



Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz*

Elif Türkan ARSLAN¹, Murat KAYALAR²

¹İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İİBF, Sağlık Kurumları Yönetimi Bölümü, İzmir

²İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, İzmir

Özet

Bu çalışmada, temel olarak kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların ifşa davranışında bulunma niyetleri konusunda bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlanmaktadır. Çalışmada ayrıca çalışanların genel olarak ifşa davranışında bulunma niyetini saptamak; çalışanların geçmişte ifşa davranışında bulunup bulunmadıklarını ortaya koymak ve eğer ifşa davranışında bulunurlarsa çalışanların ne gibi sonuçlarla karşılaşmayı beklediklerini belirlemek de amaçlanmaktadır. Araştırma evrenini İzmir ilinde kamu sektörü ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Alan araştırması sonucunda 384 anket formu elde edilmiştir. Araştırma sonucunda kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının ifşa davranışı niyetlerinde genel olarak bir farklılık olmadığı ancak örgüt dışı ifşa konusunda kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına nazaran örgüt dışı ifşayı daha fazla tercih ettikleri yönünde bir farklılık olduğu saptanmıştır. Çalışanların genel olarak örgüt içi ifşayı tercih ettikleri; çalıştığı iş yerinde ifşaya konu olabilecek bir olay/uygulama veya davranışın farkına vardıklarında önemli bir çoğunluğunun bu durumu ilgililere bildirdikleri ve ifşa davranışları sonucunda çeşitli olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktan çekindikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelime: İfşa, İfşacı, İfşanın Özellikleri, İfşa Süreci, İfşa Türleri.

Public and Private Sector Employees' Intention of Whistleblowing: A Comparative Analysis

Abstract

The main purpose of this study is to determine whether there is a difference in the behavior of intention to whistleblowing between public and private sector employees. Also, the determining of employees' intention to perform whistleblowing generally; putting whether employees perform behavior of whistleblowing and if they perform whistleblowing behavior, the detecting of what kind of results they expect to meet are intended. The universe of research comprises of public and private sector employees in the İzmir. As a result of field survey 384 questionnaires has been obtained. In the result of research, the behavior of public sector and private sector employees is not an overall difference in the intention to whistleblowing generally but it is revealed that there is a difference direction about public sector employees prefer whistleblowing more than private sector employees regarding external whistleblowing. It has been detected that employees preferred internal whistleblowing; when employees notice an event/implementation or behavior about whistleblowing, a significant majority of employees notify the authorities about this situation and it has been determined that employees hesitate to meet various negative consequences for whistleblowing behaviors.

Key Words: Whistleblowing, Whistleblower, Properties of Whistleblowing, the Process of Whistleblowing, Types of Whistleblowing.

*Bu Çalışma İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Bilimsel Araştırma Proje Koordinasyon Birimi 2014-İİBF-07 No'lu Projeden Çıkarılmıştır.

1. Giriş

İnsanlar zaman zaman etik dışı, ahlaka aykırı, yasa ve kurallara uymayan, başkalarına zarar verebilecek yani yanlış olduğunu düşündükleri/inandıkları olaylara şahit olurlar. Böyle durumlarda insanlar şahit oldukları bu duruma ilişkin olarak bir karar vermek durumunda kalırlar; bunu durdurmak için bir şey yapmak ya da hiçbir şey yapmamak. Hayatın normal akışı içinde her yerde karşılaşılabilecek olan böylesi durumlara elbette örgütler içinde de şahit olunabilmektedir. Böyle bir durumda kişinin çalıştığı örgütle ilgili olarak edindiği çeşitli olumsuzluklarla ilgili bilgileri bunları durdurabilecek yetkililere bildirmesi eylemi whistleblowing olarak adlandırılmaktadır.

Türkiye'de yeni tanınmaya başlayan whistleblowing kavramının Türkçe'de tam bir karşılığı bulunmamaktadır. Türkçe literatür taraması sonucunda whistleblowing kavramına karşılık olarak bilgi uçurma (Aydın, 2002, 2003; Toker Gökçe, 2014), ele verme (Gerçek, 2005), izharcılık (Taş ve Antalyalı, 2015), ihbar/ihbarcılık (Candan ve Kaya,

2015; Yürür ve Nart, 2016) ve ifşa (Özler vd., 2010) gibi ifadelerin kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise kavram "ifşa" olarak kullanılmıştır.

Örgüt çalışanı kimliği ile çalıştığı örgüte ilişkin ifşa davranışına yönelik bir karar vermek durumunda kalan bireyin karar verme sürecinde farklı etkiler olabilir. Söz konusu süreci etkileyebilecek unsurlardan biri de kişinin çalıştığı sektördür. Zira her sektör kendine has özelliklere sahiptir. Özellikle çalışma şartlarındaki farklılıkların belirgin olması sebebiyle kamu sektörü ve özel sektör bu konuda çeşitli farklılıklara sebep olabilir. Bu çalışma öncelikli olarak kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların ifşa davranışında bulunma niyetlerinde farklılık olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla öncelikle ifşa davranışına yönelik ayrıntılı bir kavramsal çerçeve çizilmiş ardından da kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarından toplanan verilerle farklılıklar tespit edilmiştir.

2. İfşa kavramı

2.1. İfşanın tanımı

İlk defa 1963 yılında hukuki bir belgede kullanılan bu kavramın temelinde yasa ve kurallara aykırı, gayri ahlaki davranışlarda bulunanların ifşa ile durdurulmaya çalışılması yatmaktadır (Hersh, 2002: 243) ve özellikle Anglo-Sakson literatürde “ortak bir yanlış olduğunda kamuoyuna başvurmak” anlamında kullanılmaktadır (Aydın, 2002-2003: 81).

İfşa kavramının tanımı sosyoloji, psikoloji, ahlâk, hukuk ve kamu politikası alanından birçok araştırmacının tartışma konusu olmuştur. Araştırma alanındaki bu çeşitliliğe karşın üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır. Dolayısıyla evrensel bir tanım olmayan (Lewis, 2011: 72) ifşa kavramının anlamının açıklığa kavuşturulması önem arz etmektedir. Kavrama yönelik literatürde pek çok tanım mevcuttur ve bu tanımlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

King (1999: 315) çok genel bir biçimde ifşayı örgüt içerisinde ahlaka aykırı bir takım davranışların, örgüt üyeleri tarafından açıklanması şeklinde tanımlamıştır. Eaton ve Akers (2007: 67)’a göre ise ifşa, bir örgüt içerisindeki yanlış davranışların örgüt içindeki veya dışındaki kişilere rapor edilmesidir. Miceli et al. (2008: 4) ifşayı, şimdiki veya eski bir örgüt üyesi (önceden örgütte çalışmış) tarafından işverenlerinin kontrolü altında gerçekleşen yasadışı veya gayri ahlaki davranış veya uygulamaların, bunlardan zarar göreceği kişi veya örgütlere bildirilmesi olarak ifade etmiştir. Bir diğer tanıma göre ise ifşa; şu anda örgütte çalışmakta olan veya önceden örgütte çalışmış olan kişilerin, örgüt liderlerinin kontrolü altındaki gayri resmi, etik dışı veya illegal faaliyetleri, söz konusu uygulamayı düzeltmek için işlem yapmaya istekli ve muktedir kişi veya örgütlere bildirmesidir (Near ve Miceli, 1985: 4; Miceli et al., 1991: 113; Sims ve Keenan, 1999: 137; Keenan, 2007: 85).

Jubb (1999: 73) ifşayı kâr amacı güden veya gütmeyen, özel veya kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen idareci veya çalışanların, kendisinden yapılması emredilen işin veya işyeri ile ilgili olarak elde ettiği bilgilerin a) üçüncü kişilere gereksiz yere zarar veren, b) insan haklarını ihlal eden, c) işyerinin belirlenmiş amaçlarına ters düşen faaliyetleri içermesi durumunda bunu kamuoyuna bildirmesi eylemi olarak nitelendirmektedir. Jubb (1999: 86) çalışanın, ifşaya konu olan faaliyetin kesin olarak var olduğundan emin olmadığı ancak bu konuda güçlü şüphelere sahip olduğu durumlarda da ifşa davranışında bulunabileceğini belirtmektedir. Diğer yandan ifşa davranışının bir örgütün bilgi veya verilerine erişme ayrıcalığı olan veya olmuş olan kişiler tarafından gerçekleştirildiğini ifade etmektedir. İfşa tanımlamalarında, ifşa etme eylemini gerçekleştiren kişinin şimdi veya geçmişte örgüt çalışanı olmuş olması gerekliliği vurgulanırken, örgüt elemanı olmayan ancak örgüte ilişkin bilgiye erişebilecek ve dolayısıyla örgütün illegal uygulamaları hakkında bilgi sahibi olabilecek kişiler tanım dışında tutulmaktadır. Ancak kanımızca örgütle stajyerlik, taşeronluk, tedarik vb. gibi ilişkileri olan ve bu ilişkileri sebebiyle edindiği örgüte ilişkin bazı illegal uygulama bilgilerini ifşa eden kişilerin yaptığı eylem de ifşa olarak nitelendirilmelidir.

İfşa eyleminde, bir çalışan işverenin etik dışı faaliyetlerini, onlara ait bazı gizli bilgileri kamuya açıklayarak düzeltmeyi amaçlamaktadır (Varelius, 2009:

263). Bu yönüyle ifşa, kamu yararı gözetilerek gerçekleştirilen bir eylemdir. Dolayısıyla intikam ve sair güdülerle veya tehdit ve benzeri altında gerçekleştirilen ifşa etme eylemleri ifşa olarak değerlendirilmez (Jubb, 1999: 88-89). Ancak bir diğer görüşe göre intikam niyeti de ifşa eyleminin bir sebebi olabilir. İfşa, örgütten intikam alma gibi bazı kişisel güdüler sebebiyle de gerçekleştirilebilir. Diğer yandan ifşa tabiatı gereği tamamıyla gönüllü bir eylemdir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 62). Yani ifşa eyleminde bulunan kişi bunu kesinlikle gönüllü olarak ve hiçbir zorlama olmaksızın yapmalıdır.

İfşa konusunda özetle şunlar söylenebilir, ifşa; (1) kişi, kamuyu bilgilendirmeye yönelik faaliyette bulunur, (2) bilgi kamu kayıtları meselesi olur, (3) bilgi bir örgütte olması muhtemel veya olmakta olan, büyük ölçüde illegalite içeren uygulama hakkında olur, (4) gerçekleştiren kişi bir zamanlar veya halen söz konusu örgütün üyesi olur ise meydana gelir (Jubb, 1999: 84).

İfşanın özelliklerini belirtmek gerekirse (Near ve Miceli, 1985: 2-3; De Maria, 1994:3; Jubb, 1999: 78-89; Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 62; Yeh, 2011: 47; Bernard, 2012:20; Çiğdem, 2013: 95):

- Gönüllü olarak gerçekleştirilir,
- İyi niyetli olarak hareket etmiş olmak gerekir,
- Herhangi kişi veya kurumdan eyleme geçmek için izin almaya gerek yoktur,
- Kamu yararı gözetilerek gerçekleştirilir,
- Gerçekleştiren kişinin rol tanımında ifşa etme veya olumsuz durumları rapor etme bulunmayabilir,
- Gerçekleştiren kişi kişisel çıkar gözetmez,
- Bilinçli olarak gerçekleştirilir,
- İfşacının, şu anda veya geçmişte örgütün bilgilerine erişme hakkı olan bir kişi olması gerekir.

2.2. İfşacı

İfşacı, örgütteki gayri ahlaki veya illegal durumların ortaya çıkmasında ve oldukça önemli bilgilerin örgütün en alt kademesinden en üst kademesine iletilmesinde kilit rol oynamaktadır (Ting, 2008: 249). De Maria (1994: 3) ifşacıyı “tamamen veya ağırlıklı olarak kamu yararı düşüncesi ile güdülenen, kendi özgür iradesiyle hareket eden, belirli bir mesleki rol ile alakalı olarak algılanan önemli bir hatanın, bunu soruşturma veya düzeltilmesi için gerekli faaliyetleri yürütmeye yetkisine sahip olan kişilere bildiren ilgili vatandaştır” şeklinde tanımlamıştır.

Bernard (2012: 20)’a göre ifşacı; halkın çıkarıyla hareket eden ve herhangi bir kanun, kural ya da düzenlemenin ihlal edildiği; kötü yönetim uygulamalarının olduğu; kurum kaynaklarının israf edildiği; otoritenin kötüye kullanıldığı; kamu sağlığı ve/veya güvenliği için önemli ve/veya özel bir tehlike arz eden uygulamaların olduğu konusunda makul gerekçeleri olan ve bu bilgileri gönüllü olarak, etkili olabilecek örgüt içindeki veya dışındaki kişi veya kuruluşlara raporlayan, bildiren kişidir.

İfşacı, örgütün illegal uygulama/uygulamalarını durduracak veya engelleyecek otoritesi olmayan; isimsiz kalmayı seçse de seçmese de veya illegal uygulama gözlemlendiğinde işgal ettiği örgütsel rol, ifşa eylemi gerçekleştirmeyi resmi olarak tanımlasa da tanımlamasa da, illegal uygulamanın gerçekleştirdiği örgütün mevcut

çalışanı veya geçmişte orada çalışmış bir elemanı olmalıdır (Near ve Miceli, 1985: 2-3). İfşacının organizasyonda şahit olduğu ahlak dışı ve/veya illegal davranışı ifşa etmesindeki sebep organizasyondaki bu olumsuz durumun organizasyonun kendisine ve organizasyon dışında kişi veya kurumlara zarar vermesini önlemektir. İfşacı kişisel menfaatten uzak tamamen iyi niyetli bir yaklaşımla ifşa eylemini gerçekleştirmektedir (Çiğdem, 2013: 95). İfşacı, örgütü tarafından hain, ispiyoncu gibi olumsuz kavramlarla nitelendirilebilirken toplum tarafından bir kahraman olarak görülebilmektedir (Perks ve Smith, 2008: 17).

İfşacının genel olarak dört önemli özelliği vardır (Near ve Miceli, 1985: 2):

- İfşacı, en azından bir zamanlar, illegal uygulamanın gerçekleştiği örgütün bir üyesi olmalıdır. Ancak ifşacı, ifşa eylemini gerçekleştirmeden önce örgütten ayrılmış olabilir,
- İfşacı, örgüt faaliyetlerini değiştirebilecek otoriteye sahip değildir, yani ifşacı değişiklik yapabilmek için meşru bir güç tabanına dayanmamaktadır ve diğer informal güç tabanlarına güvenmelidir.
- İfşacı, bazen isimsiz olarak kalmaktadır (ismini belirtmeden ifşa davranışını gerçekleştirmektedir),
- Bazı ifşacılar işgal ettikleri mevkiden ötürü rol tanımları gereği ifşa eylemini gerçekleştirebilirler. İç denetçi, ombudsman ve benzeri nezaretçi rolleri resmi olarak örgütte illegal bir uygulama gözlemledikleri takdirde ifşa eylemi gerçekleştirmelerini gerektirebilir.

2.3. İfşaya konu olan olayın özellikleri

Aynı uygulama/olay farklı kişiler tarafından farklı değerlendirilebilmektedir. İfşa davranışında da ifşacının çıkış noktası gözlemlediği veya öğrendiği olay hakkındaki kişisel yargıdır. Fakat burada ifşacının iyi niyetli hareket etmesi esastır. Her ne kadar ifşa davranışında kişisel yargılar ön planda ve önemli olsa da ifşaya konu olabilecek uygulamaların bazı asgari özellikleri de en azından taşıması gerekmektedir. Örgütlerde olumsuz bir durumun ifşa kapsamında değerlendirilmesi için bu olayın bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Nearet al. (2004), ifşaya konu olan illegal uygulamaların 17 kategoride olduğunu tespit etmiş ve bunları 7 temel başlık altında toplamışlardır. Bunlar şunlardır (Near et al.,2004: 226-227):

- **Çalmak:** Para kaynaklarını ve malları çalmak, rüşvet ve komisyon kabul etmek, bulunduğu pozisyonu kendi kişisel faydası için kullanmak, taraflara adil olmayan avantaj sağlamak, çalışanın her türlü kötüye kullanımı vb. bu kategoride yer almaktadır. Tüm illegal ve/veya gayri ahlaki uygulamalar içindeki oranı %10'dur.
- **İsraf etmek:** Örgütsel kaynakların her türlü israf edilmesi bu kategoride yer almaktadır. Tüm illegal ve/veya gayri ahlaki uygulamalar içindeki oranı %44'tür.
- **Kötü yönetim:** Yönetimin yapmış olduğu performans hataları, zayıf yönetim şeklinin gizlenmesi vb. bu kategoride yer almaktadır. Tüm ahlak dışı ve/veya illegal uygulamalar içindeki oranı %11'dir.

- **Güvenlik problemleri:** Güvenli olmayan ürün veya hizmetler, güvenli olmayan çalışma koşulları vb. bu kategoride yer almaktadır. Tüm ahlak dışı ve/veya illegal uygulamalar içindeki oranı %8'dir.
- **Cinsel taciz ve kötü muamele:** Sözlü veya fiziksel taciz, psikolojik şiddet, dayak vb. bu kategoride yer almaktadır. Tüm ahlak dışı ve/veya illegal uygulamalar içindeki oranı %8'dir.
- **Ayrımcılık:** Cinsiyete, dine, ırka dayalı olan ayrımcılık vb. bu kategoride yer almaktadır. Tüm ahlak dışı ve/veya illegal uygulamalar içindeki oranı %13'tür.
- **Hukukun ihlali:** Vergi kaçakçılığı, kaçak işçi çalıştırma vs. yasadışı uygulamalar vb. bu kategoride yer almaktadır. Tüm ahlak dışı ve/veya illegal uygulamalar içindeki oranı %7'dir.

Görüleceği üzere ifşaya konu olabilecek uygulamalar içerisinde en büyük oran israf aittir ve israfın ardından ayrımcılık gelmektedir.

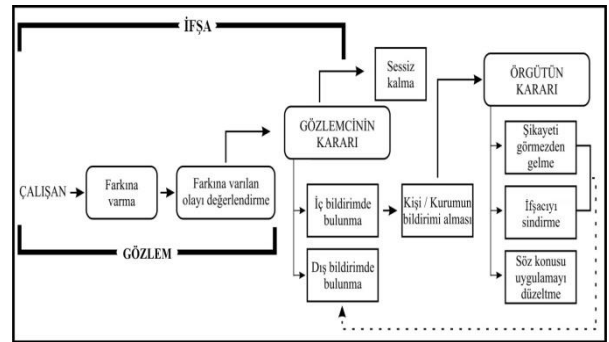
İfşaya konu olan eyleme karışan amirin görev yaptığı örgütün niteliği, faaliyet süresi ve boyutu konusunda Near ve Miceli (1985: 4) büyük veya küçük, kamu veya özel sektör, genç veya olgun her örgütün ifşa girişiminin hedefi olabileceğini belirtmiştir. Dolayısıyla bütün örgütler ifşaya konu olabilmektedir. Ancak örgütlerin genel olarak ifşa davranışına yaklaşımı/bakışı olumlu değildir. İfşa davranışı örgütler tarafından örgütün huzuru, imajı ve prestiji için sakıncalı görülen bir davranıştır (Holthausen, 2007: 210).

2.4. İfşa süreci ve sonuçları

İfşa, bir olaydan ziyade bir süreç olarak ele alınacak olursa söz konusu süreç en az dört bileşen içermektedir:

- İfşa etmeyi gerçekleştiren bir kişi yani ifşacı,
- Şikâyet edilen veya bildirilen uygulama,
- Şikâyete konu olan uygulamayı gerçekleştiren genel olarak bir örgüt veya örgüt içerisinde bir kişi ya da bir grup insan,
- İfşacıdan uygulamaya ilişkin şikâyeti kabul eden taraf.

Süreçte yer alan üç aktör; ifşa eylemini gerçekleştiren ifşacı, şikâyete konu olan faaliyeti gerçekleştiren taraf ve şikâyeti kabul eden taraf kritik öneme sahiptir (Near ve Miceli, 1985: 2; Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 57-59). İfşa süreci Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. İfşa Süreci

İfşa süreci genellikle dört aşamadan oluşmaktadır.

- Aşama (Gözlem):** Potansiyel ifşacı gözlemlediği uygulamanın gerçekten bir illegal uygulama olup

olmadığına karar vermelidir. Eğer bir uygulama, işçinin değerleriyle ya da örgütün açıklanmış değerleriyle uyumsuzluk içindeyse illegal uygulama olarak algılanacaktır.

ii. Aşama (Gözlemcinin Kararı): Bu aşama faaliyeti bildirme kararının verilmesinden oluşmaktadır ve böyle bir karar verirken işçi pek çok alternatifini tartmalıdır. Diğer yandan işçisi usulsüzlüğün ciddiyetini ve işçi etmeden bunu durdurmanın mümkün olup olmadığını da değerlendirmelidir. Ayrıca bu uygulamayı kime bildirmesi gerektiğinin farkında olmalıdır.

iii. Aşama (Örgütün Tepkisi): Örgütün ilk tepkisini gösterdiği aşamadır. Örgüt işçisiye konu olan uygulamayı durdurmayı veya uygulamaya devam etmeyi seçebilir.

iv. Aşama (Örgütün Kararı): Bu aşama ise örgütün şikâyeti gerçekleştiren kişiyle ilgili ne yapacağına karar verdiği aşamadır. Örgüt işçisiye tamamıyla görmezden gelmeyi veya işçisiye sessizleştirmek için adım atmaya ya da işçi tarafından kendisine karşı yapılan suçlamaları geçersiz kılmayı (inanmamayı) seçebilir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 60).

İşçi sürecinde gözlemcinin gözlemlediği olay hakkındaki yargısı büyük ölçüde subjektif bir nitelik arz etmektedir. Neyin yanlış/kanuna aykırı uygulama olarak algılanacağı çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Kişisel düzeyde değerler, ahlaki algılar ve etik muhakeme ile şekillenebilmektedir ve dolayısıyla dini inançlara veya kültürel perspektife dayanabilmektedir (Lewis, 2011: 72).

Gözlemcinin işçi davranışında bulunma ya da bulunmama kararı pek çok faktörden etkilenmektedir. Örneğin işçisiye konu olan uygulamanın ilgili olduğu kişi doğrudan bildirimde bulunup bulunmama kararını etkileyebilir (Miceli et al., 1991: 118; Lewis, 2011: 73;). İşçi ile ilgili yapılan çalışmalarda bu süreci etkileme ihtimali olan beş faktör üzerinde durulmaktadır. Bu faktörler (Larmer, 1992: 126; Thomas ve Miller, 2005: 464; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 277; Hassink et al., 2007: 29-30; Özler ve ark., 2010: 175); psikolojik faktörler, kültürel ve ahlaki faktörler, misilleme, işçi ile ilgili politika ve yönetmeliklerin yapısı ve işçisiye konu olan olayın türüdür. Dolayısıyla bir çalışanın işçi davranışında bulunma kararı pek çok faktörün etkileşimi sonucuna dayanmaktadır.

İşçi süreci olaya göre bazı değişiklikler gösterebilir. Örneğin bir çalışan iç işçi sonucunda örgütün uygulamalarından (örgütün işçisiye yönelik yaptığı uygulamalardan) tatmin olmuş hissetmezse bu kez örgüt dışı taraflara tekrar şikâyetle bulunmayı seçebilir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 60). Burada belirtmek gerekir ki iç ve dış işçi süreç açısından çok benzer şekilde işlemektedir (Nearet et al., 2004: 221)

Gerçekleştirilen bir işçi eyleminin olumlu ve olumsuz birçok sonucu ve bu sonuçlardan etkilenen taraflar bulunmaktadır. Gerçekleştirilen işçi davranışına verilen tepkiye göre sonuçlar da değişik olmaktadır. Nearet et al. (1993)'nin yapmış oldukları çalışmaya göre, örgüt yapısı, paylaşılan norm ve inançlar, işçisinin kullanacağı kanal hakkındaki bilgisi ve kullanmış olduğu kanal işçi ve örgüt üyelerinin işçisiye karşı tepkisi üzerinde etkili olmaktadır (Dworkin ve Baucus, 1998: 1282). Alleyne (2010: 102) ile Paul ve Townsend (1996: 156) işçi eylemine verilebilecek tepkileri beş gruba ayırmışlardır:

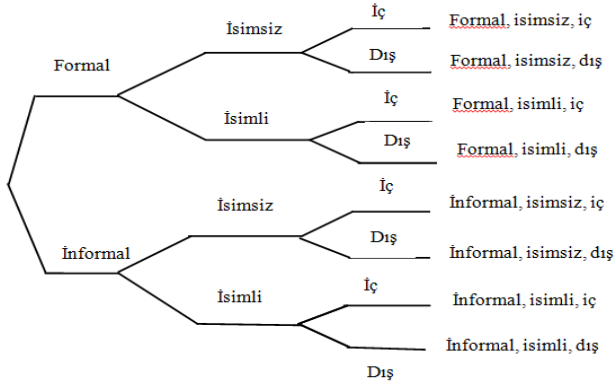
- Örgüt, işçi edilen usulsüzlüğü önleyerek düzeltilmesi için gerekli tedbirleri alabilir,
- Örgüt, işçi edene karşı misillemede bulunabilir,
- İşçisi misillemeye karşılık verebilir,
- Örgüt, işçisinin illegal ve/veya ahlak dışı uygulamalar ile ilgili olan raporunu reddedebilir,
- Örgüt, işçisiye gerçekleştirdiği işçi eyleminden dolayı ödüllendirebilir.

İşçisinin bilgiyi işçi etmesinin terfi, maaş zammı, ikramiye gibi olumlu sonuçları olabileceği gibi işçi davranışından dolayı işçisinin işten çıkarılması çoğu kurumda doğrudan yapılmaz ancak işçisiye örgütten uzaklaştırmak için pasif bir göreve atama, psikolojik baskı, mobbing gibi dolaylı yöntemler uygulanabilmektedir (Çiğdem, 2013: 100).

Prososyal bir davranış olan işçi eyleminde, örgütün, örgüt çalışanlarının, müşterilerin veya toplumun çıkarlarının korunması işçi eyleminin gerçekleştirilmesinin altında yatan asıl nedendir. Ancak işçisi bu davranışından dolayı çoğu kez örgüt tarafından misillemeye maruz bırakılarak bedel ödemek zorunda kalmaktadır. Her ne kadar orta kademe ve ilk kademe yöneticiler kanuna aykırı/illegal veya gayri ahlaki uygulama hakkında haberdar olma isteğinde olsalar da örgüt içerisinde birilerine problemi bildiren işçisiye karşı yaygın bir örgütsel cevap ilk olarak misillemedir. Bu şartlar altında çalışanların sessizliğini sürdürmesi veya formal örgüt kanalları yoluyla problemin tatmin edici bir çözümünü araştırmaktansa çözümü örgüt dışında araştırması beklenebilir. Bu ise pek çok istenmeyen sonuca yol açabilir (Keenan, 1990: 224). Misilleme, sahip olduğu bilgiyi iç veya dış kanalları kullanarak işçi etmesine karşılık, örgütün diğer üyeleri tarafından işçisinin huzurunu bozmaya yönelik olarak gerçekleştirilen tehdit eylemleridir (Rehg, 1998: 17). İşçisi, eylemi sonucunda farklı tür davranışlara maruz kalabilir. Çalışma arkadaşları, selamlaşmayı ve sohbet etmeyi kesme, öğle yemeklerinde veya molalarda onunla aynı masada oturmaktan kaçınma, herhangi bir sebeple bir araya geldiklerinde bir bahane ile işçisinin yanından uzaklaşma gibi davranışlar sergilemek suretiyle işçisiye yalnız bırakabilmektedir (Martin, 1999: 11). İşçisinin davranışı nedeniyle bazen işten çıkarılması ya da ücretinin düşürülmesi karşı karşıya kaldığı en önemli ekonomik sonuçlardır. Diğer yandan işçisinin diğer işverenler tarafından hain veya ispiyoncu olarak görülmesi işçisinin aynı sektörde faaliyet gösteren diğer işletmelerde iş bulma olasılığını düşürecek ve işçisinin gelecekteki kariyer planlarının yok olmasına neden olacaktır (De Schepper, 2009: 21-22). İşçi davranışı karşısında, karşılaşılan olumsuz durumların belki de en önemli sonucu, maruz kaldığı olayların işçisinin örgüte olan saygısının, güveninin ve inancının azalmasına yol açacak olmasıdır (Rothschild ve Miethe, 1994: 262). Misilleme ile karşılaşma endişesi, çalışanların örgütte şahit oldukları ahlak dışı ve/veya illegal uygulamaları ilgililere bildirmek yerine sessiz kalmayı tercih etmelerine sebep olabilmektedir. İşçilerinin %90'ından fazlası kariyerlerini erken yaşlarda bitirmekte, kara listeye alınmakta ya da tüm birikimini, evliliklerini hatta yaşamlarını bile kaybedebilmektedirler (Zhanget et al., 2009: 25).

2.5. İfşa türleri

İfşacının seçimine göre ifşanın farklı türleri vardır; örgüt içi/örgüt dışı, isimli/isimsiz ve formal/informal. Şekil 2'de ifşa türlerinin birbirleriyle etkileşimi gösterilmektedir.



Şekil 2. İfşa Tipolojisi
Kaynak: Park et al., 2008: 930.

İfşa çoğunlukla, illegal uygulamanın bildirildiği kanal bağlamında dış ve iç ifşa olarak ikiye ayrılmaktadır (Park et al., 2005: 389). Dış ifşa, bir örgüt çalışanın örgüt içerisinde gerçekleştirilmiş illegal bir uygulamayı, söz konusu örgütün dışındaki birisine bildirme eylemidir. Çalışan bu eylemi ya isimsiz olarak ya da kimliğini açıklayarak gerçekleştirebilir. İç ifşa ise illegal bir uygulamayı örgüt içerisinde üst seviyede yetkili birine bildirme eylemidir. İç ifşa da isimsiz veya kimliği açık olarak gerçekleştirilebilir (Park et al., 2005: 389).

İç ve dış ifşa birbirini dışlamazlar. Dış ifşa gerçekleştiren ifşacıların neredeyse hepsi ayrıca iç kanalları kullanmıştır (Miceli ve Near, 1984: 701; Nearet al., 2004: 221; Park et al., 2005: 389). Ancak bu ön kabule karşın Miceli et al., (1991) tarafından yapılan bir araştırma illegal bir uygulama gözlemleyen ve bunu örgüt dışındaki bir tarafa bildirdiğini belirten 108 (bu rakam yalnızca dışsal bildirimde bulunanların sayısıdır) kişiden yalnızca 13 tanesinin durumu ayrıca en azından örgüt içindeki bir tarafa bildirdiğini ortaya koymuştur.

İfşa hem çalışan hem de işveren için bazı etik ikilemlere yol açmaktadır. Çalışan açısından sadakat, adalet, dürüstlük, işbirliği ve ahlaki yükümlülük ve benzeri şüpheler söz konusu olabilmektedir. Ancak ifşa işveren açısından da zor bir etik sorundur. Çünkü işverenler, ifşacı tarafından etik dışı/illegal/gayri ahlaki faaliyet ile suçlanan kişiler de dâhil olmak üzere, tüm çalışanların haklarını korumak zorundadır. Diğer yandan iş çevresinin (çalışma ortamının) bir güvensizlik ortamına girip kötüleşmemesini garantiye almak zorundadır. Ancak işveren, şüpheli davranışın örgüt içi ifşasını teşvik etmek için hiçbir şey yapmazsa veya çalışan muhalefetini bastırırsa örgütün ifşaya konu olan eylemleri düzeltilemeyebilir ve işyerinin etik iklimi zarar görebilir. İşverenlerin, örgüt içerisinde etik davranış endişesi, örgüt içi ifşayı desteklemelerini gerektiren önemli bir sebeptir. Son olarak örgüt dışı ifşa olumsuz tanıtım, kimi düzenleyici soruşturmalar ve yasal sorumluluğa yol açabilir. Çalışanı bastırmaya ve sessizleştirmeye teşebbüs etmek aslında problemi daha kötü hale getirebilir. Örgüt içi ifşa örgütlere

soruşturmada kaçınma ve ifşaya konu olan eylemi düzeltme ve örgüt dışı ifşanın olumsuz sonuçlarından kaçma fırsatı sağlar. Bu sebeplerden ötürü işverenler örgüt içi ifşayı desteklemelidir (Barnett et al., 1993: 128).

Yapılan çalışmaların çoğu örgüt dışındaki bir kişi veya mercii aracılığıyla kamuoyuna yapılan ifşa üzerine yoğunlaşmış (dış ifşa) olmasından dolayı kimi araştırmacılar dış ifşanın süreç yönüyle iç ifşadan ayrıldığını savunarak dış ifşanın gerçek anlamda bir ifşa olduğunu ileri sürerken (Janis ve Mann, 1977; Farrell ve Petersen, 1982), kimi araştırmacılar ise ifşanın iç, dış veya her ikisinin bir kombinasyonu şeklindeki bir süreç ile gerçekleşebileceğini savunmaktadır (Hirschman, 1970; Naderet al., 1972; Weinstein, 1979; Westin, 1981; Elliston, 1982). Özetle kimi araştırmacılar için şikâyetin yapılacağı kişi/kurum sadece örgüt dışındaki kişi veya kurumlar olabilirken kimi araştırmacılara göre örgüt içi kişi/kişiler, örgüt dışı kişi/mercii/kurumlar bazen de aynı anda hem örgüt içi hem de örgüt dışındakiler olabilmektedir.

İfşacının örgütteki ahlak dışı ve/veya illegal durumu gerçek ismini kullanarak veya kendi kimliğinin belirlenmesine yardımcı olacak bilgiler vererek ifşa etmesi isimli ifşa; buna karşın kimliğini ortaya çıkaracak isim veya herhangi bir başka bilgi vermeksizin veya takma bir isim kullanarak durumu ifşa etmesi ise isimsiz ifşa olarak adlandırılmaktadır (Park et al., 2008: 930). İfşacının isimsiz ifşa yolunu tercih etme olasılığının yüksek olduğunu savunan Elliston (1982: 172-173) bunun nedenlerini üç madde halinde açıklamıştır. İfşacının isimsiz ifşayı tercih etmesinin sebepleri; a) şahit olunan usulsüzlük veya suçun boyutları yani söz konusu olaydan etkilenecek kişi sayısı veya olayın psikolojik veya sosyolojik yaygınlık derecesi ve topluma vereceği zarar, b) maruz kalabileceği yaptırımların veya misillemelerin varlığı, c) ifşacının mevcut sosyal ilişkileri bir başka ifade ile ifşaya konu olan olayın ifşacının yakın arkadaşı tarafından gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Formal ifşa, ifşanın kurumsal şekilde yani mevcut protokol veya hiyerarşinin izlenerek gerekli kişilere iletilmesi iken informal ifşa kişinin ahlak dışı ve/veya illegal davranış veya durumları yakın bağlara sahip olduğu ve güvendiği kişiye bildirmesidir. Bir ifşa eylemini üç boyutlu olarak ele alan Park et al. (2008: 930) ifşanın Şekil-1 de yer aldığı şekilde formal/informal, örgüt içi/dışı ve isimli/isimsiz olarak gerçekleşebileceğini savunmuştur. İfşacı açısından isimsiz ve resmi kanallar kullanılarak gerçekleştirilen ifşa, ifşacının bundan asgari düzeyde zarar görmesini ve etkilenmesini sağlamaktadır. Amerika Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada birçok kurumda resmi kanallar kullanılarak gerçekleştirilen ifşayı teşvik edici önlemler alındığını ortaya koymuştur (Hunton ve Rose, 2011: 77-78). Formal ve informal ifşa konusunda Türkiye ve İran'da okuyan üniversite öğrencileri üzerine yapılan bir araştırmada Türkiye'de okuyan öğrencilerin iç, isimsiz ve resmi ifşa türlerini seçme eğilimi daha yüksek iken İran'da okuyan öğrencilerin yine iç, isimsiz ancak informal ifşa türlerini seçmeye daha meyilli oldukları ortaya çıkmıştır (Öktem ve Sahabazi, 2012).

3. Araştırma tasarımı

3.1. Araştırmanın amacı ve hipotezleri

Çalışmanın temel amacı kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanlar arasında ifşa davranışında bulunma niyeti

konusundaki farklılıkların incelenmesidir. Bu doğrultuda “Çalışanların işa davranışında bulunma niyetleri kamu sektöründe ve özel sektörde çalışıyor olmalarına göre farklılık gösterir mi?” sorusuna cevap aranmıştır. Belirtilen bu temel amaç dışında çalışanların genel olarak işa davranışında bulunma niyetini tespit etmek ve eğer işa davranışında bulunurlarsa çalışanların ne gibi sonuçlarla karşılaşmayı beklediklerini belirlemek de amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışanların buldukları yönetsel kademelere göre işa davranışı niyetlerinde farklılaşma olup olmadığını ortaya koymak da amaçlanmaktadır. Diğer yandan çalışanların geçmişte işa davranışında bulunup bulunmadıklarını tespit etmek de amaçlanmaktadır.

Çalışmanın temel amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler şunlardır:

H₁: Kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları arasında örgüt içi işa davranışına yönelik tutum konusunda farklılık vardır.

H₂: Kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları arasında örgüt dışı işa davranışına yönelik tutum konusunda farklılık vardır.

H₃: Kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları arasında sessiz kalma davranışına yönelik tutum konusunda farklılık vardır.

3.2. Evren ve örneklem

Bu çalışma Türkiye’de kamu sektörü ve özel sektörde çalışanların işa niyetleri arasındaki farklılığı araştırmak amacıyla tasarlanmıştır.

Araştırmada işa davranışı niyeti konusunda kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının ayrı ayrı ele alınmasının nedeni her iki sektörün yapısal özelliğine göre çalışanların değerlendirmelerinin, kararlarının ve davranış kalıplarının farklı olmasıdır. Araştırmada ayrıca yöneticiler seçilmiştir ve yöneticilerin seçilmiş olmasının nedeni ise çalıştıkları örgüte ilişkin daha fazla bilgi sahibi olmaları, işlerinin özünün karar vermek olması ve muhtemelen yönetici olmayan çalışanlara nazaran daha rahat hareket ediyor olmalarıdır. Bu sebeplerle kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan yöneticilerden veri toplanmasına karar verilmiştir. Diğer yandan yönetsel kademeler konusunda bir ayırım yapılmamış ve her düzeyden yönetici kapsama alınmıştır.

Alan araştırmasının İzmir ilinde gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın evrenini İzmir ilinde kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan yöneticiler oluşturmaktadır ve evren sayısı bilinmemektedir. Örneklem sayısı +/- hata toleransı ve %95 güven düzeyinde 246 yönetici olarak saptanmıştır. 289 özel sektörde 95 kamu sektöründe çalışan yöneticiden veri toplanmıştır.

3.3. Veri toplama aracı ve analiz yöntemi

Araştırmada dört kısımdan meydana gelen bir anket formu kullanılarak veri toplanmıştır. Kullanılan anket formunun ilk kısmı demografik bilgileri tespit etmeye yönelik 7 adet ifadeden oluşmaktadır. İkinci kısım, örgüt dışı işa eğilimini, örgüt içi işa eğilimini ve sessiz kalma eğilimini tespit etmeye yönelik toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. 20 ifadeden oluşan bu kısım çalışanların işa niyetini tespit etmeye yöneliktir ve Park et al., (2005) tarafından geliştirilen ölçeğe yeni sorular eklenerek oluşturulmuştur. Üçüncü kısım, işanın işacı açısından olası

sonuçlarına ilişkin 13 ifadeden oluşmaktadır. Bu kısımda yer alan ifadelerin dört tanesi Park et al. (2005)’ten alınmıştır. Son kısım ise işaya ilişkin ve işanın örgüt açısından sonuçlarına ilişkin olmak üzere 16 ifadeden oluşmaktadır.

Anket uygulaması yüz yüze ve kapalı zarf usulü ile gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması üç ay sürmüştür. Bu süre zarfında 800 anket formu dağıtılmış ve üç ayın sonunda 384 adet kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Bu sayı araştırma için yeterli sayının üzerindedir.

Araştırmada elde edilen veriler, kodlanarak bilgisayara yüklenmiş ve SPSS 20,0 istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler ve frekans analizi; güvenilirlik analizi; katılımcıların işa davranışına yönelik tutumlarının olumlu mu olumsuz mu olduğunu tespit edebilmek için aritmetik ortalama (\bar{X}) ve işa davranışının boyutlarını saptamak için faktör analizi kullanılmıştır. İkili karşılaştırmalarda Man Whitney U ve çoklu karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis analizleri kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında yapılmıştır.

Aritmetik ortalama sonuçları yorumlanırken Likertli sorularda katılımcıların seçeneğe katılma düzeyinin aritmetik ortalaması 1.00-1.79 olduğunda “kesinlikle katılmıyorum”; 1.80-2.59 olduğunda “katılmıyorum”; 2.60-3.39 olduğunda “kısmen/orta katılıyorum”; 3.40-4.19 olduğunda “katılıyorum” ve 4.20-5.00 olduğunda “kesinlikle katılıyorum” olarak yorumlanması kabul edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmaya katılan yöneticilerin %75,3 ü özel sektörde ve %24,7’si ise kamu sektöründe çalışmaktadır. Bu sonuç özel sektörde çalışanların söz konusu anket çalışmasına daha yüksek oranda karşılık verdiğini göstermektedir. Katılımcıların yönetim kademeleri itibarıyla dağılımları incelendiğinde %19,5’i üst kademe yönetici, %38,5’i orta kademe yönetici ve %37,2’si ise alt kademe yöneticidir. Sonuçlar orta ve alt kademe yöneticilerin üst kademe yöneticilere nazaran araştırmaya daha fazla katılım gösterdiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılanların %65,1’i evli, %34,6’sı bekârdır ve %36,7’si kadın iken %61,5’i erkektir. Katılımcıların %62’si çocuk sahibidir ve %37,5’inin çocuğu yoktur. Katılımcıların yaşları itibarıyla dağılımları incelendiğinde; %6,5’i 20-25 yaş aralığında, %15,6’sı 26-30 yaş aralığında, %23,4’ü 31-35 yaş aralığında, %17,4’ü 36-40 yaş aralığında, %16,4’ü 41-45 yaş aralığında, %9,6’sı 46-50 yaş aralığında ve %9,9’u 51 yaş ve üzerindedir. Yöneticilerin genel olarak orta yaş grubunda yer aldığı söylenebilir. Yöneticilerin %47,7’si lisans, %16,1’i yüksek lisans, %15,9’u lise, %14,1’i yüksekokul, %3,4’ü doktora, %1,3’ü ortaöğretim ve %0,8’i İlköğretim mezunudur. Yöneticilerin genel olarak eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir ve bu beklenen bir durumdur.

Araştırmaya katılanların iş hayatında toplam çalışma süreleri %17,4 1-5 yıl arası; %16,1 6-10 yıl arası; %20,1 11-15 yıl arası; %16,7 16-20 yıl arası; %28,4 21 yıl ve daha uzun süre olarak dağılım göstermektedir. Araştırmaya dâhil olan yöneticilerin genel olarak sektörel anlamda deneyim sahibi oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin %47,1’i 1-5 yıl arası, %18,2’si 6-10 yıl arası, %11,5’i 11-15 yıl arası, %7,6’sı 16-20 yıl arası ve %15,6’sı 21 yıl ve daha uzun süredir mevcut

buldukları iş yerinde çalışmaktadır. Yöneticilerin sektörel deneyimi ve mevcut iş yerindeki deneyimleri birlikte dikkate alındığında yöneticilerin mobilitelerinin yüksek olduğu söylenebilir. Zira mevcut iş yerinde 1-5 yıl arası çalışan yöneticilerin oranı oldukça yüksektir ancak iş hayatında toplam 1-5 yıl arası çalışan yöneticilerin oranı buna nazaran oldukça düşüktür. Söz konusu oranlar yöneticilerin mobil olduklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilere çalıştıkları iş yerinde daha önce işşaya konu olabilecek bir olay veya davranışa şahit olup olmadıkları ve eğer şahit oldularsa buna ilişkin ne yaptıkları sorulmuştur. Bu ifadenin araştırılmasının amacı yöneticilerin/çalışanların böyle bir durum karşısında somut tepkilerinin ne olduğunu tespit etmektir. Söz konusu ifadeye ilişkin sonuçlar Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: İşşaya Konu Bir Olay Karşısında Çalışanların Tepkisi

İş yerinde en az bir kere etik ihlali olduğunu:	n	%	Fark edenler arasındaki %
Fark etmedim	158	41,1	
Fark ettim ve bunu bildirdim	117	30,5	53,7
Fark ettim ve yalnızca arkadaşlarımla bu durumu paylaştım	70	18,2	32,1
Fark ettim ve bunu bildirmedim	31	8,1	14,2

Araştırmaya katılan yöneticilerin %41,1'i daha önce çalıştıkları iş yerinde işşaya konu olabilecek bir olay/uygulama veya davranışın farkına varmamıştır. Böyle bir durumda doğal olarak bildirimde bulunmayı gerektirecek bir şey yoktur ve katılımcıların neredeyse yarısı böylesi olumsuz bir duruma şahit olmamıştır. Ancak diğer yandan katılımcıların %56,8'inin de daha önce en az bir kere, çalıştığı iş yerinde işşaya konu olabilecek bir olay/uygulama veya davranışın farkına vardığı ortaya çıkmaktadır. Bu noktada önemli olan böyle bir duruma şahit olan yöneticilerin nasıl davrandığıdır. Araştırmaya katılan yöneticilerin %30,5'i bu durumu ilgililere bildirmiştir (daha önce böyle bir durum fark edenler arasındaki oranı %53,7'dir); %18,2'si ise farkına vardığı bu durumu yalnızca arkadaşlarıyla paylaşmış fakat bildirimde bulunmamıştır (daha önce böyle bir durum fark edenler arasındaki oranı %32,1'dir). %8,1'i de bu duruma ilişkin bir bildirimde bulunmamıştır (daha önce böyle bir durum fark edenler arasındaki oranı %14,2'dir). Söz konusu oranlar araştırmaya dâhil olan katılımcıların önemli bir bölümünün aynı zamanda bir işşacı olduğunu ortaya koymaktadır. Yani çalıştığı iş yerinde işşaya konu olabilecek bir olay/uygulama veya davranışın farkına varan kişilerin önemli bir çoğunluğunun bu durumu ilgililere bildirmekte olduğu görülmektedir.

4.1. İşşaya Davranışının Boyutlarına İlişkin Bulgular (faktör analizi sonuçları)

Araştırmaya katılanların işşaya davranışı niyetini tespit etmeye yönelik 20 ifadeden oluşan ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır ve ölçeğin güvenilirliği $\alpha=,823$ olarak saptanmıştır. Bu oran ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

İşşaya davranışı niyetinin boyutlarını saptamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri ,895 ve Barlett's testi de anlamlıdır. Dolayısıyla veri seti faktör analizi için uygundur. Varimax eksen döndürme yöntemi kullanılan analiz neticesinde 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ulaşılan 3 faktörlü yapıda faktör yükleri 0,50'den büyüktür ayrıca

0,10'dan daha az farkla birden fazla faktör içinde yer alan ifade bulunmamaktadır.

Faktörleri oluşturan ifadeler incelendiğinde ilk faktör işşaya konu olabilecek bir durum karşısında şahit olanın sessiz kalma eğilimini içermektedir ve **sessiz kalma** olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör işşaya konu olabilecek bir durum karşısında şahit olanın öncelikle örgüt dışındaki otoritelere durumu bildirme eğilimini ifade etmektedir ve **örgüt dışı işşaya** olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör ise işşaya konu olabilecek bir durum karşısında şahit olanın öncelikle örgüt içindeki otoritelere durumu bildirme eğilimini ifade etmektedir ve **örgüt içi işşaya** olarak adlandırılmıştır. Bu bulgu literatür ile uyumludur (Park et al.,2005) zira daha önce de belirtildiği gibi işşaya temel olarak iç ve dış işşaya olarak gerçekleştirmek ve ayrıca çeşitli sebeplerle sessiz kalma şeklinde de karşılanabilmektedir.

Üç faktör birlikte toplam varyansın %64,200'ünü açıklamaktadır ve faktörler toplam varyansın sırasıyla %32,140, %17,107 ve %14,954'ünü açıklamaktadır. Faktörlerin güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak araştırılmış ve her bir faktörün güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla $\alpha=,942$, $\alpha=,864$, $\alpha=,810$). Faktör analizi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: İşşaya Davranışına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Sessiz Kalma	Örgüt Dışı İşşaya	Örgüt İçi İşşaya
İşime/kurumuma olan bağlılığımdan dolayı bu konuda sessiz kalırım	,877	,062	,079
Hiçbir şekilde sonuç alamayacağımdan bu konuda tamamen sessiz kalırım	,845	,127	-,149
İş arkadaşlarıma olan bağlılığımdan dolayı bu konuda sessiz kalırım	,837	,103	-,070
Bu konu kurumun itibar kaybına sebep olacağından sessiz kalırım	,835	,057	-,060
Bu konuyu görmezlikten gelirim	,817	,128	-,181
Böyle bir uygulamayı gerçekleştiren kişi mevkidaşımsa bu konuda sessiz kalırım	,759	,126	-,148
Etik ihlali/kayıma/görevi suiistimal konusunda sessizliğimi korurum	,730	,079	-,246
Böyle bir uygulamayı gerçekleştiren kişi benden üst kademeysen bu konuda sessiz kalırım	,724	,068	-,172
Bu konuyu dış ve iç çevreye duyurmak kuruma ihanet olacağından sessiz kalırım	,706	,059	-,069
Konuyu yalnızca iş arkadaşlarımla gayri resmi olarak paylaşırım fakat resmi olarak durumdan şikayetçi olmam	,673	,214	-,239
Bu konuyu medyaya bildiririm	,098	,867	-,020
Bu konuyu doğrudan kamu oyuna işşaya ederim	,108	,866	-,049
Bu konuyu kurum dışı kanallarıyla açığa çıkarırım	,141	,849	,050
Bu konuyu kurum dışındaki otoritelere bildiririm	,034	,817	,102
Kurum içi yollardan bir sonuç alamayacağımı bildiğim için doğrudan örgüt dışı yollara başvururum	,323	,500	-,104
Bu konuyu kurum içi prosedürleri kullanarak bildiririm	-,222	-,039	,822
Bu konuyu kurum içerisindeki üst düzey bir yöneticiye bildiririm	-,184	,112	,793
Bu konuyu en yakın amirime bildiririm	-,180	-,034	,782
Kurum içerisindeki resmi iletişim/bildirim kanallarını kullanarak durumu bildiririm	-,177	,159	,721
Kurum içi bütün yolları kullanmadan kesinlikle örgüt dışı yolları denemem	-,012	-,338	,535
Güvenilirlikler (α)	,942	,864	,810
Faktör ortalamaları	2,01	2,07	3,62
Faktörün açıkladığı varyans	32,140	17,107	14,954
Toplam açıklanan varyans	64,200		

Örgüt dışı ifşa niyetini ifade eden ölçek ortalaması 2,07'dir. Bu oldukça düşük bir ortalama olup katılımcıların genel olarak örgüt dışı ifşa davranışında bulunma niyetlerinin olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla katılımcıların öncelikli olarak örgüt dışı ifşayı tercih etmeyecekleri söylenebilir.

Örgüt içi ifşa niyetini ifade eden ölçek ortalaması 3,62'dir. Bu sonucun katılımcıların gerekli olduğunda öncelikli olarak örgüt içi ifşa davranışında bulunma niyetinde olduklarını göstermekte olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle araştırmaya dâhil olan yöneticiler öncelikli olarak örgüt içi ifşayı tercih etmektedir. Dolayısıyla ifşaya konu olabilecek bir olay karşısında katılımcıların öncelikli tercihi örgüt içi ifşadır.

Ifşaya konu olabilecek bir olay/durum/davranış karşısında sessiz kalma eğilimini ifade eden ölçek ortalaması 2,01'dir ve bu oldukça düşük bir ortalama olup katılımcıların sessiz kalma davranışına sıcak bakmadıklarını (sessiz kalmayı tercih etmediklerini) göstermektedir. Dolayısıyla katılımcıların böylesi bir olay karşısında sessiz kalmayacakları söylenebilir. Dolayısıyla bir olayı gözlemleyen veya hakkında bilgi sahibi olan çalışanların bunu göz ardı edemeyecekleri ve bu konuda bir şeyler yapmaya çalışacakları söylenebilir.

Söz konusu sonuçlar incelendiğinde; kişinin kuruma/işine bağlılığının veya iş arkadaşlarına bağlılığının olay karşısında sessiz kalmasını sağlamadığı ortaya çıkmaktadır. Yine ifşaya konu olabilecek olaya/duruma daha üst kademedekilerin veya mevkidaşların dâhil olması da kişiyi sessiz kalmaya güdülememektedir. Kısaca belirtmek gerekirse kişiler şahit oldukları ifşaya konu olabilecek olay/davranış karşısında sessiz kalmaya meyilli değildir. Diğer yandan katılımcıların örgüt dışı ifşayı da tercih etmedikleri fakat örgüt içi ifşayı ise öncelikli olarak tercih ettikleri de dikkate alınırsa bu durumda çalışanların ifşaya konu olabilecek bir konu/olay/davranış karşısında örgüt içi ifşa mekanizmasını çok büyük bir ihtimalle kullanacakları söylenebilir.

4.2. İşanın ifşacı açısından yol açabileceği sonuçlara ilişkin bulgular

Bir çalışanın ifşa davranışında bulunmasının çalışan açısından bazı olumsuz sonuçlara yol açtığı literatürde belirtilmektedir. Bu olası olumsuz sonuçlara ilişkin katılımcıların görüşlerini yansıtan ortalamalar Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3: İşanın Ifşacı Açısından Sonuçlarına Yönelik Ortalamalar

İfadeler	\bar{X}	ss
Suçlamalarının (şikâyetimin) bir sonucu olarak zarar görürüm	2,86	1,106
Bildirimimin her bir aşamasında engellemeyle karşılaşırım	2,89	1,030
Çeşitli dezavantajlara (zararlara/kayıplara) tabi tutulurum	2,95	1,047
İşim tehlikeye girer	2,83	1,084
Çalışma arkadaşlarının tepkisiyle karşılaşırım	2,78	1,000
İş yerimde yalnız kalırım	2,67	1,043
İş yerimde dışlanırım	2,64	1,048
Psikolojik tacize/yıldırma çabalarına maruz kalırım	2,76	1,096
Ailemin tepkisiyle karşılaşırım	2,01	1,046
Sosyal hayatta yalnız kalırım	2,04	1,062
Yükselme şansımı kaybederim	2,68	1,137
İşimi kaybeder ve bir daha bu sektörde çalışmam	2,28	1,061
Maddi olarak sıkıntı yaşarım ailemin yaşam standardı düşer	2,41	1,156

Katılımcılar "Ailemin tepkisiyle karşılaşırım; Sosyal hayatta yalnız kalırım; İşimi kaybeder ve bir daha bu sektörde çalışmam ve Maddi olarak sıkıntı yaşarım ailemin yaşam standardı düşer" ifadelerine katılmamaktadır. Katılımcılar ifşa davranışında bulunurlarsa ailelerinden tepki göreceklarını, yalnızlaşacaklarını, maddi olarak sıkıntıya gireceklerini düşünmemektedir. Katılımcıların özellikle maddi sıkıntıya düşme ve yalnız kalma yönünde bir korku yaşamıyor olmaları toplumsal kültürün kolektivist özelliğinin bir yansıması olarak nitelendirilebilir.

Katılımcılar "Suçlamalarımın (şikâyetimin) bir sonucu olarak zarar görürüm; Bildirimimin her bir aşamasında engellemeyle karşılaşırım; Çeşitli dezavantajlara (zararlara/kayıplara) tabi tutulurum; İşim tehlikeye girer; Çalışma arkadaşlarının tepkisiyle karşılaşırım; İş yerimde yalnız kalırım; İş yerimde dışlanırım; Psikolojik tacize/yıldırma çabalarına maruz kalırım; Yükselme şansımı kaybederim" ifadelerine kısmen katılmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların ifşa davranışı sonucunda iş yerinde çeşitli sıkıntılarla ve olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktan çekindikleri söylenebilir.

4.3. Ifşa kararını etkileyebilecek çeşitli unsurlara ilişkin bulgular

Ifşaya ilişkin çeşitli ifadelerle yönelik ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 4'te gösterilmiştir. Söz konusu ifadeler ifşanın doğasını ve katılımcılar için ifşaya konu olan şeyi gerçekleştiren kişinin kimliği, pozisyonu vb. gibi unsurların ifşa kararı üzerindeki etkisini anlayabilmek açısından önemli görülmüştür. Diğer yandan ifşanın olası örgütsel sonuçlarına ilişkin katılımcıların görüşlerini de yansıtmaktadır.

Tablo 4: Ifşaya İlişkin Çeşitli İfadelere Yönelik Ortalamalar

İfadeler	\bar{X}	ss
Böyle bir şey fark ettiğimde hangi kanalları kullanarak bunu bildirebileceğim hakkında yeterince bilgi sahibiyim	3,46	1,174
Böyle bir durumda bu uygulamayı kimin yaptığı açıklama kararında etkilidir	2,63	1,160
Böyle bir uygulamayı gerçekleştiren kişinin pozisyonu bunu bildirme kararında etkilidir	2,39	1,142
Daha önce çeşitli haksız uygulamalara maruz kalan kişilerin yetki sahibi olunca başkalarına benzer şeyler yapmasını makul bulurum	1,76	,995
Söz konusu uygulamaları gerçekleştiren kişileri ideolojik olarak kendime yakın buluyorsam bu durum beni rahatsız etmez	1,68	,939
Söz konusu uygulamaları gerçekleştiren kişiler bana yakın (kan bağı, memleket vs.) ise bu durum beni rahatsız etmez	1,68	,924
Yetki (güç) sahibi kişilerin çeşitli haksız uygulamalar yapmasını normal karşılarım	1,69	,970
Ifşa etme kamu yararını arttırmaya yardımcıdır	3,28	1,092
Ifşa etme etik ihlali/kayıma/görevi suiistimali engellemede yardımcıdır	3,51	1,090
Ifşa etme kurumda ciddi hasarlar oluşmasını engellemede yardımcıdır	3,44	1,087
Ifşa etme kamuoyu nazarında kurumun itibar kaybetmesine sebep olur	2,91	1,082
Ifşa etme kurum içi huzursuzluğa sebep olur	2,88	1,077
Ifşa etme kurum içi güveni artırır	3,24	1,124
Ifşa etme yetkililerin daha adil davranmasını sağlar	3,46	1,092
Aileme danışmadan böyle bir olayı kimseye bildirmem	2,35	1,081
Yakın çevreme, arkadaşlarıma danışmadan böyle bir olayı kimseye bildirmem	2,31	1,085

Katılımcılar "Daha önce çeşitli haksız uygulamalara maruz kalan kişilerin yetki sahibi olunca başkalarına benzer şeyler yapmasını makul bulurum; Söz konusu uygulamaları

gerçekleştiren kişileri ideolojik olarak kendime yakın buluyorsam bu durum beni rahatsız etmez; Söz konusu uygulamaları gerçekleştiren kişiler bana yakın (kan bağı, memleket vs.) ise bu durum beni rahatsız etmez; Yetki (güç) sahibi kişilerin çeşitli haksız uygulamalar yapmasını normal karşılarım” ifadelerine kesinlikle katılmamaktadır. Bu sonuçlar, ifşaya konu olabilecek bir davranış gerçekleştiren kişilerin ideolojik yakınlık, hemşerilik, yetki sahibi olma ve daha önce çeşitli haksızlıklara uğramış olmalarının olaya şahit olanlar nezdinde durumu normalleştirmedini ve şahit olan kişilerin bundan rahatsızlık duyacağını göstermesi açısından önemlidir. Ve bu durumda şahit olan kişi muhtemelen ifşa davranışında bulunacaktır.

Katılımcılar “Böyle bir uygulamayı gerçekleştiren kişinin pozisyonu bunu bildirme kararında etkilidir; Aileme danışmadan böyle bir olayı kimseye bildirmem; Yakın çevreme, arkadaşlarıma danışmadan böyle bir olayı kimseye bildirmem” ifadelerine katılmamaktadır. Bu durumda katılımcıların ifşa kararını kişisel olarak yani bağımsız şekilde genellikle kimseye danışmadan aldığı söylenebilir.

Katılımcılar “Böyle bir durumda bu uygulamayı kimin yaptığı açıklama kararında etkilidir; İfşa etme kamu yararını arttırmaya yardımcıdır; İfşa etme kurum içi güveni artırır; İfşa etme kamuoyu nazarında kurumun itibar kaybetmesine sebep olur; İfşa etme kurum içi huzursuzluğa sebep olur” ifadelerine kısmen katılmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar ifşa davranışının kamu yararını ve örgütte güveni artıracaklarını düşünmekte oldukları belirtilebilir. Bununla birlikte katılımcılar aynı zamanda ifşa davranışının kurum içinde huzursuzluğa sebep olacağını ve toplum nezdinde kurumun itibarının zedeleneceğini de düşünmektedir. Bu noktada katılımcıların ifşa kararı verirken büyük ihtimalle kamu yararı ve örgüt ikileminde karar verdikleri söylenebilir.

Katılımcılar “Böyle bir şey fark ettiğimde hangi kanalları kullanarak bunu bildirebileceğim hakkında yeterince bilgi sahibiyim; İfşa etme etik ihlali/kayıma/görevi suiistimali engellemede yardımcıdır; İfşa etme kurumda ciddi hasarlar oluşmasını engellemede yardımcıdır; İfşa etme yetkililerin daha adil davranmasını sağlar” ifadelerine katılmaktadır. Katılımcıların ifşa davranışının örgüt açısından olumlu sonuçlar sağlayacağını düşündüğü ve dolayısıyla böyle bir durum karşısında ifşa davranışında bulunmaya meyilli olacağı söylenebilir.

4.4. Karşılaştırma testleri

Katılımcıların demografik özellikleri ile örgüt içi, örgüt dışı ifşa ve sessiz kalma davranışı arasında bir ilişki olup olmadığı Mann Whitney U ve Kruskal Wallis analizleri kullanılarak araştırılmıştır. Sonuçta cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, yaş, toplam çalışma süresi ve örgütteki çalışma süresi ile örgüt içi, örgüt dışı ifşa ve sessiz kalma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ancak yönetim kademesi ve eğitim düzeyi ile sessiz kalma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulgulanmıştır. Yönetimsel kademeler itibarıyla sessiz kalma davranışına en fazla meyilli olan yöneticiler alt kademe yöneticiler iken üst kademe yöneticiler sessiz kalmaya en az meyilli olan yöneticilerdir ($p=,045<,05$). Katılımcıların eğitim düzeyi ile sessiz kalma niyetleri arasındaki ilişki incelendiğinde sessiz kalmaya en fazla meyilli olanların ilköğretim mezunları olduğu ve en az meyilli olanların ise yükseköğretim mezunları olduğu tespit

edilmiştir ($p=,025<,05$). Eğitim düzeyleri dikkate alındığında eğitim düzeyi yükseldikçe sessiz kalma eğiliminin azaldığı görülmektedir ancak bu durumun istisnası doktora mezunu olanlardır ki doktora mezunlarının da sessiz kalma eğiliminin dikkate değer ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır.

Kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasında ifşa davranışı niyeti konusunda bir farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile araştırılmıştır.

Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan yöneticiler arasında ifşa davranışı niyeti konusunda farklılık olup olmadığına yönelik analiz sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Kamu Sektörü ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa Niyetinin Karşılaştırılması

İfşa Türleri	Sektör	n	Ortalama Sıra Sayıları	U	Z	p
Örgüt İçi	Özel	289	192,16	13630,500	-,104	,917
	Kamu	95	193,52			
Örgüt Dışı	Özel	289	185,53	11713,000	-2,156	,031
	Kamu	95	213,71			
Sessiz Kalma	Özel	289	191,43	13419,500	-,329	,742
	Kamu	95	195,74			

Örgüt içi ifşa davranışı niyeti konusunda kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($U=13630,500$ ve $p=,917>,05$). Dolayısıyla “Kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları arasında örgüt içi ifşa davranışına yönelik tutum konusunda fark vardır” şeklindeki **H₁ hipotezi reddedilmiştir.**

Örgüt dışı ifşa davranışı niyeti konusunda kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($U=11713,000$ ve $p=,031<,05$). Kamu sektöründe çalışan katılımcılar örgüt dışı ifşa davranışında bulunmaya özel sektör çalışanlarına nazaran daha meyillidir. Bu noktada kamu sektörü çalışanlarının öncelikli tercihlerinin örgüt dışı ifşa olduğu söylenebilir. Dolayısıyla “Kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları arasında örgüt dışı ifşa davranışına yönelik tutum konusunda fark vardır” yönündeki **H₂ hipotezi kabul edilmiştir.**

İfşaya konu olan olay karşısında sessiz kalma niyeti konusunda kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($U=13419,500$ ve $p=,742>,05$). Dolayısıyla “Kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları arasında sessiz kalma davranışına yönelik tutum konusunda fark vardır” yönündeki **H₃ hipotezi reddedilmiştir.**

5. Sonuç

İfşa, örgüt içerisinde ahlaka aykırı, etik dışı, yasadışı vb. durumların yani yanlış davranış veya uygulamaların bunları düzeltme/durdurma yetkisi bulunan taraflara örgüt üyeleri tarafından bildirilmesidir. Kamu yararı ve çıkarı gözetilerek ve tamamen gönüllü olarak gerçekleştirilen ifşa davranışı, örgütün kendini söz konusu konularda yenilemesi ve gerekli önlemleri alması açısından oldukça yararlı bir araçtır. İfşacı açısından ise en önemli sonuç yaşayacağı vicdanî rahatlık olsa gerektir.

Bu çalışmada temel olarak kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanlarının ifşa davranışı niyetlerinin birbirinden farklı olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır.

Bireyin özellikle karar davranışında diğer şeylerin yanı sıra çalışmakta olduğu sektörün yapısal özelliklerinin özellikle önemli olduğu düşüncesi böylesi bir karşılaştırmalı araştırmanın tasarlanmasında etkili olmuştur. Zira sektörlerin sahip olduğu yapısal özellikler çalışanların psikolojisini ve dolayısıyla değerlendirmelerini de etkileyebilmektedir. Ayrıca, yönetici olan çalışanların işa davranışında bulunma gibi kararlarda daha fazla hareket serbestisine vb. sahip olabileceklerinden ötürü yöneticiler tercih edilmiştir.

Çalışanların işa niyetlerinin kişisel özellikleriyle genel olarak ilişkili olmadığı saptanmıştır. Ancak literatürde genel olarak cinsiyet (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Celep ve Konaklı, 2012), yaş ve kıdem (Near ve Miceli, 1996; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005) itibarıyla işa davranışının farklılık gösterdiği belirtilmektedir. Genel itibarıyla bir farklılık saptanamamış olmasına karşın yönetim kademesi ve eğitim ile sessiz kalma davranışı arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur.

İfşaya konu bir olay karşısında sessiz kalmayı en fazla alt kademe yöneticiler tercih ederken en az üst kademe yöneticiler tercih etmektedir. Bu sonuç yönetsel kademelerin özellikleri, gereklilikleri ve yetkileri dikkate alındığında makul karşılanabilir zira üst kademe yöneticilerin sessiz kalmak yerine daha aksiyoner davranıp harekete geçmesi alt kademedeki yöneticilerle kıyaslandığında daha olasıdır ve dolayısıyla sessiz kalma eğilimlerinin de daha az olması beklenebilir. Eğitim düzeyi açısından ise sessiz kalmayı en fazla ilköğretim mezunları tercih etmektedir ve en az yüksekokul mezunları tercih etmektedir.

Araştırma sonucunda ayrıca, daha önce ifşaya konu bir olay fark eden çalışanlarının çoğunluğunun bu durumu ilgililere bildirdiği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla araştırmaya katılanlar arasında ifşacılar da bulunmaktadır ve oldukça fazladırlar. Bu durum ilgi çekicidir nitekim hem kamu sektöründe hem de özel sektörde daha önce ifşaya konu olabilecek bir olaya şahit olan çalışanların büyük çoğunluğu bu durumu bildirme kararı alarak hareket geçmiştir ve daha önce de değinildiği gibi bu karar konusunda sektörler arasında bir farklılık saptanmamıştır. Ayrıca çalışanların genel olarak, işa davranışı sonunda, örgüt açısından olumlu sonuçlar yaşanacağına inandıkları saptanmıştır. Bu olumlu bakış açısına karşın çalışanların kişisel olarak, işa davranışı sonucunda çeşitli dezavantajlara uğrama, işin tehlikeye girme korkusu, iş yerinde yalnız kalma, dışlanma ve mobbing gibi çeşitli olumsuzluklar yaşamaktan çekindikleri de tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların genel olarak maddi sıkıntı yaşama, sosyal hayatta izolasyon gibi çekinceleri olmadığı saptanmıştır. Bu bulgu da özellikle önemlidir zira özellikle işini kaybeden ya da benzer durumlar yaşayan bireyler maddi sıkıntılar yaşarlar ve bu sebeple bireyler işini kaybetmesine sebep olacak ya da tehlikeye atacak şeylerden uzak durmaya çalışırlar. Bu durumda katılımcıların kültürel yapının özellikleri sebebiyle iş hayatı dışındaki hayatı ile ilgili olarak böylesi korkular yaşamıyor oldukları söylenebilir.

Araştırma sonucunda örgüt içi işa niyeti ve sessiz kalma niyeti konusunda kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında bir fark olmadığı yani her iki sektörde çalışanların da bu konularda benzer tutuma sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak örgüt dışı işa davranışında bulunma niyeti konusunda kamu sektörü çalışanları ile özel sektör

çalışanları arasında bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre kamu sektörü çalışanları özel sektör çalışanlarına göre örgüt dışı ifşayı daha fazla tercih etmektedir. Kamu sektörü ve özel sektörde çalışan kişilerin işa davranışının genel olarak benzerlik göstermesi ancak bazı noktalarda farklılaşması literatür ile uyumludur. Kamu ve özel sektör çalışanları arasında işa davranışı konusunda bir fark olup olmadığını Taş ve Antalyalı (2015) hemşire örnekleminde araştırmış ve kamu hastanesinde ve özel hastanede çalışan hemşirelerin işa yönelimlerinin birbirine büyük oranda benzediğini saptamıştır. Hemşireler arasında ilk sırayı informal ifşanın son sırayı ise anonim ifşanın aldığı ortaya çıkmıştır. Ancak özel hastanede çalışan hemşirelerin kamu hastanesinde çalışan hemşirelere göre örgüt içi ifşayı ve anonim ifşayı daha fazla tercih ettikleri tespit edilmiştir. Benzer biçimde Yürür ve Nart (2016) da kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının işa niyetlerinin farklılaşabileceğini belirtmektedir.

Araştırma sonucunda işa davranışı konusunda kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanlar genel olarak benzerlik göstermekle birlikte işa davranışının bir boyutunda kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları ayrılmaktadır. Kamu sektörü çalışanlarının örgüt dışı ifşayı daha rahat/fazla tercih ediyor olmasında 2004 yılında kurulmuş olan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun (<http://www.etik.gov.tr/>) ve son dönemlerde özellikle teknolojiye yaşanan gelişmelerin etkisi olabilir.

Kaynaklar

- Alleyne, P.;Hudaib, M. ve Pike, R. (2010), "Towards a Conceptual Model Of Whistle-Blowing Intentions among External Auditors", *The British Accounting Review*, 45, 10-23.
- Aydın, U. (2002-2003), "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 79-100.
- Barnett, T.;Cochran, D. S. ve Taylor, G. S. (1993), "TheInternal Disclosure Policies of Private-Sector Employers: An Initial Look at Their Relationship to Employee Whistleblowing.", *Journal of Business Ethics*, 12, 127-136.
- Baş, T. (2006), *Anket*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Bernard, G. M. (2012), *Whistleblowing in A Wikileaks World: A Model for Responsible Disclosure in Homeland Security*, Unpublished Master's Thesis, Naval Postgraduate School Monterey, California.
- Candan, H. ve Kaya, T. P. (2015), "İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, 305-330.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2012), "Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki", *E-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Çiğdem, S. (2013), "Büro Yönetiminde Whistle-blowing ve Etik İlişkisi", *S.D.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 93-10.

- Dasgupta, S. ve Kesharwani, A. (2010), “ Whistleblowing: A Survey of Literature.”, The IUP Journal of Corporate Governance, Vol.IX, no. 4, 57-70.
- De Maria, W. (1994), “Unshielding the Shadow Culture: Queensland Whistleblower Study”, St. Lucia: University of Queensland, Department of Social Work and Social Policy.
- De Schepper, M. (2009), Settings the right incentive for whistleblowers, supervisor Martin Gelter, external examiner Alessia Paccas, European Master in Law and Economics, (http://www.emle.org/_data/Marten_De_Schepper_-_Setting_the_Right_Incentives_for_Whistleblowers.pdf).
- Dworkin, T. M. ve Baucus, M. S. (1998), “Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes”, Journal of Business Ethics, 17(12), 1281-1298.
- Eaton, T. V. ve Akers, M. (2007), “Whistleblowing and Good Governance”, The CPA Journal, 77(6), 66-71.
- Elliston, F.A. (1982), “Anonymity and Whistle-Blowing”, Journal of Business Ethics, 1, 167-177.
- Farrell, D. ve Petersen, J.C. (1982), “Patterns of Political Behavior in Organizations”, Academy of Management Review, 7, 403-412.
- Gerçek, H. (2005), “Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi”, Madencilik Dergisi, 44 (4), 29-38.
- Hassink, H., Vries, M. ve Bollen, L. (2007) “A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies”, Journal of Business Ethics, 75, 25-44.
- Hersh, M.A. (2002), “Whistleblowers Heroes or Traitors?: Individual And Collective Responsibility For Ethical Behaviour”, Annual Reviews in Control, 26, 243-262.
- Hirschman, A. O. (1970), Exit, Voice, and Loyalty: Responses To Decline in Firms, Organizations, And States, Cambridge: Harvard University Press.
- Holtzhausen, N. (2007), Whistleblowing And Whistleblower Protection In The South African Public Sector, Unpublished Doctoral Thesis, University of South Africa. <http://www.etik.gov.tr> (Son Erişim Tarihi: 15.01.2017).
- Hunton, J. E. ve Rose, J. M. (2011), “Effects of Anonymous Whistle-Blowing and Perceived Reputation Threats on Investigations of Whistle-Blowing Allegations by Audit Committee Members”, Journal of Management Studies, 48(1), 75-98.
- Janis, I. L. ve Mann, L. (1977), Decision Making, New York: Free Press.
- Jubb, P. B. (1999), “Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation”, Journal of Business Ethics, 21(1), 77-94.
- Keenan, J. P. (2007), “Comparing Chinese and American Managers on Whistleblowing”, Employ Response Rights, 19, 85-94.
- Keenan, J. P. (Winter 1990), “Upper-Level Managers and Whistleblowing: Determinants of Perceptions of Company Encouragement and Information About Where to Blow the Whistle.”, Journal of Business and Psychology, Volume 5, no 2, 223-235.
- King, G. (1999), “The Implications Of An Organization’s Structure On Whistleblowing”, Journal of Business Ethics, 20 (4), 315-326.
- Larmer, R. A. (1992), “Whistleblowing and Employee Loyalty”, Journal of Business Ethics. 11(2), 125–128.
- Lewis, D. (January 2011), “Whistleblowing in a Changing Legal Climate: Is it Time to Revisit Our Approach to Trust and Loyalty at the Workplace?”, Business Ethics: A European Review, Volume 20, number 1, 71-87.
- Martin, B. (1999), The Whistleblower’s Handbook: How To Be An Effective Resister, Envirobook, Sydney.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005), “Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation”, Journal of Business Ethics, 62(3), 277–297.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (Dec 1984), “The Relationship among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis.”, The Academy of Management Journal, Vol. 27, no. 4, 687-705.
- Miceli, M. P.; Near, J. P. ve Schwenk, C. R. (Oct. 1991), “Who Blows the Whistle and Why?”, Industrial and Labor Relations Review, Vol.45, no. 1, 113-130.
- Miceli, M. P.- Near, J. P.- Dworkin, T. M. (2008), Whistleblowing in Organizations, New York: Taylor and Francis Group.
- Nader, R.; Petkas, P. J. ve Blackwell, K. (1972), Whistleblowing: The Report On The Conference On Professional Responsibility. New York: Grossman.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1985), “Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing”, Journal of Business Ethics, 4, 1-16.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1996), “Whistle-blowing: Myth and Reality”, Journal of Management, 22, 507-526.
- Near, J. P., Rehg, M. T.; Van Scotter, J. R. ve Miceli, M. P. (2004), “Does Type of Wrongdoing Affect the Whistle-Blowing Process?”, Business Ethics Quarterly, volume 14, issue 2, 219-242.
- Öktem, M. K. ve Shahbazi, G. (2012), “Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing in Turkey and Iran”, Middle-East Journal of Scientific Research, 12 (7), 945-951.
- Özler, D. E.- Şahin, M. D.- Atalay, C. G. (2010), “Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing Etik İlişkisi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 169-194.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. ve Omurgonulsen, U. (2008), “Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K”, Journal of Business Ethics, 82(4), 929–939.
- Park, H.- Rehg, M. T.- Lee, D. (2005), “The Influence On Confucian Ethics And Collectivism On Whistle-blowing Intentions: A Study Of South Korean Public Employees”, Journal of Business Ethics, 58 (4), 387-403.
- Paul, R. J. ve Townsend, J. B. (1996), “Don't Kill the Messenger! Whistleblowing in America - A Review with

- Recommendations”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 9(2), 149-161.
- Perks, S. ve Elroy E. S. (2008), “Employee Perceptions Regarding Whistle-Blowing in the Workplace: A South African Perspective”, *South African Journal of Human Resource Management*, 6(2), 15-24.
- Rehg, M. T. (1998), *An Examination Of The Retaliation Process Against Whistle-Blowers: A Study Of Federal Government Employees*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bloomington: Indiana University.
- Rothschild, J. ve Miethe, T. D. (1994), “Whistleblowing As Resistance In Modern Work Organizations: The Politics of Revealing Organizational Deception And Abuse”, Edited J. Jermier; D. Knights ve W. Nord, *Resistance And Power In Organizations*, Routledge, London, 252-273.
- Sims, R. L. ve Keenan, J. P. (1999), “A Cross-Cultural Comparison of Managers’ Whistleblowing Tendencies”, *International Journal of Value-Based Management*, 12, 137-151.
- Taş, F. ve Antalyalı, Ö. L. (2015), “Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları”, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Yıl: 2, Sayı: 3, 34-54.
- Thomas, J. Z. ve Miller, D. L. (2005), “Examining Culture’s Effect on Whistle-Blowing and Peer Reporting”, *Business & Society*, 44(4), 462-486.
- Ting, M. M. (2008), “Whistleblowing”, *American Political Science Review*, 102 (2), 249-267.
- Toker Gökçe A. (2014), “Öğretmenlerin Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Değer Yönelimleri”, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 1-11.
- Varelius, J. (2009), “Is Whistle-blowing Compatible with Employee Loyalty?”, *Journal of Business Ethics*, 85, 263-275.
- Weinstein, D. (1979), *Bureaucratic Opposition*, Pergamon Press, New York.
- Westin, A.F. (1981), *Whistleblowing*, McGraw-Hill, New York.
- Yeh, Y. H. (2011), *The Effectiveness of The Whistleblower Protection Under Sarbanes – Oxley Section 806 in Corporate Governance*. Unpublished Doctoral Thesis, University of Kansas.
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). “Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 49, Sayı 3, Eylül, 117-148.
- 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, 25-41..