, Standartlar*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Kök Bayrak, S. (2006). Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Deger Boyutu: İş Ahlakının Kurumsallaşması. *Isgucdergi.org*, 8(1), 58-78.
- Köseoglu M. A., (2007), *Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması*, (Doktora Tezi), Afyon: Karahisar Kocatepe Üniversitesi.
- Lachman, V. D. (2008). Whistleblowers: Troublemakers or Virtuous Nurses. *Dermatol Nurs*, 20(5), 390-393.
- Lee, J. Y., Heilmann, S. G., & Near, J. P. (2004). Blowing the Whistle on Sexual Harassment: Test of a Model of Predictors and Outcomes. *Human relations*, 57(3), 297-322.
- Lindblom, L. (2007). Dissolving the Moral Dilemma of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76(4), 413-426.
- Liu, S. M., Liao, J. Q., & Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107-119.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Eetaliation on Whistle-Blowing: New Zealand evidence. *Journal of business ethics*, 89(1), 37-57.
- Lowry, P. B., Moody, G. D., Galletta, D. F., & Vance, A. (2013). The Drivers in the Use of Online Whistle-Blowing Reporting Systems. *Journal of Management Information Systems*, 30(1), 153-190.
- MacNab, B. R., & Worthley, R. (2008). Self-efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A US and Canada examination. *Journal of Business Ethics*, 79(4), 407-421.
- MacNab, B., Brislin, R., Worthley, R., Galperin, B. L., Jenner, S., Lituchy, T. R., ... & Turcotte, M. F. (2007). Culture and Ethics Management: Whistle-Blowing and Internal Reporting within a NAFTA Country Context. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 5-28.
- Malloy, D. C. and Agarwal, J. (2003). Factors Influencing Ethical Climate in A Nonprofit Organisation: An Empirical Investigation. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8 (3), 224-250.

- Manin, B., Przeworski, A., Stokes, C. S., Ferejohn, A. J., Stimson, A. J., Cheibub, J. A., ... & Dunn, D. D. (1999). Democracy, Accountability, and Representation.
- Mansbach, A., & Bachner, Y. G. (2010). Internal or External Whistleblowing: Nurses' Willingness to Report Wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.
- Margaret, A. B., & Alvita, K. N. (2013). Çağdaş Hemşirelikte Etik (Alpar ŞE; Bahçeçik N.; Karaback Ü. Çeviri Editörü). *İstanbul: Tıp Kitabevi*.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of business ethics*, 69(2), 175-194.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McCamy, James L (1940). Government Publicity: Its Practice in Federal Administration. HLR, 53, 522-524.
- McCubbins, M. D., & Schwartz, T. (1984). Congressional Oversight Overlooked: Police Patrols Versus Fire Alarms. *American Journal of Political Science*, 165-179.
- Mellinger, G. D. (1956). Interpersonal Trust as a Factor in Communication. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52(3), 304.
- Mercan, N., Altınay, A., & Aksanyar, Y. (2015). Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167-176.
- Mert, N. (2017). *Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of business ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., & 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., & Near, J. P. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistleblowing. *Personnel psychology*, 41(2), 267-281.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1989). The Incidence of Wrongdoing, Whistle-Blowing, and Retaliation: Results of a Naturally Occurring Field Experiment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 91-108.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*. Lexington Books.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2002). What Makes Whistle-Blowers Effective? Three Field Studies. *Human relations*, 55(4), 455-479.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & 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(3), 379-396.
- Miceli, M. P., Van Scotter, J. R., Near, J. P., & Rehg, M. T. (2001). Individual Differences and Whistle-Blowing. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2001, No. 1, pp. C1-C6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

- Miner, M., & Petocz, A. (2003). Moral Theory in Ethical Decision Making: Problems, Clarifications and Recommendations from a Psychological Perspective. *Journal of Business Ethics*, 42(1), 11-25.  
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1021654015232>
- Moberly, R. (2012). Sarbanes-Oxley's Whistleblower Provisions: Ten Years Later. *SCL Rev.*, 64, 1.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *Academy of Management review*, 25(4), 706-725.
- Mulgan, R. (2000). 'Accountability': An Ever-Expanding Concept?. *Public Administration*, 78(3), 555-573.
- Mulgan, R. (2003). Holding Power to Account: Accountability in Modern Democracies. Great Britain: Palgrave Macmillan.
- Nair, S. K. (2002). The Ethicality of Whistleblowing and Its Implications for Human Resource Management. *Indian Journal of Industrial Relations*, 38(1), 96-112.
- Nayır, D. Z. (2012). *Kurumsal Etik ve Whistleblowing*. İstanbul; Pozitif Yayınları.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. *Journal of business ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Neubaum, D., Mitchell, M., & Schminke, M. (2004). Firm Newness, Entrepreneurial Orientation, and Ethical Climate. *Journal of business ethics*, 52(4).
- Nuri, T. (2003). *Halkla İlişkiler*, Yargı Yayınevi, 8. Baskı, Ankara.
- O'Dowd, A., Hayes, J., & Cohen, D. (2010). Whistle While you Work. *BMJ (Overseas and Retired Doctors ed.)*, 340(7756), 1110-1113.
- O'Reilly, C. A., & Roberts, K. H. (1977). Task Group Structure, Communication, and Effectiveness in three Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 62(6), 674.
- O'Sullivan, P., & Ngau, O. (2014). Whistleblowing: A Critical Philosophical Analysis of the Component Moral Decisions of the Act and Some New Perspectives on its Moral Significance. *Business Ethics: A European Review*, 23(4), 401-415.
- Oxford Learner's Dictionary, (2021), *İngilizce Sözlük*, [www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english](http://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english) Oxford Sözlüğü Web Sitesi.
- Öcal, A.T. (2007), *İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu: Ahlaki Bir Değerlendirme*, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Özay, İ. H. (1994). *İkinci Bine Kavuşurken Günışığında Yönetim*. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Özcan, Ö. (2006), *Kamu Yönetiminde Şeffaflaşma ve Bunun İdari Usul Yasa Tasarısı Açısından Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçelik, K. (2011). *Kişİ Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, N. E. (2015). *Whistleblowing (Bilgi İfşasının), Örgütsel Güven Etkileri Üzerine Bir Alana Çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özen, F., & Durkan, E. (2016). Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Öğretmenlik Meslek Etiği Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(4), 593-627.
- Özler, D. E., Özler, D. E., Giderler, M. D. Ş. V. C., Şahin, M. D., & Atalay, C. G. (2010). Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Öztuna, Ö. (2019). *İşyerindeki Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi: İstanbul'da Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Ü. (2018). *Türkiye'de Özel Okullarda Görev Yapan Türk ve Yabancı Uyruklu Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yasa Dışı veya Etik Dışı Eylemleri İhbar Etmeye (Whistleblowing) Bakış açıları*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özyer, K. (2010) *Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü* (Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Palanski, M. E., Kahai, S. S., & Yammarino, F. J. (2011). Team Virtues and Performance: An Examination of Transparency, Behavioral Integrity, and Trust. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 201-216.
- Palmer, M., & Hyman, B. (1993). *Yönetimde Kadınlar*. Çeviren: Üner, V., İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior—A Survey of South Korean police officers. *Journal of business ethics*, 85(4), 545-556.
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A study of South Korean Public Employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403.
- Pekcan H. S. (2007) *Yalova İli ve Çevresinde Görev Yapan Hekimlerin ve Hemşirelerin Etik Duyarlılıkları*, (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Perry, J. L. (2015). Whistleblowing, Organizational. *Ethics and Public Administration*, 79(4), 80-98.
- Pieper, A. (1999). Etiğe Giriş, çev. *Veysel Ataman, Gönül Sezer, İstanbul: Ayrıntı Yayınları*.
- Podsakoff, P. M. (1982). Determinants of a Supervisor's Use of Rewards and Punishments: A Literature Review and Suggestions for Further Research. *Organizational Behavior and Human Performance*, 29(1), 58-83.
- Pope, K. S. (2015). Steps to Strengthen Ethics in Organizations: Research Findings, Ethics Placebos, and What Works. *Journal of Trauma & Dissociation*, 16(2), 139-152.
- Przeworski, A., Stokes, S. C. S., Stokes, S. C., & Manin, B. (Eds.). (1999). *Democracy, Accountability, and Representation (Vol. 2)*. Cambridge University Press.
- RCN Publishing Company. (2008). How to Blow the Whistle Safely. *Nursing Standart*, 22(25), 24.
- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science*, 19(2), 221-240.
- Rich, G. A. (1997). The Sales Manager as a Role Model: Effects on Trust, Job Satisfaction, and Performance of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 319-328.

- Robertson, K. G. (1982). *Public Secrets: A Study in the Development of Governmental Secrecy*. New York. 11-21. Çev: Musa Ceylan (1994). Demokrasi ve Gizlilik. *TİD*, 403, 151 – 159.
- Romzek, B. S. & Dubnick, M. J. (1987) ‘Accountability in the Public Sector: Lessons from the Challenger Tragedy’, *Public Administration Review* 47: 227–38.
- Romzek, B. S. & Dubnick, M. J. (1998) ‘Accountability’, in Jay Shafritz (ed.) *International Encyclopedia of Public Policy and Administration*, Vol. 1: A–C. Boulder, CO: Westview Press.
- Romzek, B. S. (2000). Dynamics of Public Sector Accountability in an Era of Reform. *International review of administrative sciences*, 66(1), 21-44.
- Ronald, F. & Armstrong, A. (2003). Ethics is a Risk Management Strategy: The Australian Experience, *Journal of Business Ethics*, 1-21
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information About Organization Corruption. *Work and occupations*, 26(1), 107-128.
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2006). Ethical Climates and Contextual Predictors of Whistle-Blowing. *Review of Public Personnel Administration*, 26(3), 216-244.
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007). Ethical Climate Theory, Whistle-Blowing, and The Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 341-361.
- Samsun, N. (2003). Hesap verebilirlik ve iyi yönetim. İyi Yönetişimin Temel Unsurları, Maliye Bakanlığı AB ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Ankara, 18-33.
- Samuels, J. A., & Pope, K. R. (2014). Are Organizations Hindering Employee Whistleblowing?. *Journal of Accountancy*, 218(6), 42-44.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayğan, S., & Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Schminke, M., Arnaud, A., & Kuenzi, M. (2007). The Power of Ethical Work Climates. *Organizational Dynamics*, 36(2), 171-186.
- Schöne-Seifert, B. (2006). Danger and Merits Of Principlism Meta-theoretical Reflections on the Beauchamp/Childress-Approach to Biomedical Ethics. In *Bioethics in cultural contexts* (pp. 109-119). Springer, Dordrecht.
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- Schwepker, C. H., & Good, D. J. (1999). The Impact of Sales Quotas on Moral Judgment in the Financial Services Industry. *Journal of Services Marketing*.
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2014). Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157-168.
- Selden, S. C., Brewer, G. A., & Brudney, J. L. (1999). Reconciling Competing Values in Public Administration: Understanding the Administrative Role Concept. *Administration & Society*, 31(2), 171-204.

- Shally, C.E., Gilson, L.L., & Blum T. C. (2000). Matching Creativity Requirements and the Work Enviroment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Singhapakdi, A., K.L. Kraft, J Vitell and K.C. Rallapalli (1995) “The Perceived Importance of Ethics and Social Responsibility on Organizational Effectiveness: A Survey of Marketers”, *Journal of Academy of Marketing Science*, 23(1), 49-56.
- Singhapakdi, A., Karande, K., Rao, C. P., & Vitell, S. J. (2001). How Important are Ethics and Social Responsibility?-A Multinational Study of Marketing Professionals. *European Journal of Marketing*.
- Sowmya, S., & Rajashekar, H. (2014). Demographic Factors: Whistle Blowing in Public Sector. *SCMS Journal of Indian Management*, 11(1).
- Stansbury, J. M., & Victor, B. (2009). Whistle-Blowing Among Young Employees: A Life-Course Perspective. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 281-299.
- Stewart, C. (1984). Michael W. Hoffman and Jennifer Mills Moore (eds.), “Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality” (Book Review). *Journal of Business Ethics*, 3(3), 184.
- Sürekli, N. C. (2013). *Kamu Yönetiminde Açıklık/Şeffaflık Anlayışı Çerçevesinde Bilgi Edinme Hakkı ve Türkiye’de Kamu Yönetimine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi) Konya: Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, B., & Dünder, T. (2011). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(01), 129-159.
- Şengül, R. (2018). Kamu Yönetiminde Şeffaflık Dönüşümü. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 4(5), 154-163.
- Taş, F. (2015). *Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharçılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma*, (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tepe H. (1998). Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: Etik Kavramı, Tarihçesi ve Günümüzde Etik, *Doğu- Batı Düşünce Dergisi*, (4), 9-24.
- Timurtaş, M. (2018). *Hastanelerde Örgüt Kültürü ile Bilgi İfşası İlişkisinin Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık bilimleri Enstitüsü.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of management Review*, 11(3), 601-617.
- Turan, B. (2021). *Kişilik Özelliklerinin İçsel ve Dışsal Whistleblowing Niyeti Üzerindeki Etkisinde X ve Y Kuşaklarının Düzenleyici Etkisi*. (Doktora Tezi), Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, M. (2021). Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlarda Görevli Spor Yöneticilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1), 36-48.
- Türk Dil Kurumu, (2021), *Türkçe Sözlük*. [www.sozluk.gov.tr](http://www.sozluk.gov.tr) TDK Sözlüğü Web Sitesi
- Türk, Z. (2004). Muhasebe Meslek Ahlakı. *Nobel Kitabevi, Adana*.
- Uçkan, Ö. (2003). E-Devlet, E-Demokrasi ve Türkiye. İstanbul: Literatür Yayıncılık.

- Uhr, J. (1999). Three Accountability Anxieties: A Conclusion to the Symposium. *Australian Journal of Public Administration*, 58(1), 98-101.
- Uyar, S. & Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Uzun, V. (2013). *Etik, Ahlak ve Liderlik Kavramları ve Etik Liderlik*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülgen, A. (2003). *Global Etik ve Global İşletmelerde Uygulanan Etik Yaklaşımlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlü, A. (2005). *Örgütsel Etik ve Sosyal Sorumluluk: Konya Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vaccaro, A., & Madsen, P. (2009). Corporate Dynamic Transparency: The New ICT-Driven Ethics?. *Ethics and Information Technology*, 11(2), 113-122.
- Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009). Making Sense of Whistle-Blowing's Antecedents: Learning from Research on Identity and Ethics Programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. R. (2004). Whistle Blowing and Rational Loyalty. *Journal of Business Ethics*, 53(1), 225-233.
- Vandekerckhove, W., & Lewis, D. (2012). The Content of Whistleblowing Procedures: A Critical Review of Recent Official Guidelines. *Journal of Business Ethics*, 108(2), 253-264.
- Vanugard. (2017). Whistleblower Says Chinese Athletes Involved in Mass Doping Retrieved from [www.vanguardngr.com/2017/10/whistleblower-says-chineseathletes-involved-mass-doping](http://www.vanguardngr.com/2017/10/whistleblower-says-chineseathletes-involved-mass-doping)
- Velasquez, M. G., & Velazquez, M. (2002). *Business Ethics: Concepts and Cases* (Vol. 111). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Velayutham, S., & Perera, M. H. B. (2004). The Influence of Emotions and Culture on Accountability and Governance. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 4(1), 52-64.
- Verschoor, C. C. (2012). Retaliation for Whistleblowing is on the Rise. *Strategic Finance*, 94(5), 13-16.
- Victor, B. & Cullen, J. (1988), The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly*, 33: 101–125.
- Viorescu, R., & Nemtoi, G. (2015). Ethics in Public Administration. Case Study–Romania. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 15(1 (21)), 271-277.
- Vogel, D. (1992). The Globalization of Business Ethics: Why America Remains Distinctive. *California Management Review*, 35(1), 30-49.
- Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). The Whistleblower's Dilemma and the Fairness–Loyalty Tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1027-1033.
- Webber, S. (2007). Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications. *The Journal of Academic Librarianship*, 33(5), 567-580.
- Weber, J., & Seger, J. E. (2002). Influences upon Organizational ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time. *Journal of Business Ethics*, 41(1), 69-84.

- Welsch, H. P., & LaVan, H. (1981). Inter-Relationships Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, and Organizational Climate. *Human relations*, 34(12), 1079-1089.
- Werner, I. (1993). *Liderlik ve Yönetim*, Çev. Vedat Üner, Rota Yayınları, İstanbul
- West, W. F. (1995). Controlling the Bureaucracy: Institutional Constraints in Theory and Practice. ME Sharpe.
- Wilmot, S. (2000). Nurses and Whistleblowing: The Ethical Issues. *Journal of Advanced Nursing*, 32(5), 1051-1057.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An Empirical Examination of the Multi-Dimensionality of Ethical Climate in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77.
- WOZIR, F. M. (2018). *The Effect of Orgazational Culture&Authentic Leadership on Whistlebloiwng: Cross-Cultural Research Between Turkey&Ethipoia*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı.
- Yaran C. (2010). *Ahlak ve Etik*, Rağbet Yayınları.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği*. (Doktora Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeh, Y. H. (2011). *The Effectiveness of The Whistleblower Protection Under Sarbanes-Oxley Section 806 in Corporate Governance* (Doktoraz Tezi), Kansas City: University of Kansas.
- Yıldırım, M. (2006). *Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Şeffaflık (1980 Sonrası Türkiye Örneği)*. (Doktora Tezi), Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, H. H. (2019). *Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Düzce: Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, A. İ. (2014). *Whistleblowing ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E. (2017). *The Relationship of Organizational Ambidexterity with Whistleblowing Act And Employees' Intention to Leave*. (Doktora Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yoldaş, S. (2019). *Halkla İlişkilerde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik: Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi), Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Anabilim Dalı.
- Yurdakul, M. (2013). *İş Ahlakında Etik İklim: Bireysel ve Kurumsal Özellikler Açısından Etik İklimin Bankacılık Sektöründe Araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı.
- Yücel, R., & Çiftci, G. E. (2012). İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(9), 131-161.
- Yüksel, C. (2005). Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik. TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi, 1(1).
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A., & Noor, W. N. B. W. M. (2016). Effect of Planned Behaviour on Whistle Blowing Intention: Evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(7), 2352-2365.

Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of business Ethics*, 88(1), 25-41.



## EKLER

### EK-1 Araştırma İçin Bartın Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Personel Daire Başkanlığı



Sayı : E-31949236-010.07.02-2100035639  
Konu : Anket Çalışması (Muhammet  
MAVİBAŞ)

27.04.2021

#### DAĞITIM YERLERİNE

Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın hazırlanmış olduğu "*Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki*" isimli çalışmasına katılmanın talep edildiğine dair ilgili Üniversite Rektörlüğünün 22.04.2021 tarih ve 2100112594 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerini ve konunun biriminizde görevli akademik personele duyurulması hususunda gereğini arz/rica ederim.

Doç. Dr. Said CEYHAN  
Rektör a.  
Genel Sekreter V.

Ek: Yazı Örneği ve Ekleri (12 Sayfa)

#### DAĞITIM LİSTESİ

Gereği:  
Spor Bilimleri Fakültesi

Bilgi:  
Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne (Kurumsal  
İletişim Direktörlüğü)

Belge Doğrulama Kodu: AF3HMDD

Belge Takip Adresi: <http://abys.bartin.edu.tr/ERMS/Record/Confirm>

Adres: Bartın Üniversitesi Rektörlüğü Rektörlük Binası Zemin Kat Ağaçsı Kampüsü  
Merkez/BARTIN,74100  
Telefon No: (0 378) 5011000 - 5017  
e-Posta: [personel@bartin.edu.tr](mailto:personel@bartin.edu.tr)  
Kep Adresi: [personel@bartin.edu.tr](mailto:personel@bartin.edu.tr)

Faks No: (0 378) 2235019  
İnternet Adresi: <http://www.bartin.edu.tr>

Bilgi için : Mehmet Emre Yücel  
Bilgisayar İşletmeni  
Telefon No: (0 378) 5011000 - 5017



## EK-2 Araştırma İçin Düzce Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-57909333-100-35847  
Konu : Anket Uygulama Talebi Hk.

27.04.2021

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
Kurumsal İletişim Direktörlüğü

İlgi : 26.04.2021 tarihli ve E-75513667-100-E-39657895-000-2100112594 sayılı yazı

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın 'Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki' başlıklı tez çalışması kapsamında Spor Bilimleri Fakültemiz Akademisyenlerine yönelik anket çalışması talebi uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize gereğini arz ederim.

Prof.Dr. İdris ŞAHİN  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı V.

*Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

Belge Doğrulama Kodu : \*BSPKLD52NU\* Pin Kodu : 18392

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/duzce-universitesi-obyv7aD=BSPKLD52NU&aS=35847>

Adres: Konuralp Yerleşkesi Konuralp/DÜZCE 81600  
Telefon: 0(380) 542 1118 Faks: 0(380) 542 1119  
e-Posta: [ogrencileri@duzce.edu.tr](mailto:ogrencileri@duzce.edu.tr) Web: [www.ogrencileri.duzce.edu.tr](http://www.ogrencileri.duzce.edu.tr)  
Kep Adresi: [duzceuniversitesi@hs01.kep.tr](mailto:duzceuniversitesi@hs01.kep.tr)

Bilgi için: Ayşın Özcan  
Unvanı: Memur



## EK-3 Araştırma İçin Giresun Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı : E-55447807-044-19472  
Konu : Anket Uygulama Talebi (Muhammet  
MAVİBAŞ)

27.04.2021

### DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 26.04.2021 tarihli ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazınız.

İlgi yazıya istinaden; Üniversitemiz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın "*Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki*" adlı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademik personele yönelik anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Yılmaz CAN  
Rektör

Dağıtım:

Gereği:

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne

Bilgi:

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİNE

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 91C0712F-5B7C-4140-ABD4-3C7EBE6DCCF5

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/>

Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Güre Yerleşkesi Gaziler Mah. Prof. Ahmet Taner

Bilgi için: İclal ŞEKER

Kışlalı Cad. 28200 Merkez / GİRESUN

Bilgisayar İşletmeni

Telefon : 0 454 310 10 00 Faks: 0 454 310 11 19

Telefon No: (454) 310 10 84

E-Posta Adresi: [bilgi@giresun.edu.tr](mailto:bilgi@giresun.edu.tr) İnternet Adı: [www.giresun.edu.tr](http://www.giresun.edu.tr)



## EK-4 Araştırma İçin Yozgat Bozok Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı : E-99219772-044-15705  
Konu : Anket Uygulama Talebi Hk.

### ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 26.04.2021 tarihli ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın "*Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki*" konulu anket çalışması kapsamında, Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi'nde uygulama yapılması talebiniz Rektörlüğümüz tarafından uygun bulunmuş olup, ilgili birimimize duyurusu yapılmıştır. Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ  
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : EYD3-5297-8339

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.bozok.edu.tr>

Adres: Yozgat Bozok Üniversitesi Erdoğan Akdağ Kampüsü Rektörlük ve İdari  
Birimler Binası, Atatürk Yolu 7. Km 66900 Yozgat  
Telefon No : 3542421065 Fax No : 3542421073  
e-Posta : [genel.sekreterlik@bozok.edu.tr](mailto:genel.sekreterlik@bozok.edu.tr) İnternet Adresi : <http://www.bozok.edu.tr/>  
Kep Adresi : [bozokuniversitesi@hs01.kep.tr](mailto:bozokuniversitesi@hs01.kep.tr)

Bilgi için : Oğuzhan YALICI  
Bilgisayar İşletmeni  
Dahili No:



## EK-5 Araştırma İçin İstanbul Aydın Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : E-17123671-300-11392  
Konu : Muhammet MAVİBAŞ'ın Anket İzni  
Hk.

03.05.2021

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
Atatürk Mh. PK:25240 Yakutiye/ERZURUM

İlgi : 26.04.2021 tarihli ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazı.

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi *Muhammet MAVİBAŞ'ın 'Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki'* konulu bilimsel çalışma kapsamında yapacağı anket çalışmasını Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi akademik personeline uygulaması talebiniz uygun görülmüştür.

Bilgilerinize saygı ile arz ederim.

Prof. Dr. Yadigar İZMİRLİ  
Rektör

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu : BSA3MLDBR2 Pin Kodu : 02332

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys/>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Kâğıtkökmecı / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : [iau.yazisleri@iau.hk03.kep.tr](mailto:iau.yazisleri@iau.hk03.kep.tr)

Bilgi için : Eda ÖZDEMİR

Unvanı : Uzman



## EK-6 Araştırma İçin Sinop Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
SİNOP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı : E-57452775-044-20213  
Konu : Anket Uygulama Talebi Hk.

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 26.04.2021 tarihli ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın "Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasını Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Akademik personeline uygulamak istemekte olup söz konusu çalışmanın yapılabilmesi için aşağıda link adresi belirtilen, İnsan Araştırmaları Etik Kurulca talep edilen belgelerle birlikte müracaat edilmesi veya Üniversitenizin ilgili etik kuruluna ait uygunluk kararının bulunması hususunda ;

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Bilgi için : <http://inarek.sinop.edu.tr/tr/Belgeler/>

Prof. Dr. Nihat DALGIN  
Rektör

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :BELM422K1 Pin Kodu :91971

<http://belgedogrulama.sinop.edu.tr/uzerisizim.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BELM422K1>

Adres:Korucuk Mah. Trafo Sok. 15 Temmuz Yerişkesi No:36 Rektörlük Binası 57000

Merkez/SİNOP

Telefon:(0 368) 271 57 68 Faks:(0 368) 271 57 70

e-Posta:gensak@sinop.edu.tr Web: www.sinop.edu.tr

Kep Adresi: sinopuniversitesi@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi :

Bilgi için: Arzu YAVUZ

Unvanı: Şef

Tel No: 1209



## EK-7 Araştırma İçin Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : E-20298169-300-2100065250  
Konu : Anket Uygulama Talebi Hk.

29.04.2021

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
( Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı )

İlgi : 27.04.2021 tarihli ve E-93130991-300-2100063208 sayılı yazınız.

Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın 'Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki' başlıklı tez çalışması kapsamında Fakültemizdeki Akademisyenlere yönelik anket uygulama talebi hakkında 19.04.2021 tarih ve 2100110481 sayılı Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün yazısı Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Hürmüz KOÇ  
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanı

Belge Doğrulama Kodu: 7AH93MM

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: dogrulama.com.edu.tr

Adres: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Yerleşkesi Spor Bilimleri Fakültesi

Bilgi için :

Emine Bıyıkçıoğlu  
Memur

Telefon No: (0 286) 2180018

Faks No:

İnternet Adresi: <http://www.comu.edu.tr>

Telefon No:

(0 286) 2180018 - 29336

Kep Adresi: [comu@hs01.kcn.tr](mailto:comu@hs01.kcn.tr)



## EK-8 Araştırma İçin Gazi Üniversitesinin Olur Yazısı



**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
Personel Daire Başkanlığı**

Sayı : E-18744377-903.07.02-83650  
Konu : Muhammet MAVİBAŞ

29.04.2021

### ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 22.04.2021 tarihli ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazısı.

b) Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığının 28.04.2021 tarihli ve E-92236698-903.07.02- 82886 sayılı yazısı.

Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın "Algılanan Örgütsel Etik İklim, Öğrütisel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışması kapsamındaki anketin Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarına uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

**Prof. Dr. Bekir BULUÇ**  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek:İlgi (b) yazı (1 Sayfa)

DAGITIM

Gereği:

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne

Bilgi:

Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına

Belge Doğrulama Kodu :BSMZL6Y661

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Takip Adresi : <https://belgedogrulama.gazi.edu.tr/belgedogrulama.aspx>



Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne Personel Daire Başkanlığı Emniyet Mahallesi  
Bandırma Caddesi No :6/1 06560 Yenimahalle/ANKARA  
Tel:0 (312) 202 24 00 Faks:0 (312) 215 20 34  
e-Posta : [personel@gazi.edu.tr](mailto:personel@gazi.edu.tr) İnternet Adresi : <http://personel.gazi.edu.tr/>  
Kop Adresi: [gazimuniversitesi@hs01.kop.tr](mailto:gazimuniversitesi@hs01.kop.tr)

Bilgi için :Yasemin Parlak Arıoğlu  
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni  
Telefon No:2022431



## EK-9 Araştırma İçin Trabzon Üniversitesinin Olur Yazısı



**T.C.**  
**TRABZON ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**  
**GENEL SEKRETERLİK**  
**Personel Daire Başkanlığı**

**Sayı / Ref. :E-57832977-730.08.03-1321**  
**Konu / Subj. : Anket Uygulama Talebi**

**04.05.2021**

**ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**  
**(Kurumsal İletişim Direktörlüğü)**

İlgi : 22.04.2021 tarih ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Ana Bilim Dalı tezli doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın, "Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki" adlı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesindeki akademisyenlere anket uygulama isteği Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

**Prof. Dr. Emin AŞIKKUTLU**  
**Rektör**

**Akcaabat/ Trabzon/ TÜRKİYE**  
**Tel.: +90 (462) 455 10 92**

**Faks: +90 (462) 455 24 71**  
**[genelsekreterlik@trabzon.edu.tr](mailto:genelsekreterlik@trabzon.edu.tr)**  
**[pdb@trabzon.edu.tr](mailto:pdb@trabzon.edu.tr)**

**Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat:**  
**Orhan ZORLU**  
**Bilgisayar İşletmeni**



***Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.***  
**Belge Doğrulama Kodu : 8d177513de43**

**Belge Takip Adresi: <http://ebys.trabzon.edu.tr/EBYS/eim>**

## EK-10 Araştırma İçin Afyon Kocatepe Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-70813604-902.02-22032  
Konu : Araştırma İzni

05.05.2021

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
Atatürk Mh. PK:25240 Yakutiye/ERZURUM

İlgi : a) 26.04.2021 tarihli ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazı.  
b) 04.05.2021 tarihli ve 51464764-902.02-E.21749 sayılı yazı.

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın, "Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing 'Bilgi İfşası' Arasındaki İlişki: Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma" başlıklı tezi kapsamında Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi bünyesinde görev yapmakta olan akademisyenlere anket uygulama çalışması yapmasının uygun görüldüğüne ilişkin ilgi (b) sayılı yazı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Murat PEKER  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek:İlgi (b) Sayılı Yazı(1 Sayfa)

*Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

Belge Doğrulama Kodu :BSR569D000

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/afyon-kocatepe-universitesi-ebys?eD=BSL569DETS&eS=22032>

Adres: Afyon Kocatepe Üniversitesi Ahmet Necdet Sezer Kampüsü Rektörlük Binası B Blok Kat: I  
Afyon  
Telefon: 0272 218 11 95 - 0272 218 12 05 Faks: 0272 218 12 77  
e-Posta: [gensek@aku.edu.tr](mailto:gensek@aku.edu.tr)  
Kep Adresi: [aku@hs01.kep.tr](mailto:aku@hs01.kep.tr)

Bilgi için: Serpil Kılıç  
Unvanı: Büro Personeli



## EK-11 Araştırma İçin Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Basın ve Halkla İlişkiler Koordinatörlüğü

Sayı : E-49973383-929-56450  
Konu : Anket İzni (Muhammet MAVİBAŞ)

06/05/2021

### ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın "Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışması kapsamında akademisyenlere yönelik anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İlyas GÖKHAN  
Rektör V.

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

**Belge Doğrulama Kodu : BSMBMU71C**

**Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/nigde-omer-halisdemir-universitesi-ehys>**

**Adres: Merkez Yerleşke Bor Yolu 51240 Niğde**

**Telefon: 3882252738 Faks: 3882252739**

**e-Posta: [basin@ohu.edu.tr](mailto:basin@ohu.edu.tr) Web: [www.ohu.edu.tr](http://www.ohu.edu.tr)**

**Kap Adresi: [nolun@hs01.ksp.tr](mailto:nolun@hs01.ksp.tr)**

**Bilgi için: Nazan ER**

**Unvanı: Memur**



## EK-12 Araştırma İçin Sivas Cumhuriyet Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-30182376-044-39926  
Konu : Anket Uygulama Talebi

07.05.2021

### DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Kurumsal İletişim Direktörlüğü'nün 22.04.2021 tarihli ve 2100112594 sayılı yazısı.

Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın '*Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki*' başlıklı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademisyenlere yönelik ekte detayları belirtilen anket uygulama talebi hakkında Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.  
Bilgilerini ve gereğini arz/rica ederim.

Prof.Dr. Alim YILDIZ  
Rektör

Ek:Anket Uygulama Talebi (12 sayfa)

Dağıtım:  
Gereği:  
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına

Bilgi:  
Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :BSP5UBVRKB Pin Kodu :08492

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/cumhuriyet-universitesi-abya>

Adres : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü Merkez/Sivas

Telefon:0 346 487 00 00 - 1996/2037 Faks:0 346 219 1110

e-Posta:ryazici@cumhuriyet.edu.tr Web:www.cumhuriyet.edu.tr

Kap Adresi:cumhuriyetuniversitesi@hs01.kap.tr

Bilgi için: Muharrem DİBEKLI

Unvanı: Şef



## EK-13 Araştırma İçin Ondokuzmayıs Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

Sayı : E-49933177-044-56245  
Konu : Muhammet MAVİBAŞ'ın Anket Uygulama  
İsteği

### ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

**İlgi** : 26.04.2021 tarihli ve 39657895-2100112594 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız ile belirtilen Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın "Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing (Bilgi Ifşası) Arasındaki ilişki: Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlere Yönelik Bir Çalışma" başlıklı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi akademisyenlerine online anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Recep SANCAK  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu : SZOK-01YO-0ZGU

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlük Binası

Telefon No : 0362 312 19 19

e-Posta :

Fax No : 0362 457 60 91

İnternet Adresi : <http://www.omu.edu.tr/>

Bilgi İçin : Beyda TOPAN

Memur

Telefon No:3623121919-7017



## EK-14 Araştırma İçin Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-28677689-302.08-288622  
Konu : İzin İşleri

20.05.2021

### ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi : a) ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'nün 26.04.2021 tarihli ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazısı  
b) EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞI'nın 17.05.2021 tarihli ve E-89241861-000-288006 sayılı yazısı

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın 'Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki' başlıklı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesindeki akademisyenlere yönelik anket uygulama talebi Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Dekanlığından alınan ilgi (b) yazıdaki değerlendirmeler dikkate alınarak Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Sırrı Sunay GÜRLEYÜK  
Rektör a.  
Rektör Yrd.

Ek: İlgi (b) yazı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: SMJ91P-W8RHPU

Belge Doğrulama Adresi: <https://ebds.mu.edu.tr>

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI  
48000 KÖTEKLİ/MUĞLA

Telefon No: (0252) 211-1251 / Faks No: (0252) 211-1264

e-Posta: [ogr-is@mu.edu.tr](mailto:ogr-is@mu.edu.tr) İnternet Adresi: <http://www.oicb.mu.edu.tr/>

Kep Adresi: [muglaskuniversitesi@hs01.kep.tr](mailto:muglaskuniversitesi@hs01.kep.tr)

Bilgi için: Tuğba CEVİZCİ  
Bilgisayar İşletmeni  
Telefon No: 0 252 2115433



## EK-15 Araştırma İçin Akdeniz Cumhuriyet Üniversitesinin Olur Yazısı



T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-50913635-605.01-87178  
Konu : Muhammet MAVİBAŞ'ın Tez Çalışması

24.05.2021

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
Atatürk Mh. PK:25240 Yakutiye/ERZURUM

İlgi : 26.04.2021 tarihli ve E-39657895-000-2100112594 sayılı yazı,

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Muhammet MAVİBAŞ'ın "Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Whistleblowing Bilgi İfşası Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesindeki Akademisyenlere yönelik anket uygulayabilme talebinin uygun görüldüğüne ilişkin ilgili Fakülte Dekanlığı'nın 10.05.2021 tarih ve 86887 sayılı yazısı Ek'te gönderilmiştir.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ayşe Gülbın ARICI  
Rektör Yardımcısı

Ek: Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'nın yazısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSECKL7ZUY Pin Kodu :49313

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5543&eD=BSECKL7ZUY&eS=87178>

Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü Kampus / Antalya  
Telefon No:0242 227 44 00/1300 Faks No:0242 310 15 09  
e-Posta:oidb@akdeniz.edu.tr Elektronik Ağ:http://oidb.akdeniz.edu.tr  
Kep Adresi:akdenizuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Arzu Löker  
Unvan: Bilgisayar İşletmeni

Telefon No: 2422274400 (1334)



## EK-16 Araştırma Anketi

Sayın Hocalarım,

Bu anket Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Programı için belirlenen “Algılanan Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Şeffaflık ve Bilgi İfşası (Bilgi İfşası) Arasındaki İlişki: Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlere Yönelik Bir Çalışma” konu başlıklı çalışmaya veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu nedenle yanıtları verirken hassas olmanız ve doğru yanıtları verebilmeniz araştırmanın güvenilirliği için çok önemlidir. Lütfen sizin için uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Göstermiş olduğunuz ilgiye şimdiden teşekkür ederiz...

Danışman: Doç. Dr. Emre BELLİ  
Hazırlayan: Muhammet MAVİBAŞ  
Doktora Öğrencisi

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

**Cinsiyetiniz:**

Erkek ( ) Kadın ( )

**Yaşınız:**

.....

**Medeni Durumunuz:**

Evli ( ) Bekar ( )

**Eğitim Düzeyiniz:**

Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )

**Görev Yapmakta Olduğunuz Üniversitenin Bölgesi:**

Akdeniz ( ) Doğu Anadolu ( ) Ege ( ) Güneydoğu Anadolu ( )

İç Anadolu ( ) Karadeniz ( ) Marmara ( )

**Unvanınız:**

Prof. Dr. ( ) Doç. Dr. ( ) Dr. Öğretim Üyesi ( ) Arş. Gör. ( )

Uzman ( ) Öğretim Gör. ( )

**İdari Göreviniz:**

Var ( ) Yok ( )

**Meslekteki Hizmet Süreniz:**

1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 yıl ve üstü ( )

**Şu An Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz:**

1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 yıl ve üstü ( )

**Hangi bölümde görev yapmaktasınız?**

Antrenörlük Eğitimi ( )

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ( )

Spor Yöneticiliği ( )

Rekreasyon ( )

Diğer:.....

## ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ

| Açıklama: Bu bölümdeki maddeler okulunuzdaki etik iklime ilişkin algınızı belirlemeye yöneliktir. Etik iklim iyi-kötü veya doğru-yanlış olarak nitelendirilmez. Lütfen gözlemlerinizi gerçekçi biçimde yansıtınız. |     |                                                                                              | Tamamen Yanlış | Çoğu Zaman Yanlış | Bazen Doğru | Çoğu Zaman Doğru | Her Zaman Doğru |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------|-------------|------------------|-----------------|
| Sosyal Sorumluluk                                                                                                                                                                                                  | 1.  | Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluğu verimliliktir.                                 | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 2.  | Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.                                          | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 3.  | Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.                                                  | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 4.  | Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır         | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 5.  | Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlamasına göre biçimlendirilir                           | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 6.  | Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir                              | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 7.  | Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır                                                | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
| Kuralı                                                                                                                                                                                                             | 8.  | Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.                  | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 9.  | Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.                                | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 10. | İnsanlardan her şeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir    | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 11. | Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.                                     | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
| Çıkarıcı-Yardımsellik                                                                                                                                                                                              | 12. | İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler. | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 13. | Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.                                                | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 14. | Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanın peşindedir.                               | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 15. | Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.                    | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
| İkili                                                                                                                                                                                                              | 16. | Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir              | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 17. | Bu kurumdaki en önemli endişemiz daima, diğeri için en iyinin ne olduğudur                   | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 18. | İnsanlar kurum çıkarları dışında hiçbir şey ile ilgilenmez.                                  | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 19. | Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir                               | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
| Verimlilik                                                                                                                                                                                                         | 20. | Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder                                  | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 21. | Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.                                            | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |
|                                                                                                                                                                                                                    | 22. | Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.                   | 1              | 2                 | 3           | 4                | 5               |

## ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK ÖLÇEĞİ

| Aşağıdaki ifadeleri işyerinde karşılaştığımız durumları dikkate alarak değerlendiriniz. |                                                                                                            | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|------------|-------------|---------------------|
| 1.                                                                                      | İşyerimde bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılmaktadır                                     | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 2.                                                                                      | İşyerimde her şey genellikle açık bir şekilde yürütülür, iş gereği dışında gizli saklı uygulamalar yoktur. | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 3.                                                                                      | İşyerimin politikaları ve yönetmelikleri açıkça bize aktarılmıştır                                         | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 4.                                                                                      | İşyerimde performans değerlendirmesi yapılırken açık ve şeffaf davranılır.                                 | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 5.                                                                                      | İşyerim aldığı kararların çalışanlarını nasıl etkileyeceğini anlamak ister.                                | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 6.                                                                                      | İşyerim kararlar alınırken gerekli olabilecek bilgileri çalışanlarına sağlar.                              | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 7.                                                                                      | İşyerim çalışanlarına karşı eylem ve hareketlerinin sorumluluğunu almak ister.                             | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 8.                                                                                      | İşyerim neler yaptığının ve yaptıklarının sebeplerinin çalışanları tarafından bilinmesini ister            | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 9.                                                                                      | İşyerim ihtiyacımız olan bilgileri belirlerken bizlerin yardımını da sürece dâhil eder                     | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 10.                                                                                     | İşyerim çalışanlarına detaylı bilgilendirmeler yapar                                                       | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 11.                                                                                     | İşyerim karar almadan önce çalışanlarına fikirlerini sorar.                                                | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 12.                                                                                     | İşyerim kim olduğumuzu ve nelere ihtiyaç duyduğumuzu anlamak için zaman harcar                             | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 13.                                                                                     | İşyerim çalışanlarına gerekli bilgileri zamanında verir                                                    | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 14.                                                                                     | İşyerim çalışanlarına bilgiyi geçmiş performans ile kıyaslanabilir şekilde verir                           | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 15.                                                                                     | İşyerim çalışanlarına tam ve doğru bilgiyi verir.                                                          | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 16.                                                                                     | İşyerimin çalışanlarına verdiği bilgi güvenilirdir.                                                        | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 17.                                                                                     | İşyerim çalışanlarının eleştirilerine açıktır.                                                             | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |
| 18.                                                                                     | İşyerim bir hata yaptığında kabul eder ve çalışanları ile paylaşır                                         | 1                | 2            | 3          | 4           | 5                   |

**1-2-3-5-6-7-8-10-15-16 Şeffaflık Alt Boyutu, 4-9-11-12-13-14-17-18 Hesap**

**Verebilirlik Alt Boyutu**

## WHISTLEBLOWING ÖLÇEĞİ

| Çalıştığınız kurumda yasadışı ya da etik değerlere uygun olmayan bir takım davranış ve eylemlere şahit olduğunuzu varsayalım. Bu durumda ne yaparsınız? |    |                                                                  | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Dışsal Bilgi İfşası                                                                                                                                     | 1. | Kurumun dışındaki çeşitli kanalları kullanarak olayı bildiririm. | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
|                                                                                                                                                         | 2. | Olayı kurum dışındaki yetkili mercilere bildiririm.              | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
|                                                                                                                                                         | 3. | Olayı kamuoyuna açıklarım.                                       | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| İçsel Bilgi İfşası                                                                                                                                      | 4. | Olayı en yakın amirime bildiririm.                               | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
|                                                                                                                                                         | 5. | Kurum içinde üst düzey yönetime olayı bildiririm.                | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
|                                                                                                                                                         | 6. | Kurum içerisindeki resmi raporlama yollarını kullanırım.         | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
|                                                                                                                                                         | 7. | Kurum içi prosedürleri kullanarak olayı bildiririm.              | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| Sessizlik                                                                                                                                               | 8. | Olayla ilgili sessiz kalırım.                                    | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
|                                                                                                                                                         | 9. | Olayı görmezden gelirim.                                         | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |

**Görüş ve önerileriniz:**

.....

## ÖZGEÇMİŞ

| Kişisel Bilgiler                                                                                                                                                            |                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Adı, Soyadı</b>                                                                                                                                                          | : Muhammet MAVİBAŞ                                                                                  |
| <b>Doğum Yeri</b>                                                                                                                                                           | :                                                                                                   |
| <b>Uyruk</b>                                                                                                                                                                | :                                                                                                   |
| <b>E-Posta</b>                                                                                                                                                              | :                                                                                                   |
| Eğitim bilgileri                                                                                                                                                            |                                                                                                     |
| <b>Doktora</b>                                                                                                                                                              | : Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, 2022 |
| <b>Yüksek Lisans</b>                                                                                                                                                        | : Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, 2017                |
| <b>Lisans</b>                                                                                                                                                               | : Atatürk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği, 2013                  |
| <b>Lise</b>                                                                                                                                                                 | : Erzurum Cumhuriyet Lisesi, Türkçe-Matematik (Yabancı Dil Ağırlıklı), 2008                         |
| Yabancı Dil Bilgisi                                                                                                                                                         |                                                                                                     |
| <b>İngilizce</b>                                                                                                                                                            | :                                                                                                   |
| Tecrübe ve Deneyimler                                                                                                                                                       |                                                                                                     |
| <b>2019-Devam</b> Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Sözleşmeli Spor Uzmanı                                                                                              |                                                                                                     |
| <b>2011</b> Universiade Erzurum Kış Oyunları – Gönüllü                                                                                                                      |                                                                                                     |
| <b>2012-Staj;</b> Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Spor Yöneticiliği                                                                                                   |                                                                                                     |
| <b>2019-Staj;</b> Erzurum Turgut Özal Ortaokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (Formasyon)                                                                             |                                                                                                     |
| <b>2019-2020</b> Eğitim ve Öğretim Yılı Erzurum Okul Sporları İl Tertip Komitesi Üyeliği                                                                                    |                                                                                                     |
| <b>2021-2022</b> Eğitim ve Öğretim Yılı Erzurum Okul Sporları İl Tertip Komitesi Üyeliği                                                                                    |                                                                                                     |
| <b>2021</b> Özel Öğretim Derneği ve Gençlik ve Spor Bakanlığı Arasında Yapılan Başarılı Sporcuların %100 Burslu Eğitim Verilmesi Hakkındaki Protokolü - İl Komisyon Üyeliği |                                                                                                     |