

**T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**HABER UÇURMA(WHİSTLEBLOWING) KAVRAMININ KURUMSAL ETİKLE
İLİŞKİSİ: REHABİLİTASYON MERKEZİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Nurdan KALAYCI**




**Tez Danışmanı
DOÇ. DR. Fatma Zehra TAN**

**Karabük
Eylül, 2017**

TEZ ONAY SAYFASI

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Nurdan Kalaycı' ya ait "Haber Uçurma(Whistleblowing) Kavramının Kurumsal Etik ile İlişkisi: Rehabilitasyon Merkezi Örneği" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından İşletme Yüksek Lisans programı tezi olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmzası
Tez Kurulu Başkanı	:Doç. Dr. Fatma Zehra TAN	
Üye	:Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK	
Üye	:Yrd. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ	

Tez Sınavı Tarihi: 22/09/2017

DOĞRULUK BEYANI

Sunmuş olduğum Yüksek Lisans tezi, bilimsel etik ve gelenek kriterlerine aykırı bir yola başvurmadan yazmış olduğumu, araştırma yaparken intihal kusuruna düşmeden alıntı yaptığımı, yaptığım araştırmada intihal kusuru olarak kabul edilebilecek unsurlara yer vermediğimi, istifade ettiğim tüm eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve bunlara metin içinde kurallara uygun biçimde atıf yaptığımı beyan ederim.

Herhangi bir zaman sınırlaması olmadan tezim ile ilgili bulunmuş olduğum beyana aykırı bir durum tespit edilmesi halinde meydana gelebilecek ahlaki ve yasal tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

22/ 09 / 2017

Nurdan KALAYCI

ÖZ

Kurumsal anlamda haber uçurmanın işletilebilmesinde çalışanların ve işverenlerin bu konudaki yaklaşımlarına bağlıdır. Zira haber uçurmaya bakış bireyler arasında farklılık gösterebildiği gibi kamu kurumlar ile özel sektör arasında da farklılık göstermektedir. Bu farklılık kamu kurumundakilerin, özel sektördekilere göre haber uçurmaya daha mesafeli olmaları şeklindedir. Bu durum biraz da çalışma ortamına bağlı olup ortam koşulları çalışanların konuya yaklaşımlarını şekillendirmektedir.

Çalışmada 16'sı kamu, 34'ü özel sektörde olmak üzere toplam 50 kişiye ilk önce işyerinde yaşanan olumsuz bir olay metni verilerek cevap vermesi gereken toplam 8 soru verilmiştir. Daha sonra katılımcıların ilk egoist, yardımsever ve ilkeci olmak üzere üç farklı işyerinde çalışmalarını hayal etmeleri istenerek her ilke için 12'şer soru toplamda ise 36 soru sorulup cevapları likert tipi olarak cevaplamaları istenmiştir.

Kamu/Özel Sektör Ayrımında Haber Uçurma (Whistleblowing) ile Etik İklim Ölçeği alt boyutları istatistiksel verileri incelendiğinde kamu çalışanlarının dışsal ve içsel raporlamada daha istekli oldukları sessiz kalmada ise özel sektörün ön planda olduğu görülmektedir. Etik iklim incelendiğinde ise kurumsal çıkar için her şeyin yapılabileceğinin gözlenmesini ifade eden Egoist iklimde özel sektörün ortalaması daha yüksek iken, yardımsever ve ilkeci iklimde ise kamuya ait rehabilitasyon merkezi çalışanlarının ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel etikte ise kamuda çalışanların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Etik, Kurumsal Etik, Haber Uçurma(Whistleblowing), Kamu Sektörü, Özel Sektörü

ABSTRACT

It depends on the approach of employees and employers in the business sense of whistleblowing. Because whistleblowing can differ between individuals and between public institutions and the private sector. This difference is due to the fact that public organizations are more distant from whistleblowing than private ones. This is somewhat tied to the working environment, and the conditions can shape the employees's approach to the subject.

In the study, a total of 50 questions, 16 of which are public and 34 of which are private companies, were first given to a total of 8 questions that should be answered by giving a negative event pattern in the workplace. Later, the participants were asked to imagine that they would work in three different workplaces, the first being egoist, the other being benevolent, and the other being a petitioner, asking 36 questions in total and 12 responding as answers likert.

When the statistical data of public / private sector Whistleblowing and Ethical Climate Scale sub-dimensions are examined, it is seen that public sector employees are more interested in external and internal reporting, while the private sector is in the forefront. When the ethical climate is examined, it is seen that the average of private sector in the Egoist climate is higher than that of the public-owned rehabilitation center in the benevolent and primitive climate. In general, it is seen that the average of employees in the public sector is higher.

Keywords: *Ethics, Corporate Ethics, Whistleblowing, Public Sector, Private Sector*

ARŞİV Kayıt Bilgileri :

Tezin Adı	Haber Uçurma(Whistleblowing) Kavramının Kurumsal Etik İlişkisi: Rehabilitasyon Merkezi Örneği
Tezin Yazarı	Nurdan KALAYCI
Tezin Danışmanı	Doç. Dr.Fatma Zehra TAN
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	22/09/2017
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	Karabük
Tezin Sayfa Sayısı	47
Anahtar Kelimeler	Etik, Kurumsal Etik, Haber uçurma(Whistleblowing), Kamu Sektörü, Özel Sektör

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	Relation Of The Concept Of Whisteblowing To Corporate Ethics: Rehabilitation Center Example
Author of the Thesis	Nurdan KALAYCI
Advisor of the Thesis	Assoc. Prof. Fatma Zehra TAN
Status of the Thesis	Master
Date of the Thesis	22/09/2017
Field of the Thesis	Business
Place of the Thesis	Karabük
Total Page Number	47
Keywords	Ethics, Corporate Ethics, Whistleblowing, Public Sector, Private Sector

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, yoğun akademik çalışmaları arasında zamanını ayırarak bana yol gösteren ve yardımcı olan tez danışmanım Doç. Dr. Fatma Zehra TAN' a ilgi ve desteğinden ötürü teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. İlyas SAÇIKARA' ya teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca çalışmam boyunca bana destek olan aileme ve tüm meslektaşlarıma yardımlarından ötürü sonsuz teşekkür ederim.

Nurdan KALAYCI

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLOLAR LİSTESİ	vii
KISALTMALAR.....	viii

BİRİNCİ BÖLÜM

HABER UÇURMA(WHISTLEBLOWING)

1.1. HABER UÇURMA(WHISTLEBLOWING) KAVRAMI VE KAPSAMI.....	10
1.1.1. Haber Uçurmanın 5n 1k'sı	14
1.1.2. Haber uçurma türleri.....	15
1.1.2.1. İçsel haber uçurma	15
1.1.2.2. Dışsal haber uçurma.....	16
1.1.3. Haber uçurma ve ispiyonculuk farkı.....	17
1.1.4. Haber uçurmanın tehlikeleri.....	17
1.2. KURUMSAL ETİK	19
1.2.1. Kurumsal Etik Yönetimi.....	19
1.2.2.1. Kurumsal Etik Yönetiminin Özellikleri	21
1.2.2.2. Kurumsal Etik Yönetiminin Önemi.....	21
1.2.2.3. Kurumsal Etik Yönetiminin Faydaları.....	21
1.2.2.4. Kurumsal Yönetimde Etik Davranışlarda Uyumu Araştırmanın Yolları	23
1.3. KURUMSAL ETİK VE HABER UÇURMA(WHISTLEBLOWING) İLİŞKİSİ	25

1.4. HABER UÇURMA VE ETİK KAYGILAR	25
1.5. HABER UÇURMA VE KURUMSAL İTİBAR.....	26
1.6. ETKİN BİR HABER UÇURMA POLİTİKASI OLUŞTURMAK İÇİN NELER YAPILMALIDIR?	27

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	22
2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	22
2.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	23
2.4. ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ	24
2.5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	24
2.6. ÖLÇEKLERİN GÜVENİRLİĞİ VE FAKTÖR ANALİZLERİ.....	25
2.6.1. Haber Uçurma(whistleblowing) Ölçeği	25
2.6.2. Etik İklim Ölçeği	27
2.7. BUGULAR	29
2.8. TARTIŞMA VE SONUÇ	35
KAYNAKÇA.....	38
EKLER	49
EK 1: ANKET	49
ÖZGEÇMİŞ	54

TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Güvenilirlik analizi sonuçları	32
Tablo 2. Faktör analizi sonuçları	33
Tablo 3. Güvenilirlik analizi sonuçları	34
Tablo 4. Faktör analizi sonuçları	34
Tablo 5. Rehabilitasyon Merkezlerinin Resmi ve Özel Olması Dağılımı	36
Tablo 6. Whistleblowing ile Etik İklim Ölçeği altboyutları istatistiksel verileri.....	36
Tablo 7. Kamu/Özel Sektör Ayrımında Whistleblowing ile Etik İklim Ölçeği altboyutları istatistiksel verileri	37
Tablo 8. Whistleblowing ve altboyutları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi Sonuçları	37
Tablo 9. Kamu/Özel Sektör Ayrımında Whistleblowing ve altboyutları arasındaki istatistiksel ilişki	38
Tablo 10. Etik iklim ve altboyutları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi Sonuçları	39
Tablo 11. Kamu/Özel Sektör Ayrımında Etik İklim ve altboyutları arasındaki istatistiksel ilişki	40
Tablo 12. Haber uçurma ile Etik İklim Ölçeği alt boyutları arasındaki korelasyon ..	40

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
BYKP	: Beş Yıllık Kalkınma Planı
DB	: Dünya Bankası
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ISO	: Uluslararası Standart Organizasyonu



BİRİNCİ BÖLÜM

HABER UÇURMA(WHISTLEBLOWING)

Yabancı literatürde Whistleblowing kavramı, oldukça fazla yer alırken, ülkemizdeki yeni çalışmalarda yer almaya başlamıştır. Türkçe’de Whistleblowing için tam karşılık bulunmamaktadır, İngilizce’deki anlamı ıslık çalma manasına gelmektedir. Kökenine baktığımızda, suç işlemeye meyilli olan birini İngiliz polisinin uyarmak için ıslık çalması bulunmaktadır. (Çiğdem, 2013:94). Whistleblowing kavramı Anglo-Sakson yazın alanında tüm kamuoyunu ilgilendiren, ortak bir hata söz konusu olduğunda kamuoyuna başvurmak anlamında da kullanılabilir (Aydın, 2003: 81). Bilimsel yazın alanı incelendiğinde whistleblowing kavramı ile ilgili olarak çok fazla tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Bu yapılan tanımlamaları ayrı ayrı incelemek kavramın tam anlamının anlaşılması için oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir.

Örgütün içerisinde olan veri ya da bilgiye ulaşma hakkı olan bir çalışan tarafından yapılan ve söz konusu çalışanın hatayı ya da haksızlığı da denilebilir düzeltme şansı olan örgütün içinden olmayan bir birey ya da kuruluşa, hiçbir mecburiyeti olmadan bilinçli ve kendi arzusu ile örgüt içerisinde yaşanan olumsuz durumları (yasalara aykırı, haksızlık gibi) açığa çıkarmak ya da ifşa etmek denilebilir (Jubb, 1999, 78). Haber uçurma işletmelerdeki yasadışı, ahlaksız ve gayri meşru duruma katılmayı reddeden davranış olup, kuruluşun ya da işverenin davranışlarını değiştirmeyi amaçlayan inanış biçimidir. Çalışanların işletmedeki suiistimal veya yasadışı faaliyetleri yönetici veya yetkili otoritelere aktararak açığa çıkarmasıdır (Çiğdem, 2013:94). Farklı bir ifadeyle, haber uçurma, organizasyon içinde kanun dışı ya da etik değerler için uygun olmayan eylem ve davranışların organizasyonun içinde ve dışındaki diğer kişi ve kurumlara zarar vermemesi amacıyla bilgi sahibi kişi, çalışan ya da paydaşlar tarafından problemleri giderme güç ve yetkiye sahip otoritelere bildirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Aktan, 2006:1). Haber uçurma, iddia edilen ayrımcılık ve suç, kanun,

düzenleme, devlet politikası, ahlaki değer, etik ya da terbiye kurallarına aykırı oluşu, özellikle toplum sağlığı ve güvenliğini risk altına alabilecek durumları, ortaya çıkarmak veya şikayet etme amacıyla yapılan özel sektör ya da kamu sektöründeki bir kişi, kurum ya da örgütle yapılan yazılı ya da sözlü iletişimidir (Gerçek, 2005:30). Bu tanımlara örnek olarak iş yerinde sigortasız çalıştırılan arkadaşının bu yasal olmayan durumunu SGK ile paylaşmak verilebilir. Yöneticisi veya çalışma arkadaşları tarafından mobbing uygulandığından şüphe duyan bir örgüt üyesi durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'na iletmesi de yine haber uçurmaya örnek verilebilir.

Yalnız bu durum birçok ülkede iyi niyetle karşılanmamaktadır. Bazı durumlarda bireyler bu iyi niyetlerinin karşılığını diğer meslektaşları veya üstleri tarafından yıldırma, taciz, işten çıkarma veya şiddet gibi misillemeye hatta bazı ülkelerde, ihbar, ihanet veya casuslukla bile ilişkilendirilir (Banisar: 2011).

1.1.HABER UÇURMA(WHISTLEBLOWING) KAVRAMI VE KAPSAMI

Haber uçurma (whistleblowing), işletmelerde yanlış ve kötü davranışların açığa çıkarılması ya da raporlanmasıdır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, haber uçurma bir organizasyonda kanun dışı ve ahlaki değerlere göre uygun olmayan eylemlerin organizasyon içinde ve dışında başka kişilere ya da otoritelere zarar vermemesi amacıyla çalışan ya da paydaşlar tarafından problemleri çözme otoritesine sahip mercilere bildirilmesi olarak ifade edilebilir. Whistleblowing kavramının yerine çalışmada haber uçurma kavramı kullanılmıştır. Bu tanıma göre haber uçurmanın öğelerini açıklayarak anlamı daha iyi şekilde ortaya konabilir:

- Haber uçurma, tüm organizasyonlarda yaşanabilecek ve görülebilecek olan bir olgudur.

- Haber uçurma, kanun dışı, etik ve meşru olarak kabul edilmeyen eylem ve davranışların ortaya çıkması için yapılır.

Haber uçurma İngilizce kelime manası olarak “ıslık çalma” demektir. Bir İngiliz polisi suç işlemeye meyilli bir kişiyi uyarmak için ıslık çalması bu kelimenin çıkış nedeni olarak ifade edilmektedir (Hersh,2002:243).

Haber uçurma kavramı İngilizce literatürde oldukça yaygındır ve “organizational wrongdoing”, “organizational misconduct”, “malpractice” olarak ifade edilebilmektedir. Bu

tanım whistleblowing hakkında geniş literatürde bulunan birçok çalışmadan yararlanarak tarafımızca yapılmıştır. Haber uçuurma hakkında değişik tanımlar için bkz: Westin,1981; Dawson,2000; Jubb,1999; Miceli & Near,1994.

- Organizasyon içinde yaşanan olay ve görülen davranışlar iş ahlakı, meslek ve genel ahlaka uygun değildir, ya da en azından olayı ortaya çıkartan birey tarafından yapılan algı ahlak dışıdır.

- Organizasyon içinde görülen eylem ve davranışların meşruiyeti sorgulanabilir. Farklı bir ifade ile, organizasyon içinde ortaya çıkan eylem ya da davranışlar meşru olarak kabul edilmez. Bu noktada “yanlış uygulamalar” kavramının da açıklanması gerekir. Bir organizasyonda kanun, etik değerlere aykırı tüm eylem ve davranışlar “yanlış uygulama” kapsamına girmektedir. Aşağıda örnekleri bulabilirsiniz:

- Halk sağlığını tehdit eden gıda ürünlerinin üretimi ve pazarlanması,
- İnsan haklarının ihlal edilmesi,
- Kaçak işçilerin çalıştırılması,
- Mali ve sosyal haklarını vermeden işçileri çalıştırma
- Vergi kaçırılması,
- Dayak, şiddet, taciz
- Hissedarların haklarının ihlal edilmesi,

- Hissedarların haklarının ihlal edilmesi, Organizasyon içerisinde işçilere yönelik uygulamaların psikolojik şiddet gibi kötü biçimde olması. Yanlış uygulamalara birçok örnek verilebilir. Buradaki en önemli okta organizasyonlarda görülen eylem ve davranışların ahlak ve kanunlara aykırı özellikte olmasıdır.

• Haber uçuurmada, olayı meydana çıkaran kişi ifşa ya da raporlama eylemini organizasyondaki eylem ve davranışın organizasyon içinde ya da dışında kişi ya da kuruma zarar vermemek için yapılmaktadır. Mağdur olan kişi, haber uçuurma işini yapan kişi de olabilir, organizasyon içindeki, dışındaki kişilerden de olabilir.

• Haber uçuurma olayı açığa çıkartan kişi konu hakkında enformasyona sahiptir. Enformasyona sahip olan kişi, hala organizasyonda çalışan olduğu gibi daha önce de çalışmış birisi olabilir. Bunun yanında çalışanların dışında paydaşların da enformasyona sahip olmaları ve bunu ifşa edip raporlama yapmaları da mümkün olabilir.

• Enformasyon sahibi olan kişi, bu enformasyonu kendisi de kullanabilir, başka kişi ve kurumlara örneğin medyaya aktararak olayı açığa çıkarabilir. Bu açıklamalara göre haber uçuurma, içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel haber uçuurma, ifşanın ve

raporlamanın üst yönetime haber verilmesi, dışsal haber uçurma ise medya ya da dış otoritelere bildirilmesine denmektedir.

- Haber uçurmada olayı ortaya çıkarma ya da raporlama eylemi münhasır kontrol ve denetim için görevli kişilerin dışında “gönüllü denetçi” olarak çalışanlar tarafından yapılır

- Haber uçurma olayının açığa çıkarılması için “zorlama” ya da “zorunluluk” hali değil tam tersine “gönüllülük” esası söz konusudur. Haber uçurma yukarıda belirtildiği gibi organizasyon içinde, kötü ve yanlış eylem ve davranışların ortaya çıkarılmasıdır. Haber uçurmanın ahlaki bir davranış olduğunun altını çizmek gerekir. Bu kelime Türkçe’de genelde olumsuz anlam yüklenerek ifade edilebilir örneğin, “ajanlık”, “gammazlama”, “ispiyonculuk” bunlardan bir kaçıdır.

Bir organizasyonda yönetimin bilgisinde meydana gelen, zararlı sonuçlarının üçüncü şahıslara dokunacağı kanun dışı ya da ahlak dışı uygulamalardan haberi olan çalışanların, bu uygulamaları durdurma yetkisine sahip birisine bildirmesine bilgi uçurma adı verilir (Miceli ve Near, 1985). Bilgi uçuran kişi, hala aktif olarak işletmede çalışan biri olduğu gibi daha önce çalışan birisi de olabilir. Park ve ark. (2008) değişik bilgi uçurma şekillerini ortaya koymuştur. Sıralamak gerekirse, resmi olan ya da resmi olmayan; içe ya da dışa; kimliğini ortaya çıkararak ya da kimliğini gizleyerek olmaktadır. Bilgi uçurmanın resmi olarak yapılması, organizasyonun belirlediği kurallara göre süreçlerin takip edilmesi ile yapılır. Süreçlerin göz ardı edilerek, kişilerin haberdar olduğu bilgiyi güven duyduğu birisine ulaştırmasına resmi olmayan bilgi uçurma adı verilir.

Çalışanların bilgi sahibi olduğu durumu organizasyon içinde bir yetkiliye iletmesine “içe bilgi uçurma”, meslek odaları, meclis ya da medyaya haber vermesine ise “dışa bilgi uçurma” denmektedir. Bilgi uçuran kişi gerçek adını kullanırsa ya da kimliğini açıklarsa “kimliği belirli bilgi uçurma”, kimliğini gizler ya da takma adını kullanması halinde buna “anonim bilgi uçurma” denir (Miceli ve Near, 1994; Vinten, 1996; Park ve ark. 2008). Bilgi uçurma eylemi bazı yazarlara göre (Near ve Miceli, 1985) prososyal davranış kapsamında kabul edilir. Bu yüzden bilgi uçurma ispiyon olarak değil, organizasyon içinde sosyal yarar sağlayan davranış olarak değerlendirilir. Organizasyon içinde çalışanların tanık olduğu etik ve yasal olmayan eylemler konusunda harekete sevk eden ya da buna engel oluşturan faktörler vardır. Bunlar, bireysel, örgütsel ve durumsal özellikte olan faktörlerdir. Bireyin etik farkında seviyesi, sahip olduğu değer ya da cinsiyeti bu faktör grubu içinde yer alır. Örgüt kültürü, yapısı yönetim liderlik şekli örgütsel faktörler içinde değerlendirilir. Bildirilen yasadışı ya da etik olmayan eylem türü de durumsal faktörlerin içinde sayılır (Miceli ve ark., 1991; Miceli ve Near 1994). Çalışanların kendisine yapılması haber verilen ya da emir verilen etik ya da

kanun dışı eylem ile ilgili bilgi uğurmaları için ilkönce eylemin etik dışı ya da yasa dışı olduğunun farkında olması gerekir. Bu yüzden eylem öncelikle ęalıřan tarafından tanımlanması gereklidir. İkinci safhada, ęalıřanın etik bakımdan yargıya varması gereklidir. ğnc aşamada eylem ile ilgili bir Őeyler yapması gerektiğine inanması gereklidir. En son aşamada harekete geğilmektedir. (Woiceshyn, 2011). ęalıřanın bu eyleme karar vermesinde sreğler bakımından yukarıdaki faktörlerin etkisi söz konusudur. Yukarıdaki faktörlere, bireyin kültürel değerlerini de eklemek gerekir.



1.1.1. Haber Uçurmanın 5n 1k'sı

Haber uçurmayı daha iyi anlamak için aşağıdaki 5N, 1K analizi incelenebilir.

Haber uçurma: 5 N,1 K Analizi

NE? Haber uçurma NE'dir? Haber uçurma, organizasyon içinde etik değerlere aykırı ve yasa dışı eylem ve davranışların organizasyon içinde ya da dışında başka kişi ve kurumlara zarar vermemesi amacıyla enformasyona sahip kişilerce sorun çözme yetkisine sahip otoritelere bildirilmesi olarak tanımlanır.

NİÇİN? NEDEN? Haber uçurma NİÇİN yapılır? Kişisel nedenler: (Kişinin etik ve erdeme yüksek bağlılığı, ödüllendirme beklentisi ve saire.) ; erdem ahlakı (virtue ethics) Organizasyonel nedenler: (güçlü kurum kültürü, yüksek derecede kuruma bağlılık, kurumsal vatandaşlık davranışının gelişmiş olması ve saire.) Durumsal nedenler: (Sadece belirli durumlarda ortaya çıkarılan yanlış davranış ve eylemler bu gruba dahil edilebilir. Bunların bir kısmı kişisel nedenlerden kaynaklanır. Örneğin, kişilerarası çatışmalar, kıskançlık, çekememezlik (Graham,1983;Graham,1986; Near& Miceli,1985).

NASIL? Haber uçurma NASIL ve hangi yöntemlerle yapılır? Aleni şekilde yapılan haber uçurma, etik dışı, yasadışı eylem ve davranışların yapılmasına denir. Zımni haber uçurma: kimliği gizleyip olayı açığa çıkarabilir. Açığa çıkaracak kişi ismini üst yönetime bildirir, ancak üst yönetim ya da dış organizasyonlar ismi açıklamayabilir.

NEREYE? Haber uçurma, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri NEREYE / KİME bildirir? İçsel haber uçurma: Kanun dışı ve ahlak değerlerine uymayan eylem ve davranışları üst yönetime yazılı ya da sözlü olarak rapor edebilir. Dışsal haber uçurma: Bu tür uygun olmayan ve yasa dışı davranış ve eylemlerin medya, polis ve yargı makamlarına bildirilmesine denir.

NE ZAMAN? Haber uçuran kişi, yasa-dışı ya da etik-dışı davranış, eylemleri NE ZAMAN bildirir? Kurumsal vatandaşlık bilincinin yerleştiği örgütler ile güçlü kurum kültürünün olduğu organizasyonlarda ifşa etme ve açığa çıkarma sorun olarak söz konusu değildir, olay meydana geldiğinde haber uçuran kişi eyleme geçer. Kurumsal vatandaşlık bilinci ve güçlü kurum kültürü olmayan organizasyonlarda durumsal sebeplere bağlı ifşa etme ve açığa çıkarma gerçekleşir

KİM? Organizasyonda yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişiler (whistleblower) KİM 'lerdir? Haber uçuran kişi; etik dışı ya da yasa dışı uygulamaları açığa çıkaran kişilere verilen addır. Bu kişiler aslında kontrol ve denetim yetkisine sahip olmayan gönüllü kişilerdir. Haber uçuran kişi üç farklı grupta ele alınır: Eski çalışanlar, hali

hazırda çalışan kişiler ve örgüt dışında olup da organizasyon içinde enformasyona sahip paydaşlar.

1.1.2. Haber uçurma türleri

Bilgi uçurma resmi olarak, yanlışı kurumsal biçimde rapor etmedir. Bu durumda bilgi uçurma isteyen, yanlışı organizasyonun belirlediğı iletişim kanallarıyla örgütün belirlemiş olduğı yöntemlere göre rapor etmektedir. Bilgi uçurmanın resmi olmayan yönteminde ise kişi güvendiğı birine sözlü ya da yazılı bildirir. Bilgi uçurma resmi olarak, yanlışı kurumsal biçimde rapor etmedir. Bu durumda bilgi uçurma isteyen, yanlışı organizasyonun belirlediğı iletişim kanallarıyla örgütün belirlemiş olduğı yöntemlere göre rapor etmektedir. Bilgi uçurmanın resmi olmayan yönteminde ise kişi güvendiğı birine sözlü ya da yazılı bildirir (Park vd. 2008; Gökçe, 2014:266).

1.1.2.1. İçsel haber uçurma

İçe bilgi uçurma, organizasyon içinde, yanlışları düzeltme yetkisine sahip olan yönetici ya da başka bir yetkiliye haber vermelidir. İçe bilgi uçurmada, bilgi veren kişi, aradaki yöneticileri atlayarak en tepedeki yöneticiye ulaşabilir. İhbar sistemi kurum içinde çeşitli biçimlerde yapılmaktadır. İç ihbar sisteminde, çalışan kendi kurumuna ihbarda bulunur. Bazı araştırmacılar, bu tür ihbar sistemini “kurum iği kontrol mekanizması” şeklinde ifade etmekte ve bu şekilde olması durumunda kurumun birtakım olumsuzluklara kendi içinde çözüm arayacağıını ifade etmektedir. Bu sebeple, iç kanallar örgüt için yolsuzluk ihbarlarında faydalı mekanizma olarak kabul edilmektedir. İç ihbar kanalını kullanarak yolsuzluğı tepe yöneticisine bildiren kişi, aynı zamanda bu haberin kurum dışına çıkmasını engelleyerek kendi kurumuna şans tanımaktadır. Fakat ihbar eden kişi yöneticiler tarafından ciddiye alınmaz hatta işten çıkarılma ile tehdit edilirse bu durumda çalışan dış haber verme kanallarına müracaat edebilir (Nayır, 2012: 32).

1.1.2.2. Dışsal haber uçurma

Yanlışı, organizasyon dışında dőzeltmeye gőcő yeten taraflara bildirmeye dışsal haber uçurma adı verilir. Meclis, meslek odaları ve medya dışsal kanallar olabilir. İhbar genelde ilk olarak içe yapılır. Őayet, kamuya ve ęalıőanlara zararı dokunacaksa dışa bilgi verilir. Őikâyet etme imkanlarının olduğu organizasyonlarda içe bilgi verilmesi tercih edilir (Nayır, 2012: 32).

Dışsal haber uçurma, işletmenin içinde ęalıőanların maruz kaldığı etik problemler işletmenin dışında ilgili makamlara bildirmesi anlamına gelir. İşletme dışı kavramından maksat polise, devlete yazılı ya da gőrsel basına veya adli birimlere yapılan ihbarlardır. Unutulmaması gereken nokta; iç haber uçurma yapılmadan, dış haber uçurma yapılmaması gerekir. O halde dışsal haber uçurma yapmadan ősce içsel haber uçurma yapılmalıdır (Nayır, 2012: 32).

1.1.3. Haber uçurma ve ispiyonculuk farkı

Bazen yasadışı ve etik olmayan davranışlar ve durumların ağığa ęıkması ęalıřanlar tarafından kabul görmez. Haber uğuranlara ispiyoncu ya da gammazcı gibi sıfatlar takılarak bu kişiler kurum içinde dışlanır (Ateş vd., 2009:48). Fakat, gücün kötüye kullanılması, yasadışı uygulamalar ve israfi ifşa etme olumlu davranış olarak kabul edilmelidir (şen, 2010:14). 2002 yılında Time dergisi yılın kahramanları olarak Coleen Rowley, Sherron Watkins ve Cynthia Cooper “The Whistleblowers” olarak takdim edilmeleri bu bilgileri kanıtlamaktadır (Krishnan, 2011:1).

Haber uçurma etik bir davranıştır. Fakat bazen bu davranış uygulama sırasında olumsuz kelimelerle ifade edilmektedir. Örneğin, Türkçede kullanılan gammazlama ve ispiyonculuk bunlardandır (Aktan, 2006:3). İşletme ęalıřanları, kurumda yaşanan yasadışı ve etik olmayan eylemleri otoritelere ve yöneticilere veya medyaya ihbar etmekten ęekinmemelidir. Bunun nedeni, böyle bir noktada ahlaki olan “duyarsızlık” değil, tam tersine “duyarlı olmaktır”. Konuşmayan, duymayan ve görmeyen maymunlar kişisel erdemden uzak ve duyarsız davranmaları onları suçlu hale getirecektir (Aktan, 2006:12).

Haber uçurma davranışı, kuruma gereksiz zarar verme amacı taşımamalıdır. Aksi takdirde başkalarına zarar verme amacıyla yapılan ifşa etmenin gammazlamadan bir farkı kalmayacaktır (www.ikmd.dreamhosters.com, 2010). Çünkü haber uçurma yüksek bir erdem davranışıdır. İşletmelerde görülen etik dışı ve yasa dışı eylemlere sessiz kalma yerine, nlem almak ya da bunu kaldırmak için mücadele etmek yüksek bir sorumluluk ahlak gereğidir (Aktan, 2006:11). Kısaca ifade etmek gerekirse, haber uçurma erdemli bir hareketken, gammazlama tam tersi erdemli eylem değildir (Arslan ve Berkman,2009:104). İşa edenleri koruma için zor da olsa önlemlerin alınması amacıyla gayret sarf edilmesi ve bunların zarar görmesinin engellenmesi haber uçurmanın erdemli eylem olarak kabul edilmesinden kaynaklanır (Liyanarachchi and Newdick, 2009:37-38).

1.1.4. Haber uçurmanın tehlikeleri

Genel olarak bakılınca, örgüt çalışanları, istenmeyen olay veya karşılaştıkları hata sonucunda farklı reaksiyon verebilir. Bazı iş görenler şahit oldukları yanlış davranışları içsel haber uçurma ya da dışsal haber uçurma ile kurum dışındaki yetkililere ya da örgütteki yöneticilere bildirir.

Çalışanlar sahip oldukları bazı çekincelerden dolayı sessiz kalmayı tercih eder. 1984'te 8500 çalışan üzerinde yapılan bir anket çalışmasında susmayı tercih edenlerin haber uçurma olayından dolayı tehlikelerle yüz yüze kalmamak için sessiz kaldığı sonucuna varılmıştır. İş görenlerin susmayı tercih etmelerindeki sebep kariyerlerini riske atmamaktır. Söyleseler bile kendilerini koruyabilecek veya koruma altında bulunduracak şirket politikası, örgüt sistemi ya da yasal düzenleme olmamasından dolayı haber uçuran kişi olmaktan kaçınmaktadır (Miceli and Near, 1984:687-704).

İfşa etmek isteyenler, işlerini kaybetme riski ile karşılaşmak istemezler. Genelde doğrudan işten çıkarma yapılmadığı için kişiyi kurumdan uzaklaştırma için farklı yollar denenmektedir. Bunlardan bir tanesi, bu kişilerin mesleki yeterlilik için eksik olduklarını ileri sürerek onları hedef haline getirip işten ayrılmalarını sağlamaktır. İkinci metot ise, ifşayıcı ifşa ettiği sorunun çözümü için görevlendirip çözüm üretmesini engelleyecek birçok adım atarak verilen görevi başarmasını imkânsız hale getirdikten sonra işten uzaklaştırmaktır. Başka bir yöntem ise, ifşacıya zor görevler vererek ifşa edilen konuyu gündemden düşürmektir (Şen, 2010:14).

Birçok haber uçuran kişi ifşa davranışı neticesinde örgütteki arkadaşları tarafından soğuk ve kötü eylemlerle yüz yüze bırakılıp dışlanması, görevden alınma, işten atılma ve ayrımcı davranışlara, örgüt içinde küçük düşürülmesi ifşacılar için ifşa etmekten vazgeçme sebeplerindedir. Birçok haber uçuran kişi ifşa davranışı sonrasında kendini mutsuz hissetmektedir (Callahan and Collins, 1992:939).

İşverenler veya yöneticilerin ifşa edenlere karşı uyguladıkları tipik öç alma ve misilleme yaklaşımları şu şekilde sınıflandırılabilir (Gerçek, 2005:33-34):

1. Dikkatin ifşacılar çekilmesi: Bu misilleme taktiğinde intikam almak isteyen yönetici, ifşacının mesajının yerine kendisini tartışmaya açar. Bu şekilde ifşa eden kişinin motivasyonu düşürülerek ve güvenilirliği azaltılarak mesleki yönden yetersiz olduğu iddia edilerek buna zemin hazırlamak için görevlendirme yapılır.

2. Zayıf bir sicil üretmek: İntikam almak istenen yöntemlerden biri de ifşacı kişiyi “kronik sorunlu çalışan” olarak yaftalayıp kayıt oluşturmaktır. İfşa edenin zayıf olduğu ve sorun yaşamış olduğu noktalar kayıt altına alınarak bazen doğru bazen yanlış uydurma olaylar

ve yanlış yazışmalar biriktirilir. Böylece, az kusursuz sicile sahip ifşacı zamanla üstlerinden olumsuz not almaya başlar.

3. Tehditle sessizliğe zorlamak: Bu taktik genelde bu sektörde ya da şehirde çalışamazsın şeklinde tehdit ile yapılır. Buna ilave olarak, ifşacıya beyanat verme yasağı getirilerek açıklama yapması engellenir.

4. Yalnız bırakmak veya aşağılamak: İntikam almak için uygulanan yöntemlerden biri de ifşacıyı çalışma arkadaşlarından uzaklaştırıp haber uçurma davranışı için ilgili kaynaklardan uzaklaşmasını sağlamaktır. Bunun yanında yöneticiler aşağılayıcı görev verebilir.

5. Başarısızlığa zemin hazırlamak: Sık başvuru alan yöntemlerden biri de ifşacıya başarması zor görevler vermektir. Bir diğer metot ise ifşa ettiği konu ile ilgili sorunun çözümünde görev vermektir. Ancak başarması için tüm yetki ve kaynaklar elinden alınır.

6. Dava etmek: İntikam amacıyla en çok başvuru alan yöntemlerden biri de açığa çıkaran kişiye karşı kanıtların çalındığı ya da legal olmayan yollardan edinildiği şeklinde suçlamalar ile dava tehditleridir.

7. Kariyeri yok etmek: İfşa eden kişiye aykırı görevler vererek yeniden yapılanma adı altında işten çıkarılma ya da işten çıkarma yeterli görülmeyip kendi dalında çalışma yeri bulamaması için girişimde bulunma başvuru alan tekniklerdendir

İfşa eden kişinin çalışma yerinde muhatap olduğu sorunlar, sadece iş veren ya da yöneticiden kaynaklanmaz. İş arkadaşlarının davranışları da bazen yaralayıcı olabilir. Bunun nedeni taraf tutma olabilir. Bazı iş görenler, etik dışı davranışla, suçlanan kişilerin tarafında yer alarak örgüt içindeki huzurun bozulmasından ifşa eden kişiyi sorumlu tutar. Kimileri de ifşada bulunan kişilerle bir arada görünmekten çekinir, hatalı davranışa tanık olmalarına rağmen üç maymunu oynar (Gerçek, 2005:35).

1.2.KURUMSAL ETİK

1.2.1. Kurumsal Etik Yönetimi

Etik kelimesi, belirli bir dönemde, belirli insan topluluğunca benimsenen, kişilerin birbirleriyle olan ilişkisini düzenleyen davranış kural, yasa ve ilkelerin bütünüdür. Öznel bir

kavram olduğu için etik toplumdaki topluma ve kişiden kişiye farklılık gösterir (Ülgen, 2004: 439;Güllüoğlu, 2006:146). Benzer durum örgütler için de geçerlidir. Bu noktada, etik değer ve davranışlar hayatın bir parçası olarak, nelerin kötü, nelerin iyi olduğuna dair standartları belirleyen iş hayatından özel hayata kadar her yerde karşılaşılan kavramdır (Ülgen, 2004: 439; Güllüoğlu, 2006:146). Kurumsal etik kavramı uygulama esnasında farklılık gösterse de özünde birdir. Örnek, özel sektör ve kamu sektörü değer ve çalışma metotları bakımından farklılık gösterir. Hatta kamu sektörü, özel sektörün sadece kar elde amacı taşıdığı ve etik kuralları ikinci planda değerlendirdiğini düşünmektedir. Kamu görevlileri özellikle “ethos” kavramına büyük önem verir. Bu yüzden kamu yararının gözetilmesi özel çıkarların karşılanmasından daha önem taşır. Bunun yanında özel sektör, kamu yönetimini düzenleyici rol oynayan hakeme benzeterek sistemi destekleme amacıyla özel sektör-kamu sektörü arasındaki ilişkilerin düzenleyici olarak görmektedir (Öztürk, 1999:16).

1.2.2.1. Kurumsal Etik Yönetiminin Özellikleri

Bir ahlak felsefesi olarak işletmelerde davranış ve yargılar ile ilgilenen kurumsal etik ilkeleri ve norm oluşturma yönü ile insanları yönlendirme gücüne sahiptir. İşletmelerdeki etik tartışmaların temelinde etik kodların oluşturulması, karar ve davranışları yönlendirecek nitelikte örgüt kültürünün bir parçası haline getirilmesidir (Saylı ve Uğurlu, 2007: 77). Kurumsal etik, yönetsel alandaki çalışanlar ve yöneticilerin faaliyetlerindeki tüm ahlaki boyutlar kısaca belirtmek gerekirse bunlar sırasıyla;

- **Değerler:** Bireysel, sosyal ve örgütsel davranış ve düşüncelerin adalet, tarafsızlık, dürüstlük, bağımsızlık kavramları içinde gerçekleşmesi durumudur.
- **Standartlar ve Normlar:** İş görenlerin çalışmalarında davranışlara yön veren, onlara rehberlik eden ve onları kontrol altında tutan prensiplerdir.
- **Davranışlar:** Sosyal değerlerle uyumlu standart ve normlar ile sınırlandırılan değişik bireysel faaliyetlerdir (Saylı ve Kızıldağ, 2007:233).

Ayrıca, kurumsal etiğin ana görevi çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini sağlayıp, etik gereksinimleri karşılayıp sosyal yapıyla ilgili değerleri vurgulayıp, uygun eylemleri geliştirmedir.

1.2.2.2. Kurumsal Etik Yönetiminin Önemi

Günümüzde yüksek etkileşim durumunun yaşandığı piyasa kurallarının şeffaf olduğu, tüketicilerin duyarlı olduğu, rekabetin yüksek yaşandığı kurumsal itibarın önem kazandığı, işletmelerin bunları zorunluluk olarak yerine getirdiği bir süreç yaşanmaktadır. Uzun dönemli başarılı olmak isteyen ve büyümeyi hedefleyen firmalar, ilişki içinde oldukları çevrelerde ve piyasalarda güvende olmaları ve güveni korumaları gerekir. Uzun vadeli güvenli ilişki kuramayan firmaların piyasada itibar kazanmaları ve süreklilik sağlama ile ilgili zorlandıkları bilinmektedir (Saylı ve Uğurlu, 2007).

1.2.2.3. Kurumsal Etik Yönetiminin Faydaları

Kurumların işleyişlerinde gerek hukuksal gerekse etik açıdan sorunlar yaşanmaması için mutlaka düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler daha kurumun daha ilk kurulma

aşamasında belirlenmeli ve gelişmelere göre de güncellenmelidir. Çünkü her kurumun işleyiş şekli farklıdır. Örneğin bu konuda J.A.Petrick ve J.F.Quinn, yapmış oldukları bir çalışmada kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki farka değinmişler, kamu yöneticilerinin, halkın çıkarını korurken kendilerine olan güvenin sürebilmesi için aşağıdaki standartların gerekliliğinden söz etmişlerdir. Çalışma açısından bu düşünceler uygun görülmüş ve kurumsal etik için uyarlanmıştır. Bunlar:

- 1. Çıkar çatışmalarından kaçınmak:** Yöneticiler, toplumun çıkarını kendi çıkarlarından her zaman önde tutması gerekir. Şantaj, hediye, akraba kayırma ve rüşvet etik değil ve yasaktır.
- 2. Tarafsızlığı koruma:** Kurum çalışanlarının karar verme aşamasında ön yargılardan uzak, taraf tutmadan hareket etmeleri gerekir.
- 3. Uygunsuz davranışlardan kaçınmak:** Kurum yöneticilerinin daima görüşleri, söyledikleri ve yaptıklarıyla halkın gözünde iyi bir şekilde algılanmaları gerekir.
- 4. Halka açıklık konusunda tam sadakat:** Özel sektör yöneticilerin aksine kurum yöneticileri özel hayatlarında daha sabırlı olmaları gerekir.
- 5. Kurumda istenmeyen davranışları engellemek:** Davranışların kurum içinde teşvik edilmesi gerekir (Deliorman ve Kandemir, 2009:7)

OECD Kamu Yönetimi Birimi, 1996 yılında yayınladıkları raporda “etik altyapının unsurları belirlemiştir. Bu çalışmayı 2003 yılında TÜSİAD Türkçeye çevirmiştir. Bu çalışmada kamu kurumlarında etik altyapının hazırlanması konusunda üç temel dinamik dikkat çekicidir. Bunlar, denetim, rehberlik ve yönetimdir. Ancak bunların hepsinin üstünde bütün bunları sağlayacak bir siyasi iradenin varlığı önem arz etmektedir. Bu hususlar maddeler halinde incelenecek olursa;

- **Karar verici irade:** Kurumun aldığı kararları etik kurallarına göre alması, işin baştan itibaren etik açıdan sorunsuz olmasını sağlayacaktır.
- **Etkili bir kurumsal altyapı:** Kurumun işleyişini düzenleyen hukuksal ve mevzuat altyapısını etik kuralları da kapsayacak etkili bir şekilde hazırlamak önemli kazanımlar sağlayacaktır.
- **Etkin hesap verme mekanizmaları:** Kurum içerisinde gerek hukuki gerekse etik kurallara uyulmadığı belirlendiğinde bireylerin kurum içerisindeki kontrol mekanizmalarına ve hukuk önünde hesap verebilmelerinin sağlanabilmesi kuruma duyulan güvenin katlanarak artmasına neden olacaktır. Artan şeffaflık, hesap verebilirlik taleplerinin de artmasına neden olur.

- **Uygulanabilir davranış kuralları:** Kurum içerisinde yatay ve dikey ilişkileri düzenleyen, diğer yandan da kurum çalışanlarının müşterilerle olan ilişkilerinin uygulanabilir belirli kurallar çerçevesinde düzenlenmesi gereklidir.
- **Mesleki sosyalleştirme mekanizmaları (eğitim dâhil):** Kurum personelinin hem kendi kurumu içerisinde sosyalleşmesi hem de gelişmelere göre yeni eğitim programlarına tabi tutulması oldukça önemli bir husus olup, ihmal edilmemesi gereklidir.
- **Kurum hizmetinde uygun çalışma koşulları:** Kurum personelinin verimli bir performans sergileyecekleri bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Aksi durumda personel bir an önce işyerlerini terk etmek isteyeceklerdir.
- **Etik konularda eşgüdüm sağlayan bazı kuruluşların varlığı:** Kurumların çalışma koşullarının belirlenirken etik kurumların denetleme ve bilgilendirmelerine açık olmayı kabul etmek kuruma duyulan güvenin artmasına neden olacaktır.
- **Kurum görevlilerini denetleyen etkin bir sivil toplum:** Halkın etik konularda sağduyulu ve hassas davranması kurumlar için de zorlayıcı olacaktır. Tabi bunun için okuyup araştıran, sorgulayan ve eğitimli bir topluma ihtiyaç vardır.
- **Sorgulayıcı bir medyanın varlığı:** Etik konularda en önemli görev medyaya düşmektedir. Halkı doğru ve yansız olarak bilgilendirmelidir. Eğer medyanın etik açıdan sorunları varsa bu durum halkta ister istemez güven sorunu oluşturacaktır ki bu durum bireylerin medyanın verdiği bilgilere karşı şüpheli yaklaşmasına neden olacaktır.

1.2.2.4. Kurumsal Yönetimde Etik Davranışlarda Uyumunun Araştırmanın Yolları

Kurumsal işleyişte etik kuralların işletilmesi son derece önemli bir konudur. Zira etik kuralların işletilmesi yasalarca belirlenmeyen/belirlenemeyen konularda işleyişin sağlanabilmesinde önemli kolaylıklar sağlar. Bu bağlamda etik kuralların belirlenmesi ve bir şekilde kurum çalışanlarına benimsetilmesi gerekir. Örneğin, etikte incelenen konular, insan eylemlerinin amacı, ahlaki yükümlülüğün niteliği, vicdan, ödev kavramı ve bunları inceleyen çeşitli felsefi sistemlerdir (Pazarlı, 1980: 35). Bu yüzden bu kurallar yasalardan doğan boşlukların doldurulmasında yardımcı rol oynarlar. Bu sayede gerek çalışanlar ve yöneticiler,

gerekse verilen hizmetten yararlananlar arasında karşılıklı sevgi, saygı ve güven inşa edilir. Çünkü etik, temel ilkeleri belirleyerek ruhsal eğilimlerimizin ve davranışlarımızın kaynaklarını, bunları yönlendirip idare edilme şekillerini öğretir. İyi bir kurumsal iletişim sağlanabilmesi için de iyi bir etik altyapının oluşturulması gerekir. Sağlam bir şekilde oluşturulan etik altyapının unsurları arasındaki etkileşim o ülkenin kültürel ve idari geleneklerine, kurum yönetimine genel yaklaşımına ve geçmişte etik davranışlara verdiği desteğe bağlıdır (Deliorman ve Kandemir, 2009:7).

Etik ilke ve standartları, yöneticilere çeşitli yükümlülükler yüklemekle birlikte, onlara karar verme süreçlerinde yol gösterici rehber niteliği de taşırlar. Yöneticiler yönetim sürecinde; karar ve politikaları herkesin yararına olacak şekilde uygulamayı, örgütsel ve bireysel ihtiyaçların karşılanmasını ve tarafların yararlarını gözetecek şekilde denge kurulması gibi önemli sorumlulukları yüklemektedirler (Pehlivan, 2002:47). Francis ve Armstrong (2003), etik davranışa yön veren yedi ilkeyi şu şekilde açıklamaktadır:

1. **Saygı;** ilkesi bireyleri araç olarak görmek yerine onların çıkarlarına da değer vermeyi ifade eder. Bu ilke karar alırken müşterilerin, çalışanların ve dürüst iş yapma adına daha güçsüz diğer firmaların gözetilmesi gereğine vurgu yapar.
2. **Eşitlik;** ilkesi kararlarda adil ve doğru olmayı belirtir.
3. **Özen;** ilkesi, beklenmedik olumsuz bir durum oluştuğunda o durumun daha kötüye gitmesini engelleyecek faaliyetlerde bulunmayı, hastalığa yol açabilecek ya da güvensiz ürünlerin toplatılması kararları gibi, ifade eder.
4. **Dürüstlük;** ilkesi doğruluğa, yalan söyleme, dolandırıcılık ve çalmak gibi olumsuz davranışlardan kaçınmaya işaret etmektedir.
5. **Açıklık;** ilkesi açıklanması gereken bir durumun gizlenmemesi gereğini ifade etmektedir. Bu ilke özellikle kamu sektöründe kamu faydasının gözetilmesi ve kamuoyunun bilme hakkı çerçevesinde değerlendirilmektedir.
6. **Hoşgörü;** ilkesi diğerlerinin düşüncelerine ve eylemlerine toleranslı olmak anlamına gelmektedir. Bu ilkenin iş yaşamına yansımaları fedakârlık, hümanist olma ve kurumsal sosyal sorumluluk gibi temel kavramlarda kendini göstermektedir.
7. **Zarar görmekten kaçınma;** ilkesi, kimyasal ya da biyolojik silah üretiminden kaçınma, tütün endüstrisi gibi insanlara zarar veren sanayi alanlarında yatırım yapmama gibi kararlarla işletmenin zarar görmesinin engelleneceğini ifade etmektedir (Sayılı ve Uğurlu, 2007: 77-78).

1.3. KURUMSAL ETİK VE HABER UÇURMA(WHISTLEBLOWING) İLİŞKİSİ

Literatürde Haber uçurma ile Etik İklim arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar araştırıldığında Türkçe literatürde Sayğan ve Bedük (2013), yabancı literatürde ise Rothwell ve Baldwin (2007) tarafından çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Sayğan ve Bedük (2013) “Haber uçurma” ve ‘Etik iklim’ arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullandığı anket çalışmasını devlet üniversitelerindeki 123 araştırma görevlisi üzerinde uygulamıştır. Uygulama çalışması neticesinde “Haber uçurma” ile “Yardımsever etik iklim” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu bulunmuştur. “Haber uçurma” ile “Egoist etik iklim” arasında; “Haber uçurma” ile “İlkeci etik iklim” arasında ve “Haber uçurma” ile “Etik iklim” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı sonuçlarına ulaşmıştır. Buna ek olarak Rothwell ve Baldwin (2007) ise “Ethical Climate Theory, Whistle-blowing and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia” başlıklı çalışmada “Haber uçurma” ile “Etik İklim” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı sonucuna ulaşmış ayrıca çalışmada “yardımsever etik iklim” ile “Haber uçurma” arasında küçük derecede anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir. Sonuç bölümünde özellikle üzerinde durulan husus ise her ne kadar yardımsever etik iklim ile ahlaki olmayan davranışların duyurulması arasında küçük derecede anlamlı bir ilişki bulunmuş olsa dahi, “haber uçurma”yı etkileyen başka asıl etmenler olduğudur. Bu da, yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Yaptığımız çalışmada ise “Haber uçurma” ile “Yardımsever etik iklim” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu bulunmuş, “Haber uçurma” ile “Egoist etik iklim” arasında; “Haber uçurma” ile “İlkeci etik iklim” arasında ise bir ilişkinin mevcut olmadığı görülmüştür. Etik iklimin bu üç alt boyutu ile “Haber uçurma” arasındaki ilişki literatür ile uyumlu sonuçlar vermiştir. Ancak yaptığımız çalışmada “Haber uçurma” ile “Etik iklim” arasında anlamlı bir ilişkinin zayıf da olsa mevcut olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu durum ise literatürde yer alan çalışmalardan bizim çalışmamızı ayırmıştır. Bu durumun sebebi ise çalışma alanlarının farklılığından kaynaklanıyor olabilir.

1.4.HABER UÇURMA VE ETİK KAYGILAR

Haber uçurma eylemi etik davranışı ile ilişkili olduğu daha önce de vurgulanmıştı. Bu noktada şöyle bir soru sorulabilir; organizasyon içinde çalışan birinin içerideki yanlış uygulamaların hepsini rapor edip organizasyon dışında ifşa ederek organizasyonu zor duruma sokması ne kadar etik bir davranıştır? Konuya farklı bir açıdan bakmak gerekir. Haber uçurma sadece şu koşulların var olması halinde yapılabilir:

1. Örgüt içinde etik dışı ya da yasa dışı davranışların topluma olan maliyeti yüksek boyutlarda ve ciddiye,

2. Enformasyona sahip olan kişiler kaygılarını st yönetime haber vermişse,

3. Enformasyona sahip olan kişiler st yöneticilere konuyu aktarıp gereken ilgiyi görmemeleri halinde,

4. Haber uçurma elindeki sağlam kanıtları tarafsız ve mantıklı olduğuna inandiğı yetkiliye iletmişse ve sahip olduğu kanıtları sunuşsa,

5. Haber uçurma, sorunu diğerlerine aktararak kötü uygulamanın sona ereceğini düşünüyorsa koşullar eleştirilebilir. Ancak, burada vurgulanan konulardan biri son derece önemlidir. Bir organizasyonda çalışanın içsel otoriteye başvurmadan organizasyon içinde etik dışı ya da yasa dışı olayları direk dışsal yetkililere ihbar etmesi ne kadar doğru? Çalışanların bu tür davranışları sadakatle ne denli bağdaşmaktadır? Bu bağlamda Bowie'nin geliştirdiği aşağıdaki koşullara da değinmek gerekir: (Bowie, 1982:182).

1.5. HABER UÇURMA VE KURUMSAL İTİBAR

Haber uçurma ile ilgili kurumsal itibar ile yanlış uygulamalar arasında mevcut ilişkiyi de ele almak gerekir. Dışsal haber uçurma, organizasyona önemli maliyet yükü getirmektedir. En önemlisi kurumsal imaj ve itibarın zedelenmesidir.

Kurumun “dışarı yansıttığı görüntü” olarak ifade edilen kurum imajı, kurum kültürü için önemli bir faktördür. Kurum imajı, kurumsal kimliği oluşturan önemli faktörlerdendir. Kurumsal imaj, kurum ile ilgili kanaat oluşması ve rakiplerle karşılaştırılması için önemlidir. Kurumsal imaj, kurumun somutlaşmış resmidir, imaj algılanma biçimine göre değişiklik gösterir (Aktan & Tutar, 2006:26.).

Kurumsal imaj, kurum çalışanları ve hedef gruplarınca algılanan biçimdir. Kurumsal imaj etmenleri sayesinde kurum ile ilgili düşünce, resim ve görüşlerden meydana gelir. İmaj

faktörleri ile ilgili insan zihninde kalan soyut izlenimdir. Tüm görüntüler gibi aslına ya da gerçeğine çok yakındır, fakat asla gerçeğin kendisi değildir. Aynı kurum farklı bireylerde değişik imaj oluşturması, imajın gerçek ile aynı olmamasından kaynaklanır. Kişisel imaj gibi kurumun sahip olduğu imaj ile dışarıdan elde edilen algısı örtüşüyor ise ideal imaj oluşur (Aktan & Tutar, 2006:26.)

Kısaca tanımlanan ve önemi vurgulanan kurumsal imaj, organizasyondaki üst yönetimin haber uçurmaya bakışına göre düzelebilir ya da daha da kötüleşebilir. Üst yönetim etkin bir haber uçurma politikası oluşturup bunu da organizasyon kültürü haline getirebilirse, içerideki yanlış uygulama ve davranışlar gittikçe azalacak ve dışarıya yansımalarının önüne geçerek sorunlar organizasyon içinde çözülecektir.

1.6. ETKİN BİR HABER UÇURMA POLİTİKASI OLUŞTURMAK İÇİN NELER YAPILMALIDIR?

Özel şirkette ya da kamu kurumunda, kar amacı olmadan çalışan organizasyonlarda etkili haber uçurma politikalarını belirlemek için önemli maddeleri kısaca şöyle özetlenebilir.

Üst yönetimin kararlılığı: Haber uçurma ile ilgili üst yönetim samimiyet ve kararlılık göstermelidir.

Eğitim: Organizasyon çalışanlarının etik dışı ve yasa dışı davranışlar ile ilgili bilgilendirilmeleri gerekir.

İletişim: Çalışanların sorunları dinlenmeli ve düzenli toplantı düzenlenerek onların düşünceleri dinlenmelidir. İş görenler, organizasyon içinde yanlış görmeleri halinde bunları raporlama ile ilgili cesaretlendirilmesi gerekir. Çalışanlar ile tüm kanallar açık tutulmalıdır. Mümkünse çalışanların isimleri gizli tutularak özel telefon hattına bilgi vermeleri sağlanmalıdır. Özel bir e-mail hesabı açarak çalışanlar yanlış eylem gördüklerinde dijital ortamda bilgi vermeleri sağlanmalıdır.

Ombudsman: Organizasyon içinde etik dışı ya da yasa dışı iddiaların soruşturulup rapor haline getirecek bir Ombudsmana ihtiyaç vardır.

Ödüllendirme: Organizasyonda etik dışı ve yasa dışı eylemleri soruşturup rapor haline getirilen beyanların doğru olması durumunda üst yönetimce ödüllendirilmesi gerekir. Bu

ödüllendirme aleni olmamalı, böyle olması durumunda organizasyon içinde olumsuz kelimeler olan gammazcı, ispiyoncu olarak sıfatlandırılması söz konusu olabilir.

Cezalandırma: Organizasyonda yanlış yapanların kesinlikle cezalandırılması gerekir.

Koruma: Eylemi ortaya çıkaracak kişiye zarar verilmeyeceğinin aleni şekilde beyan edilip bu konuda çalışanlara güvence verilmesi önemlidir.

Yazılı kurallar ve kodlar: Organizasyon içinde haber uçurma ile ilgili kurallar yazılı olmalı ve organizasyonda çalışan herkese duyurulması gerekir.

Adil soruşturma süreci ve sonucun açıkça ilan edilmesi: Soruşturmanın tarafsız olması, üstünün örtülmemesi ve yapılan şikayetlerin hızlı şekilde çözülmesi.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın temel amacı; rehabilitasyon merkezinde çalışanların, kurumsal etiğe ilişkin algıları ile karşılaştıkları olumsuzlukları ifşa etme düzeyleri arasındaki ilişkinin açıklığa kavuşturulmasını sağlamaktır. Araştırma, literatürde sağlık sektöründe kurumsal etik ile haber uçurma(whistleblowing) arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışma olmaması açısından önem taşımaktadır.

2.2.ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Mersin ilinde bulunan rehabilitasyon merkezlerinden seçilen bir kamu sektörü ve bir özel sektör olmak üzere iki farklı rehabilitasyon merkezinde çalışanlardan seçilmiş olup; oluşan örneklem ise Mersin ilinde faaliyet gösteren 34'ü özel sektör çalışanı ve 16'sı kamu sektöründe çalışanlardan oluşan toplam 50 kişiden oluşmaktadır.

2.3.VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma Ek-1’de yer aldığı üzere 2 bölüm ve toplam 36 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölüm, 2011 yılında Saygan tarafından hazırlanan tezde kullanılan ve Park vd. (2005) tarafından geliştirilen haber uçurma ölçeğidir. Bu ölçek toplamda 3 alt boyut (içsel raporlama, dışsal raporlama ve sessiz kalma) ve 8 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise ‘etik iklim’ konu başlıklı sorulardan oluşmaktadır. Bu bölüm kendi içinde üç kısma ayrılmıştır. Egoist İklim, Yardımsever iklim ve İlkeci İklimle ilgili 12’şerli soruların mevcut olduğu bölümde, Şahin ve Dündar’ın ‘Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ çalışmasından yararlanılmıştır. Sorular, Victor ve Cullen’in 1993 yılında geliştirdiği ‘Etik İklim Ölçeği (Ethical Climate Questionnaire- ECQ)’ çalışmasından alınmıştır. Türkçeye çevrilmesi ise Eser (2007) tarafından yapılmıştır.

2.4. ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlediğimiz hipotezler Şu Şekilde sıralanabilir:

- Devlet ve özel kurumlara göre haber uçurma alt boyutları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Devlet ve özel kurumlara göre etik iklim ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Haber uçurma ile egoist etik iklim arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Haber uçurma ile yardımsever etik iklim arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Haber uçurma ile ilkeci etik iklim arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Haber uçurma ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2.5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS for Windows 24.0 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu ęalıŐmada %5 güvenilirlik düzeyinde referans alınacaktır.

Veriler analiz edilirken aŐađıda belirtilen yöntemler kullanılmıştır.

- Araştırmanın rnekleme Dair Elde EdilmiŐ Bilgiler
- Tanımlayıcı İstatistikler
- T-Test ve Anova Analizleri
- Güvenilirlik ve Geğerlilik Analizi
- Korelasyon Analizi

2.6. ÖLÇEKLERİN GÜVENİRLİĞİ VE FAKTÖR ANALİZLERİ

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Cronbach alpha katsayısı, ölçekte yer alan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Ercan ve Kan, 2004: 213).

Hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0,70 ve daha üzeri bir puana sahip olması testin güvenilir olduğunu söylemek için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2003: 165).

Araştırmada kullanılan ölçeğin içerik geçerliliği ve yapı geçerliliği incelenmiştir. Ölçeklerin içerik geçerliliği uzman görüşleri ile yapı geçerliliği ise faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin faktör çözümlenmesine uygun olup olmadığının belirlenmesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmaktadır. KMO oranının (0.5)'in üzerinde olması, Barlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testlerinin sonuçlarının faktör analizi yapmaya imkân vermesi durumunda, ölçeğin temel bileşenlerini tespit etmek için Component Faktör Analizi gerçekleştirilmektedir. Ölçeğin kaç faktörden oluştuğunun belirlenmesinde ise, özdeğer (Eigenvalue) istatistiğinden yararlanılmaktadır. Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmektedir. Özdeğer istatistiği 1'den küçük olan faktörler dikkate alınmamaktadır (Kalaycı ve diğ., 2006: 321-322). Diğer taraftan, faktörün tanımladığı maddeyi ölçmesi için o faktörle olan ilişkisini gösteren faktör yük değerinin 0.40 ve daha yüksek olması tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2004).

2.6.1. Haber Uçurma (Whistleblowing) ölçeği

Tablo 1. Güvenilirlik analizi sonuçları

Cronbach's Alpha	N
,788	8

Toplam 8 ifadeden oluşan testin güvenilirliğini gösteren iç tutarlılık katsayısının (Cronbach's alpha) $\alpha=0.788$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Faktör analizi sonuçları

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin değeri			,736
Küresellik Testi	Chi-Square Yaklaşımı		278,617
	df		28
	Sig.		,000
	Dışsal Raporlama	İçsel Raporlama	Sessiz kalma
	$\alpha: 0,75$	$\alpha: 0,81$	$\alpha: 0,766$
madde1	0,826		
madde2	0,670		
madde3	0,641		
madde4		0,867	
madde5		0,821	
madde6		0,810	
madde7			0,968
madde8			0,964

Faktör analizi sonucunda ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değeri 0,736 olarak hesaplanmıştır. Barlett testi sig. değeri ($p=0,000 / \chi^2=278,617$; $p<0,01$) anlamlı çıkmıştır. Faktör analizinde faktör sayısına karar verilirken öz değerinin (Eigen value) 1'den yüksek olmasına ve faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olmasına dikkat edilmiştir.

2.6.2.Etik İklim Ölçeği

Tablo 3. Güvenilirlik analizi sonuçları

Cronbach's Alpha	N
,883	36

Toplam 36 ifadeden oluşan testin güvenilirliğini gösteren iç tutarlılık katsayısının (Cronbach's alpha) $\alpha=0.883$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Faktör analizi sonuçları

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin değeri			,514
Küresellik Testi	Chi-Square Yaklaşımı		1242,811
	df		630
	Sig.		,000
<hr/>			
	Egoist	Yardımsver	İlkeci
	$\alpha: 0,679$	$\alpha: 0,909$	$\alpha: 0,832$
madde 1	0,886		
madde 2	0,744		
madde 3	0,825		
madde 4	0,819		
madde 5	0,822		
madde 6	0,838		
madde 7	0,697		
madde 8	0,742		
madde 9	0,804		
madde 10	0,696		
madde 11	0,834		
madde 12	0,686		
madde 13		0,733	

madde 14	0,874
madde 15	0,794
madde 16	0,776
madde 17	0,750
madde 18	0,734
madde 19	0,857
madde 20	0,728
madde 21	0,789
madde 22	0,817
madde 23	0,779
madde 24	0,734
madde 25	0,671
madde 26	0,753
madde 27	0,747
madde 28	0,828
madde 29	0,783
madde 30	0,743
madde 31	0,662
madde 32	0,810
madde 33	0,614
madde 34	0,797
madde 35	0,615
madde 36	0,790

Faktör analizi sonucunda ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değeri 0,514 olarak hesaplanmıştır. Barlett testi sig. değeri ($p=0,000$ / $\chi^2=1242,811$; $p<0,01$) anlamlı çıkmıştır. Faktör analizinde faktör sayısına karar verilirken özdeğerinin (Eigen value) 1'den yüksek olmasına ve faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olmasına dikkat edilmiştir.

2.7.BULGULAR

Tablo 5. Rehabilitasyon Merkezlerinin Resmi ve Özel Olması Dağılımı

	N	Yüzde
Kamu	16	32,0
Özel	34	68,0
Toplam	50	100,0

Tabloya göre araştırmaya katılan rehabilitasyon merkezi çalışan sayısı 50 olup bunların 16'sı kamu 34'ü ise özel sektöre aittir.

Tablo 6. Haber uçurma ile Etik İklim Ölçeği alt boyutları istatistiksel verileri

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Dışsal raporlama	3,00	15,00	6,4200	2,58006
İçsel raporlama	3,00	15,00	5,6800	2,67597
Sessiz kalma	2,00	10,00	8,0000	2,76273
Haber Uçurma	13,00	40,00	20,1000	4,55017
Egoist İklim	19,000	44,000	31,98000	6,309986
Yardımsever İklim	15,00	61,00	29,9000	8,79761
İlkeci İklim	16,00	46,00	29,4800	6,72868
Etik iklim	61,00	135,00	91,3600	16,75485

Tabloya göre genel Haber uçurma ile Etik İklim Ölçeği alt boyutları istatistiksel verileri incelendiğinde dışsal raporlama ortalamasının 6.42, içsel raporlamanın 5.68 ve sessiz kalmanın ise 8, Genel raporlamanın ise 20,1 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu ise maksimum 40 puanın alınabileceği ölçekte 20,1 ile çalışanların kararsız kaldığı anlamını verir. Etik iklim ölçeği alt boyutları incelendiğinde ise Egoist iklim 31.98, Yardımsever iklimin 29.9, İlkeci iklimin ise 29.48 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Genel etik iklim incelendiğinde ise maksimum 135 puan alındığı ölçekte ortalama 91.3 olarak bulunmuştur.

Tablo 7. Kamu/Özel Sektör Ayrımında Haber uçurma ile Etik İklim Ölçeği alt boyutları istatistiksel verileri

	Kamu	Özel
Dışsal raporlama	6,94	6,18
İçsel raporlama	7,56	4,79
Sessiz kalma	7,94	8,03
Haber Uçurma	22,44	19,00
Egoist İklim	31,063	32,412
Yardımsever İklim	33,25	28,32
İlkeci İklim	31,44	28,56
Etik iklim	95,75	89,29

Kamu/Özel Sektör Ayrımında Haber uçurma ile Etik İklim Ölçeği alt boyutları istatistiksel verileri incelendiğinde kamu çalışanlarının dışsal ve içsel raporlamada daha kararlı oldukları sessiz kalmada ise özel sektörün ön planda olduğu görülmektedir. Etik iklim incelendiğinde ise kurumsal çıkar için her şeyin yapılabileceğinin gözlenmesini ifade eden Egoist iklimde özel sektörün ortalaması daha yüksek iken, yardımsever ve ilkeci iklimde ise kamuya ait rehabilitasyon merkezi çalışanlarının ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel etikte ise kamuda çalışanların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 8. Haber uçurma ve alt boyutları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	p anlamlılık	İstatistik	df	p anlamlılık
Dışsal	0,149	50	0,007	0,914	50	0,001*
İçsel	0,212	50	0,000	0,845	50	0,000*
Sessiz Kalma	0,265	50	0,000	0,720	50	0,000*
Haber Uçurma	0,129	50	0,037	0,870	50	0,000*

Haber uçurma ve alt boyutları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi sonuçları incelendiğinde p anlamlılık değerleri 0,05 altında kaldıklarından ($p^* < 0,05$) için tüm gruplar için %95 güvenle veriler normal dağılıma sahip olmadığı görülmektedir. Bu yüzden kurumların özel ve resmi ayrımlarına göre Haber uçurma ve alt boyutları arasında

anamlılığını incelemek için non-parametrik test olan Mann-Whitney U testi kullanılması gerekmektedir.

Tablo 9. Kamu/Özel Sektör Ayırımında Haber uçurma ve alt boyutları arasındaki istatistiksel ilişki

		N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
Dışsal Raporlama	kamu	16	26,59	425,50
	özel	34	24,99	849,50
	Toplam	50		
İçsel Raporlana	kamu	16	34,19	547,00
	özel	34	21,41	728,00
	Toplam	50		
Sessiz Kalma	kamu	16	24,97	399,50
	özel	34	25,75	875,50
	Toplam	50		
Haber Uçurma	kamu	16	31,84	509,50
	özel	34	22,51	765,50
	Toplam	50		

	dışsal	içsel	sessiz kalma	Haber Uçurma
Mann-Whitney U	254,500	133,000	263,500	170,500
Wilcoxon W	849,500	728,000	399,500	765,500
Z	-0,370	-2,974	-0,190	-2,124
p anlamlılık	0,712	0,003*	0,849	0,034*

Kamu/Özel sektör ayırımında Haber uçurma ve alt boyutları arasındaki istatistiksel ilişki karşılaştırması incelendiğinde dışsal raporlama ($U=254,5$; $p=0,712$; $p>0,05$) ve sessiz kalmada ($U=263,5$; $p=0,849$; $p>0,05$) bu iki grup arasında istatistiksel manada anlamlı farklılık gözlenmezken içsel raporlama ($U=133$; $p^*=0,03$; $p^*<0,05$) ve genel haber uçurmada ise ($U=170,5$; $p^*=0,034$; $p^*<0,05$) bu iki grup arasında istatistiksel manada anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Bu ise dışsal raporlama ve sessiz kalma eylemlerinin örneklemimizdeki tüm rehabilitasyon merkezlerinde kamu ve özel ayırımına göre değişiklik göstermezken içsel

raporlama ve genel haber uçurmanın ise kamu ve özel ayırımına göre değişiklik gösterdiği anlamına gelir.

Tablo 10. Etik iklim ve alt boyutları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	p anlamlılık	İstatistik	df	p anlamlılık
Egoist	0,144	50	0,011	0,954	50	0,051
Yardıms sever	0,149	50	0,007	0,910	50	0,001*
İlkeci	0,131	50	0,033	0,968	50	0,199
Etik iklim	0,112	50	0,155	0,967	50	0,174

Etik iklim ve altboyutları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi sonuçları incelendiğinde Yardıms sever iklim faktörü p anlamlılık değeri 0,05 altında kaldığından ($p < 0,05$) için tüm gruplar için %95 güvenle veriler normal dağılıma sahip olmadığı görülmektedir. Bu yüzden kurumların özel ve resmi ayırımına göre Etik iklim ve altboyutları arasında anlamlılığını incelemek için nonparametrik test olan Mann-Whitney U testi kullanılması gerekmektedir.

Tablo 11. Kamu/Özel Sektör Ayırımında Etik İklim ve alt boyutları arasındaki istatistiksel ilişki

		N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
dışsal raporlama	kamu	16	23,94	383,00
	özel	34	26,24	892,00
	Total	50		
içsel raporlana	kamu	16	30,25	484,00
	özel	34	23,26	791,00
	Total	50		
sessiz kalma	kamu	16	30,44	487,00
	özel	34	23,18	788,00
	Total	50		
Haber Uçurma	kamu	16	29,84	477,50
	özel	34	23,46	797,50
	Total	50		

	egoist	yardımsеver	ilkeci	Etik iklim
Mann-Whitney U	247,000	196,000	193,000	202,500
Wilcoxon W	383,000	791,000	788,000	797,500
Z	-0,522	-1,590	-1,650	-1,446
p anlamlılık	0,602	0,112	0,099	0,148

Kamu/Özel sektör ayırımında Etik İklim ve alt boyutları arasındaki istatistiksel ilişki karşılaştırması incelendiğinde egoist (U=247; p=0,602; p>0,05), yardımsеver (U=196; p=0,112; p>0,05), ilkeci (U=193; p=0,099; p>0,05) ve Etik iklimde (U=202,5; p=0,148; p>0,05) bu iki grup arasında istatistiksel manada anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu ise Etik İklim ve alt boyutlarının örneklemimizdeki tüm rehabilitasyon merkezlerinde kamu ve özel ayırımına göre değişiklik göstermediği anlamına gelmektedir.

Tablo 12. Haber uçurma ile Etik İklim Ölçeği alt boyutları arasındaki korelasyon

		Dışsal Raporlama	İçsel Raporlama	Sessiz kalma	Haber Uçurma
Egoist	Korelasyon	0,03617	-0,1918	,353*	0,21134

	Katsayısı				
	p anlamlılık	0,80307	0,18197	0,01192	0,14067
Yardımsever	Korelasyon	0,175	,400**	-0,1232	,425**
	Katsayısı				
	p anlamlılık	0,22415	0,00402	0,39419	0,00209
İlkeci	Korelasyon	-0,2366	0,15679	0,19773	0,23724
	Katsayısı				
	p anlamlılık	0,09803	0,27688	0,16868	0,09714
Etik iklim	Korelasyon	-0,0406	0,20367	0,14163	,360*
	Katsayısı				
	p anlamlılık	0,77965	0,156	0,32655	0,01024

** . Korelasyon, 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

* . Korelasyon, 0.05 seviyesinde anlamlıdır

Tüm alt boyutlar normal dağılım göstermediğinden Spearman korelasyon katsayıları incelenmiştir. Buna göre Etik İklim Ölçeği alt boyutu olan egoist iklim ile dışsal ve içsel raporlama ile haber uçuurma (whistleblowing) arasında anlamlı ilişki görülmezken sessiz kalma ile arasında $p < 0,05$ önem seviyesinde pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,353$) zayıf bir ilişki vardır. Etik İklim Ölçeği alt boyutu olan Yardımsever iklim ile Haber uçuurma ölçeği Dışsal Raporlama ile sessiz kalma arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Buna ek olarak etik İklim Ölçeği alt boyutu olan Yardımsever iklim ile içsel raporlama ($r = 0,40$) arasında zayıf ve haber uçuurma (whistleblowing) (0,425) arasında zayıf $p < 0,01$ önem seviyesinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Etik İklim Ölçeği alt boyutu olan İlkeci iklim ile haber uçuurma ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Son olarak Etik iklim puanı ile Haber uçuurma ölçeğinin tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişki görülmezken haber uçuurma ile arasında $p < 0,01$ önem seviyesinde pozitif yönlü ($r = 0,360$) çok zayıf ilişki vardır.

Sonuç olarak egoist iklim ve ilkelilik ikliminin çalışanların haber uçuurma niyetini anlamlı olarak etkilemediği yardımsever iklimin ise çok zayıf bir şekilde etkilediği görülmektedir. Genel etik iklimin ise haber uçuurma niyetini de yine zayıf bir şekilde pozitif bir şekilde etkilediği görülmektedir.

2.8.TARTIŞMA VE SONUÇ

Genel olarak haber uçurma bir yasaya, bir d¼zenlemeye, bir devlet politikasına, ahlaki değerlere, etik kurallara veya terbiyeye aykırı oluşumu, ¼zellikle de toplumun sağlığını ve g¼venlięini tehlikeye sokan durumları, ağığa ¼ıkartmak ya da Şikayet etmek amacıyla yapılan, bir kamu kuruluşundaki ya da ¼zel sekt¼rdeki bir kişiyle, kurumla veya ¼rg¼tle yapılan s¼zli veya yazılı iletişim olarak tanımlanır.

Bu ¼alıřmada rehabilitasyon merkezinde ¼alıřanların, kurumsal etiğe ilişkin algıları ile karşılaştıkları olumsuzlukları ifşa etme (haber uçurma) d¼zeyleri arasındaki ilişkinin a¼ıklıęa kavuşturulması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak i¼in Mersin ilinde faaliyet g¼steren 34 ¼zel sekt¼r ve 16 kamu sekt¼r¼ olmak ¼zere rehabilitasyon merkezlerinde ¼alıřanlara iki b¼l¼m toplam 36 sorudan oluşan anket ¼alıřması yapılmıştır. Buna g¼re elde edilen sonu¼lar şu Őekildedir.

Araştırmaya katılan rehabilitasyon merkezi sayısı 2 olup bunların 16'sı kamu 34'¼ ise ¼zel sekt¼rde ¼alıřanlardan oluşmaktadır.

Whistleblowing (Haber uçurma) ile Etik İklım ¼lçeęi alt boyutları istatistiksel verileri incelendiğinde dışsal raporlama ortalamasının 6.42, i¼sel raporlamanın 5.68 ve sessiz kalmanın ise 8, Genel raporlamanın ise 20,1 ortalamaya sahip olduğu g¼r¼lmektedir. Bu ise maksimum 40 puanın alınabileceği ¼lçekte 20,1 ile ¼alıřanların kararsız kaldığı anlamını verir. Etik iklim ¼lçeęi alt boyutları incelendiğinde ise Egoist iklim 31.98, Yardımsever iklimin 29.9, İlkeci iklimin ise 29.48 ortalamaya sahip olduğu g¼r¼lmektedir. Genel etik iklim incelendiğinde ise maksimum 135 puan alındığı ¼lçekte ortalama 91.3 olarak bulunmuştur.

Kamu/¼zel Sekt¼r Ayrımında Haber uçurma ile Etik İklım ¼lçeęi alt boyutları istatistiksel verileri incelendiğinde kamu ¼alıřanlarının dışsal ve i¼sel raporlamada daha istekli oldukları sessiz kalmada ise ¼zel sekt¼r¼n ¼n planda olduğu g¼r¼lmektedir. Etik iklim incelendiğinde ise kurumsal ¼ıkar i¼in her Şeyin yapılabilceğinin g¼zlenmesini ifade eden Egoist iklimde ¼zel sekt¼r¼n ortalaması daha y¼ksek iken, yardımsever ve ilkeci iklimde ise kamuya ait rehabilitasyon merkezi ¼alıřanlarının ortalamasının daha y¼ksek olduğu g¼r¼lmektedir. Genel etikte ise kamuda ¼alıřanların ortalamasının daha y¼ksek olduğu g¼r¼lm¼řt¼r.

Kamu/¼zel sekt¼r ayrımında Haber uçurma ve alt boyutları arasındaki istatistiksel ilişki karşılaştırması incelendiğinde dışsal raporlama ($U=254,5$; $p=0,712$; $p>0,05$) ve sessiz kalmada ($U=263,5$; $p=0,849$; $p>0,05$) bu iki grup arasında istatistiksel manada anlamlı farklılık g¼zlenmezken i¼sel raporlama ($U=133$; $p*=0,03$; $p*<0,05$) ve genel haber uçurmada

ise ($U=170,5$; $p^*=0,034$; $p^*<0,05$) bu iki grup arasında istatistiksel manada anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Bu ise dışsal raporlama ve sessiz kalma eylemlerinin örneklemimizdeki tüm rehabilitasyon merkezlerinde kamu ve özel ayırımına göre değişiklik göstermezken içsel raporlama ve genel haber uçurmanın ise kamu ve özel ayırımına göre değişiklik gösterdiği anlamına gelir.

Kamu/Özel sektör ayırımında Etik İklim ve alt boyutları arasındaki istatistiksel ilişki karşılaştırması incelendiğinde egoist ($U=247$; $p=0,602$; $p>0,05$), yardımsever ($U=196$; $p=0,112$; $p>0,05$), ilkeci ($U=193$; $p=0,099$; $p>0,05$) ve Etik iklimde ($U=202,5$; $p=0,148$; $p>0,05$) bu iki grup arasında istatistiksel manada anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu ise Etik İklim ve alt boyutlarının örneklemimizdeki tüm rehabilitasyon merkezlerinde kamu ve özel ayırımına göre değişiklik göstermediği anlamına gelmektedir.

Kurumsal etiğin haber uçurmaya etkisini incelemek için tüm alt boyutlar arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Tüm alt boyutlar normal dağılım göstermediğinden Spearman korelasyon tercih edilmiştir. Buna göre Etik İklim Ölçeği alt boyutu olan egoist iklim ile dışsal ve içsel raporlama ile haber uçurma (whistleblowing) arasında anlamlı ilişki görülmezken sessiz kalma ile arasında $p<0,05$ önem seviyesinde pozitif yönlü ve anlamlı ($r=0,353$) zayıf bir ilişki vardır. Etik İklim Ölçeği alt boyutu olan Yardımsever iklim ile Haber uçurma ölçeği Dışsal Raporlama ile sessiz kalma arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Buna ek olarak etik İklim Ölçeği alt boyutu olan Yardımsever iklim ile içsel raporlama ($r=0,40$) arasında zayıf ve haber uçurma (whistleblowing) ($0,425$) arasında zayıf $p<0,01$ önem seviyesinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Etik İklim Ölçeği alt boyutu olan İlkeci iklim ile haber uçurma ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Son olarak Etik iklim puanı ile Haber uçurma ölçeğinin tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişki görülmezken haber uçurma ile arasında $p<0,01$ önem seviyesinde pozitif yönlü ($r=0,360$) çok zayıf ilişki vardır. Sonuç olarak egoist iklim ve ilkelilik ikliminin çalışanların haber uçurma niyetini anlamlı olarak etkilemediği yardımsever iklimin ise çok zayıf bir şekilde etkilediği görülmektedir. Genel etik iklimin ise haber uçurma niyetini de yine zayıf bir şekilde pozitif bir şekilde etkilediği görülmektedir.

Sonuç olarak çalışmanın bir takım kısıtları bulunmuş olsa da daha önce üzerinde çokça çalışılmamış bir konuya değinmiş olması sebebiyle sonradan yapılacak olan çalışmalara bir kaynak niteliği teşkil etmektedir. Yapılacak çalışmalarda farklı iller ve farklı sektörler seçilip örneklem arttırılabilir. Ayrıca haber uçurmanın neden kaynaklandığını ortaya çıkarmak amacıyla kişilik özellikleri bağlamında bir analiz yapılması önerilebilir.



KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Aktan, C. C., & Tutar, H. (2006). Organizasyonlarda Kurallar ve Kurumlar: Kurumsal Kültür. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) yayını. Ankara.
- Arslan, M., & Berkman, Ü. (2009). Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi. Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD.
- Ateş, M. F., Sözen, H. C., & Yeloğlu, H. O. Çalışanların Eşitsizliğe Yönelik Algı ve Tepkileri: Mavi ve Beyaz.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing).
- Banisar, D. (2011) “Whistleblowing: International Standards And Developments”, Sandoval, Irma E. (Editor). "Corruption and Transparency: Debating The Frontiers Between State, Market And Society", World Bank-Institute For Social Research, Unam, Washington, D.C.
- Bowie, E. L. (1982). The importance of sophists.
- Büyüköztürk, (2004). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. 4. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Callahan, Elletta Sangrey and Collins, John W. (1992). Employee Attitudes Toward Whistleblowing: Management and Public Policy Implications. *Journal of Business Ethics*, 11 (12), 939-948.
- Çiğdem, Serpil, Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013/1, Büro Yönetimi Özel Sayısı
- Dawson, S. (2000). “Whistleblowing: A Broad Definition and Some Issues for Australia”, (Working Paper), Victoria University of Technology. www.uow.edu.au/bmartin/dissent

- Deliorman, R. B., & Kandemir, A. Ü. (2009). Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşları Ve Etik.
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik.
- Eser, Gül (2007). Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Francis, R., & Armstrong, A. (2003). Ethics as a risk management strategy: The Australian experience. *Journal of Business Ethics*, 45(4), 375-385
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi.
- Gökçe, A. T. (2015). Öğretmenlerin farklı bilgi uçuşma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Graham, J. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. In B. Staw & I. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 1-52). Greenwich, CT: JAI.
- Graham, J.W., (1983). Principled Organizational Dissent, unpublished doctoral dissertation, Department of Organization Behaviour, Northwestern University, Evanston IL, August 1983.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers—heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243-262.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kalayci, S., & Kahya, E. (2006). Assessment of streamflow variability modes in Turkey: 1964–1994. *Journal of Hydrology*, 324(1), 163-177.
- Krishnan, L. (2011). A Legal Scrutiny On The Auditors' Role To Whistleblow. *Jurnal Undang-Undang & Masyarakat*. hal, 149-162.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistle-blowing: New Zealand evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37-57.
- 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. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525-544.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Whistleblowing: Reaping the benefits. *The Academy of Management Executive*, 8(3), 65-72.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why?. *ILR Review*, 45(1), 113-130.
- Nayır, Zamantılı, Dilek, Kurumsal Etik ve Whistleblowing, Pozitif Yayınları, İstanbul, 2012
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M.K., Ömürgönülşen, U. (2008) “Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K.”, *Journal of Business Ethics*, (82), 929–939.
- Pazarlı, 1980: 35
- 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.
- Pehlivan, İlhan., “Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik”, Pegam yayınları, Ankara, 2002:47.
- Rothwell, G.R. and Baldwin, J.N. (2007). Ethical Climate Theory, Whistle-blowin and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70:341-361.
- Sayğan, S., & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Saylı, H., & Kızıldağ, D. (2007). Yönetmel etik ve yönetmel etiğın oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz.
- Saylı, H., & Uğurlu, A.G.Ö.Y. (2007). Kurumsal itibar ve yönetmel etik ilişkisinin analizine yönelik bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3)
- Şen, Mustafa Lütfi; Kamu Yönetiminde Etiğın Önemi. Erişim Tarihi: 2010.
- Ülgen, G. (2004). Kavram geliştirme: Kuramlar ve uygulamalar. Nobel.

Westin, A. F. (1981). Whistleblowing! Loyalty and dissent in the corporation. Woiceshyn, 2011).

Yılmaz, G.E. (2009). Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing, Uluslar arası Davraz Kongresi

Yılmaz, G.E. (2009) “Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing”, Uluslararası Davraz Kongresi, Isparta



EKLER

EK 1: ANKET

WHISTLEBLOWING

İşletmenizde (kurumunuzda) etik dışı bir olay meydana geldiğini varsayarak aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirten seçeneği işaretleyiniz.

(Lütfen notu okuduktan sonra sorulara cevap vermeye başlayınız.)

Not : ETİK DIŞI OLAY ÖRNEKLERİ

Örnek 1: Amirin, çalışanına bir insana yakışmayan davranışlarda bulunması:

- Çalışanını küçük düşürmeye çalışması veya
- Çalışanına onur kırıcı sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması veya
- Çalışanına hakarete bulunması veya
- Çalışanını taciz etmesi...ve benzeri.... (Burada belirtilen amirin de üstü vardır. Yani bu amir, işletme yöneticisi değildir.)

Örnek 2: Halk sağlığına zarar veren ürün üretilmesi ve bu zararlı ürünün 'faydalı' diye pazarlanması.

- Bebekler için faydalı meyve suyu ürettiğini belirten bir firmanın aslında kanserojen içerikli şekerli su üretmesi ve benzeri...

Örnek 3: Zimmetine para geçirme

- İşletme malzeme, para ve eşyaların kişisel ihtiyaçlar için kullanılması

1. Olayı işletme dışındaki kişilerle paylaştım.

- A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

2. Olayı ildeki ilgili yasal mercilere bildirdim.

- A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

3. Olayı örneğin basın yoluyla kamuoyuna açıkladım.

- A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

1. Olayı üst kademe yönetime iletirdim.

- A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

2. Olayı tepe yöneticime bildirirdim.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

3. Bu tür durumları işletme içinde kime iletmemiz isteniyorsa o iletişim kanallarını kullanırdım.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

1. Sessiz kalırdım. A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

2. Görmediğimi, haberim olmadığını söyledim.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

BÖLÜM II

Bu bölümde size kurumunuzdaki genel iklim hakkında sorular sorulacaktır. Bölüm A, B ve C olmak üzere 3 kısımdan oluşmaktadır. Lütfen sorulara örgütünüzde gözlemlediğiniz durum, davranış veya olayları göz önünde bulundurarak cevap veriniz.

A- İklim Türü (EGOİST)

1. Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

2. Bu kurumda çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

3. Bu kurumda çalışanlardan, kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

4. Bu kurumda, çalışanların kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

5. Bu kurumda, yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

6. Bu kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

7. Bu kurumda, çalışanlar kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

8. Bu kurumda en verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

9. Bu kurumda, çalışanlardan beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

10. Bu kurumda alınan kararların öncelikli olarak kâra olan katkısı (kurumun kârına katkısı) göz önünde tutulur.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

11. Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanla çok ilgilidirler.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

12. Bu kurumda sorunlara daima etkin çözümler aranır.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

B- İklim Türü (YARDIMSEVER)

1. Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

2. Bu kurumda en önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

3. Bu kurumda, çalışanlar, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

4. Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

5. Bu kurumda, her zaman, toplum için doğru olanın yapılması beklenir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

6. Bu kurumda çalışanlar açısından takım ruhu önemlidir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

7. Bu kurumda çalışanların dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

8. Bu kurumda çalışanlar aktif olarak halkın menfaati ile ilgilenirler.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

9. Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

10. Bu kurumda her bir çalışan için en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

11. Bu kurumda, alınan kararların öncelikli olarak halk üzerindeki etkisine dikkat edilir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

12. Bu kurumda kararlar alınırken her bir çalışanın düşünülmesi beklenir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

C- İklim Türü (İLKECİ)

1. Bu kurumda, çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

2. Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

3. Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

4. Bu kurumda, her çalışanın doğruları ve yanlışları önemlidir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

5. Bu kurumda, bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulmuş husus, bu kararın kanunları ihlal edip etmediğidir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

6. Bu kurumda, çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

7. Bu kurumda, çalışanların kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

8. Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

9. Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

10. Bu kurumda, çalışanlara kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

11. Bu kurumda başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

12. Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulur.

A) Tamamen Katılıyorum B) Katılıyorum C) Kararsızım D) Katılmıyorum E) Hiç Katılmıyorum

Zaman Ayırdığınız İçin Teşekkürler...

ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında Karabük'te doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Karabük Yenice ilçesinde tamamladı. 2005 yılında Mersin Üniversitesi'nde İşletme Bilgi Yönetimi bölümünde lisans eğitimine başladı. 2010 yılında lisansı bitirip özel sektörde yönetim ve organizasyon alanında çalışmaya başladı. Farklı iş ve görevlerde 2 yıl süreyle çalıştıktan sonra 2013 yılı şubat ayında Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi'nde İşletme Ana bilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı. Bu dönemde İngilizce eğitimlerine devam ederek etüt merkezlerinde İngilizce öğretmenliği yaptı. Tez yazım çalışması sırasında tanıştığı otizmli bir öğrencisine yaşam koçluğu görevine devam etmektedir.