

MUHASEBECİLERİN BİLGİ UÇURMAYA İLİŞKİN EĞİLİMLERİ: SAKARYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Kemal Çiftiyıldız*
Emel İslamoğlu**

ÖZET

Bir işletmede etik olmayan bir uygulamanın dış mercilere aksettirilmesi şeklinde ifade edilen bilgi uçurma son yıllarda üzerinde tartışılan önemli konulardan biri haline gelmiştir. Ülkemizdeki mevcut sistemler ve mevzuat göz önünde bulundurulduğunda en fazla suistimale açık meslek alanlarından biri muhasebe olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada Sakarya ilindeki muhasebecilerin mesleki hile ile ilgili algılarını ve uygun olmayan davranışları bildirme eğilimlerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla Sakarya ilindeki muhasebecilere anket uygulanmıştır. Senaryolar aracılığı ile elde edilen sonuçlarda, çalışanların çoğunluğunun verilen senaryodaki durumları etik ve ahlaki açıdan bir sorun olarak gördükleri tespit edilmiştir. Ancak senaryodaki durumlar ile karşılaşılması halinde çalışanların bu durumu yetkili kişi ve kuruma bildirme konusunda genelde kararsız bir tutum sergilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Bilgi uçurma, Muhasebeciler, Sakarya.

* Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Doktora Öğrencisi, kemalciftiyildiz@gmail.com.

** Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, emelc@sakarya.edu.tr.

WHISTLEBLOWING TENDENCIES OF ACCOUNTANTS: AN INVESTIGATION IN SAKARYA

ABSTRACT

Whistleblowing, which means exposing misconduct, alleged dishonest or illegal activity occurring in an organization, has recently become one of the highly disputed issues. When taking into consideration the legislations in Turkey, accountancy appears to be wide open to abuse. In this paper, we aim to carry out a survey to assess ideas of accountants on given scenarios in terms of their ethicalness. The results show that respondents finds the scenarios unethical, while they seem uncertain to expose misconduct, alleged dishonest or illegal activity occurring in their organizations in real life.

Key Words: Whistleblowing, Accountants, Sakarya

1. Giriş

Rekabet sürecinin artarak devam ettiği çalışma yaşamında işletmeler yeni yönetsel taktikler ile çalışanların bağlılıklarını ve verimliliklerini artırmayı hedeflemektedir. Her ne kadar bu çabalar artarak devam etse de çalışanları tamamen kontrol altında tutmak mümkün değildir. Her işletmede ahlaki anlamda uygun davranışlar sergileyen insanlar olacağı gibi gayri ahlaki tutum ve davranışlara yönelen insanların ortaya çıkması da muhtemeldir. Bu tür gayri ahlaki davranışların ortaya çıkması durumunda işletme içerisindeki formel ya da informal iletişim kanalları vasıtasıyla, durumu etik bulmayan çalışan ya da çalışanların ilgili mercilere bildirmesi de önem arz etmektedir. Bu bazen işletme lehine olabileceği gibi bazen de işletmenin de bilgisinde olan etik olmayan bir uygulamanın dış mercilere aksettirilmesi şeklinde de vuku bulabilir.

İşte bilgi uçurma (whistleblowing) olarak ifade edilen bu durum geçtiğimiz son yirmi yıl içinde üzerinde tartışılan önemli konulardan biri haline gelmiştir. Tarihin en büyük muhasebe skandalının yaşandığı Enron'da şirket çalışanlarından Sharon Watkins'in ve yine Wordcom şirketi başkan yardımcısı Cynthia Cooper'un kendi çalıştıkları şirkette yaşanan muhasebe hilelerini açığa çıkarması (Aktan, 2006: 1), "Tailhook" cinsel istismar olayı, BCCI skandalı ve EXXON Valdez petrol sızıntısı skandalı sonrası bilgi uçurma konusu, akademik literatürde de ciddi olarak araştırılmaya başlanmıştır, daha doğrusu bu konudaki çalışmalar yoğunluk kazanmıştır (Randi ve Keenan, 1998: 411).

Ülkemizdeki mevcut sistemler ve mevzuat göz önünde bulundurulduğunda en fazla suistimale açık meslek alanlarından biri muhasebe olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada Sakarya ilindeki muhasebecilerin mesleki hile ile ilgili

algılarını ve uygun olmayan davranışları bildirme eğilimlerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla Sakarya ilindeki muhasebecilere anket uygulanmıştır. Muhasebe çalışanları genel olarak toplumda hileli işlemler yapmaya yatkın bir meslek grubu olarak algılanmaktadır. Bu durumun demografik etkenlere bağlı olarak ne kadar gerçeği yansıttığını bu işi yapanların örnek olaylar üzerinden görüşlerini alarak ortaya koymak gerçek durumu görmek adına önemlidir.

Çalışma kapsamında ilk olarak bilgi uçurmaya ilişkin açıklamalara yer verilecektir. Daha sonra Sakarya ilindeki muhasebecilerin mesleki hile algılarını ve rapor etme eğilimlerini belirlemeye yönelik olarak uygulanan anketin sonuç ve yorumlarına yer verilecektir.

2. Bilgi Uçurma Kavramı

Tarihin en büyük muhasebe skandalının yaşandığı Enron'da şirket çalışanlarından Sharon Watkins'in ve yine Wordcom şirketi başkan yardımcısı Cynthia Cooper'un kendi çalıştıkları şirkette yaşanan muhasebe hilelerini açığa çıkarması (Aktan, 2006;1), "Tailhook" cinsel istismar olayı, BCCI skandalı ve EXXON Valdez petrol sızıntısı skandalı sonrası bilgi uçurma (whistleblowing) konusu, akademik literatürde de ciddi olarak araştırılmaya başlanmıştır (Randi ve Keenan, 1998: 411).

Bilgi uçurma ile ilgili literatürde birçok tanımlama mevcuttur. Bilgi uçurma, bir organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi olarak tanımlanabilir (Aktan, 2006: 1). Bilgi uçurma bir işletmenin mevcut ya da eski çalışanlarının şirket yöneticilerinin bilgisi dâhilinde olan yasadışı veya etik olmayan bir faaliyeti yanlışlığın düzeltilmesi amacıyla ifşa etmesidir (Randi ve Keenan, 1998: 411). Bilgi uçurma, iyi bir işletme yönetiminin sağlanması amacıyla uygulanan iç kontrol sisteminin bir parçasıdır (Meng ve Fook, 2011: 11246). Bilgi uçurma kurumun mevcut ya da eski çalışanlarının kurum içindeki yasadışı veya gayri ahlaki bir durumu bu durumu etkileyebilecek ya da önleyebilecek kişilere ifşa etmesidir (Near ve Miceli, 1985: 4). Bilgi uçurma bir karşı çıkma ve mücadele tavrıdır. Kişi organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemleri öncelikle organizasyon içerisindeki yetkili kişi ve makamlara bildirmekte ve yakından takip etmektedir. Eğer sonuç alamayacağına inanıyorsa, o takdirde olayı organizasyon dışına ifşa etmektedir (Aktan, 2006: 5).

Nadler ve Schulman bilgi uçurmanın dört yoluna değinmektedirler (Nadler ve Schulman, 2011);

1. Bir yanlışlığı ve kanunsuzluğu uygun kurumlara bildirmek,
2. İşyerinde yapılan bir yanlış eyleme katılmayı reddetmek
3. Yasal süreçte şahitlik yapmak
4. Yapılan yanlışlığı medyayla paylaşmak

Bir organizasyonda bilgi uçurmanın meydana gelmesi için şu üç şeyin olması gereklidir; kurum içinde yasal ya da ahlaki olmayan işi yapan kişi; bu yanlışlığı gözlemleyen ve onu ifşa eden kişi ve son olarak kendisine bilgi ifşa edilen kişi veya kurum. Diğer bir deyişle bilgi uçurma en az üç sosyal aktörün yer aldığı dinamik bir süreçtir.

3. Bilgi U urmayı Etkileyen Faktörler

Bilgi uçurmanın gerçekleşmesi ve başarısını etkileyen birçok faktör sayılabilir. şu açıktır ki bilgi uçurmaya yönelik kurumun bakışı, diğer bir deyişle kolaylaştırıcı politikaların olması ve üst yöneticilerin bakış açısı gerçekleşmesini kolaylaştırıcı faktörlerdir (Randi ve Keenan, 1998: 411).

Bunun dışında cinsiyet ve yaşla ilgili çok az araştırma yapılmıştır. Fakat şu kadarı söylenebilir ki erkekler kadınlara göre bilgi uçurmaya daha eğilimlidir (Micali vd., 1987).

Gill (2010) ‘in yaptığı çalışmada cinisyyet ve etik arasındak ilişki incelenmiş, bayanların erkeklere göre etik meselelere daha duyarlı yaklaştıkları daha hassas oldukları ortaya çıkmıştır.

Baird ve Zelin (2008) ise yaptıkları çalışmada ise etik bulma yani davranışın onaylanması ve rapor etme eğilimi arasında bir ilişki olduğu bulunmuştur. Kadınlara erkeklere göre daha fazla rapor etme eğiliminde olduklarını ortaya koymuşlardır.

Tsahuridui ve Walker’ın (2001) yaptıkları çalışmada bayanlarla erkekler arasında işletme kararları verilirken etik konusuna verilen önem incelenmiş, bayanlar etik konulara daha saygılı, erkekler ise işletme kararları verirken etik açıdan sorgulanabilir faaliyetler yapmaya veya desteklemeye daha yatkın çıkmıştır.

Bunun dışında eski çalışanların işe yeni başlayanlara kıyasla kurumun işle-riyle ilgili daha fazla bilgi sahibi olduğu (Morrow ve McElroy, 1987), kurumun resmi ve gayri resmi yönetimini daha iyi tanıdığı, kurum içindeki kontrol sistemini iyi bildiği, karşılaşılan bir soruna karşı nasıl tepki verileceği konusunda daha fazla bilgi ve güvene sahip olduğu düşünüldüğünde yasal olmayan bir durumda bilgi uçurmaya daha eğilimli oldukları düşünülebilir (Randi ve Keenan, 1998: 412-413).

Yaş ve cinsiyete ilaveten eğitim düzeyinin bilgi uçurma üzerinde etkili oldu-ğuna yönelik çok az çalışma yapılmıştır. Graham (1986) tarafından yapılan bir araştırma muhtemel bir ilişkinin olduğunu iddia etmektedir. Bununla beraber şu kadarı söylenebilir ki eğitim seviyesi yüksek bir kişi yapılan yasal olmayan işleri çok daha kolay anlayabilir ve bunları düzeltmenin yollarını çok daha rahat bulabi-lir.

Kurumsal kıdeminde bilgi uçurma ile alakalı olduğu söylenebilir. Mesela Keenan (1990) ilk kademe yöneticilerin yapılan yanlışları nereye bildirmeleri ko-nusunda daha az bilgiye sahip olduklarından dolayı bilgi uçurmaya daha az meyilli olduklarını iddia etmektedir.

Literatür olumlu sosyal davranışların iş tatminiyle pozitif bir bağının oldu-ğunu göstermektedir. Olumlu duygu ve düşünceler içinde olan çalışanlar olumsuz duygu ve düşüncede olanlara göre işbirliğine daha yatkındır (Isen ve Levin, 1972). Ayrıca yapılan çalışmalar yaptıkları işten memnun olan kişilerin olumlu sosyal davranışlar sergilemeye daha meyilli olduğunu göstermektedir (Bateman ve Organ, 1983; Motowidlo, 1984). Ayrıca Miceli ve Near (1988) pozitif duygu düşüncelerin bilgi uçurma ile yakından ilişkili olduğunu iddia etmektedirler. Bu hem küçük olumsuzluklarda öneri getirme ve yardımcı olmayı, hem de ciddi olumsuz durum-larda bilgi uçurmaya içerir.

Curtis (2006) tarafından yapılan ihbar hatları ile ilgili olarak yapılan çalış-mada, iki adet senaryo, üzerinde çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında etik olmayan davranışı öğrenen çalışanların davranışlarını etkileyen en önemli etkenin olayın içeriği olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmada kişinin algısı yani olaya verdiği önem, bireyin rapor sorumluluğu ve rapor etmenin rapor eden kişiye potansiyel maliyeti rapor etme eğilimlerini etkileyen üç önemli belirleyici unsur olduğuna yönünde sonuçlar ortaya konulmuştur.

Bunun yanında yapılan gayri hukuki durumun niteliği de bilgi uçurmayı et-kilemektedir. Askeri bir birlikte yapılan bir araştırmaya göre yanlış yönetim, cinsel taciz ve kanunların çiğnenmesine şahit olan bir çalışan hırsızlık veya ayrımcılığa şahit olan bir çalışana göre durumu üst yönetime veya dışarıya bildirmeye daha

yatkındır. Bilgi uçurma yapılan durumların oranları şu şekildedir; ayrımcılık (%17), kanunların çiğnenmesi (%43) ve cinsel istismar (%40), hırsızlık (%25), güvenlik problemleri (%23) (Near vd., 2004: 219).

Yapılan bir çalışmaya göre olumsuz durumları bildirmek için açık iletişim kanallarının olması ve çalışanların bu kanalları kullanmalarının teşvik edilmesi bilgi uçurma için önemlidir. Geçmişte yapılan çalışmalar bu kanalların bir kurumda olmamasının çalışanların bilgiyi dışarıya sızdırmasına neden olduğunu göstermiştir (Stewart, 1990; Near ve Miceli, 1984).

Bilgi uçurma kurumun hiyerarşik yapısından da etkilenebilir. Kurum içindeki çok sayıdaki yönetsel hiyerarşik yapı çalışanların bilgiyi dışarıyla paylaşmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla büyük ölçekli işletmelerde bu ihtimalin fazla olduğu söylenebilir (Near ve Miceli, 1992: 127)

Bilgi uçurma önemli kararların verilmesi gereken bir süreç olarak tanımlanabilir. İlk olarak olumsuz bir durumla karşılaşan kişi durumun gerçekten yanlış olup olmadığına yani gayrihukuki ya da gayri ahlaki olup olmadığına karar vermedir. Bunun dışında eğer olumsuz durum gerçekten ciddi olarak algılanıyorsa ve nereye bildirileceği biliniyorsa bilgi uçurma gerçekleşmektedir. Ayrıca yapılacak olan bildirimin etkili olacağına dair bir kanaat varsa ve bu sorunu çözmenin başka bir yolu yoksa bilgi uçurma gerçekleşir. İlaveten çalışanın ek gelirinin olması, psikolojik destek alabileceği birinin olması da bilgi uçurmayı etkileyecektir. Böyle bir karar verildikten sonra karşılığında kurumdaki bir tepki gelmesi muhtemeldir. Bu tepki bu çalışanı görmezden gelme, susturma ya da çalışanın itibarını zedeleme şeklinde olabilir (Near and Miceli, 1985: 1-16).

4. Bilgi Uçurmanın Ahlaki Yönü

Bilgi uçurma eylemi bir etik davranıştır. Ancak organizasyon çalışanın organizasyon içerisinde yanlış uygulamalar olarak algıladığı her konuyu raporlaması ve daha da önemlisi organizasyon dışına ifşa ederek organizasyonu zor duruma düşürmesinin ne kadar etik bir davranış olup olmadığı cephesinden bakmakta yarar bulunmaktadır.

Richard DeGeorge (DeGeorge, 1990)'e göre bilgi uçurma eylemi; organizasyon içerisindeki yasa dışı ve/veya etik dışı davranışın tüm topluma maliyeti çok ciddi ve çok yüksek boyutlarda ise, enformasyon sahibi kişiler bu konudaki kaygılarını organizasyon üst yönetimine bildirmiş iseler, enformasyon sahibi kişiler üst yönetimdeki kişilere konuyu aktarır, onlardan tatmin edici bir ilgi görmemişler ve

çaresiz kalmış iseler, bilgi uçuran, sahip olduğu ikna edici kanıtları mantıklı ve tarafsız olduğuna inandığı bir yetkili ile paylaşmış ve bu kişiye yapılan yanlışları aktarmış ve sahip olduğu kanıtları sunmuş ise ve bilgi uçuran, olayı kamuoyuna sunmak suretiyle mevcut kötü uygulamanın sona ereceğine inanıyor ise meşru kabul edilebilir

Bir organizasyon çalışanının içsel otoritelere başvurmaksın organizasyon içerisindeki yasa-dışı ve/veya etik dışı olayları doğrudan dışsal otoritelere bildirmesinin ne ölçüde doğru olduğu, organizasyon çalışanının bu davranışı kuruma bağlılık/sadakat ile ne derece bağdaştığı ile ilgili Bowie tarafından geliştirilen şu şartlara da değinmek gerekir: (Bowie, 1982: 182)

- Bilgi uçuran, olayı dışarıya ifşa etmeden önce organizasyon üst yönetimine bildirmek için tüm çabayı göstermiş olmalıdır.
- Bilgi uçuran, sahip olduğu ikna edici kanıtları organizasyon içerisinde mantıklı hareket ettiğine inandığı bir üst yönetim mensubu ile paylaşmış olmalıdır.

Ancak organizasyonda çalışanlar yanlış uygulamaları raporlamaları ve açığa çıkarmaları halinde karşılaşabilecekleri ciddiye alınmama, tecrit, yargılama, suçlama, misilleme, işten atılma, dışlanma, psikolojik şiddet, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması, sağlığın bozulması, stres vb. riskleri hesap ederler. Bu yüzden organizasyon içerisinde vuku bulan yanlış uygulamaların organizasyon üst yönetimine raporlanması için çalışanların üst yönetime önemli ölçüde güven duymaları gerekir (Aktan, 2006: 8).

Çalışanlar, bir üst yöneticiye ulaşabilmeli ve üst yönetici de yanlış uygulamayı aktaran kişiyi yargılamadan ve suçlamadan dinlemelidir. Daha sonra da gerekli soruşturma sürdürülmeli ve bilgi uçuranın ismi de gizli tutulmalıdır.

5. Sakarya'daki Muhasebe Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması

5. 1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışma ile etik olmayan davranışların tespit edilerek ve önlenmesinde büyük önemi olan ve ipucu kaynağı olarak ilk sırada yer alan çalışanların, hile algıları ve rapor etme eğilimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Sakarya ilindeki Kamu ve Özel sektör firmalarında çalışan toplam 80 muhasebe çalışanına anket uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan değişkenler, katılımcıların cinsiyetleri, sektörleri, çalışma yılları ve yaş aralıkları olarak belirlenmiştir. Bu değişkenler ile senaryolar aracılığı ile elde edilen hile algıları ve rapor etme eğilimlerine dair veri-

ler yoluyla değişkenler ve veriler arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmış, elde edilen veriler SPSS paket istatistik programı ile analiz edilmiştir.

Çalışmada tüm katılımcılar için tek tip soru formu kullanılmıştır. Ayrıca daha yaygın olarak kullanılması ve katılımcılar açısından cevaplanmasının daha kolay olması dolayısıyla 7'li likert ölçeği yerine 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların senaryodaki davranışa katılıp katılmadıklarını tespit etmeye yönelik soruda likert ölçeği; "1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum" şeklinde oluşturulmuştur.

Senaryolar şu şekildedir;

Senaryo 1. Tarık orta ölçekli bir üretim firmasında muhasebecidir. Firma faaliyetlerini geliştirmek için yeni yatırımcılar bulma çalışmaları yapmaktadır. Firmanın amacı 20 milyon TL toplamaktır. Tarık'ın patronu Kürşat, firmasının potansiyel yatırımcılara daha çekici görünmesi için yüksek kar göstermek istemektedir. Kürşat, Tarık'ın bu yıla ait bazı büyük danışmanlık giderlerini -uygulamada yasa dışı olmasına rağmen- gelecek yıla ertelemesini ister. Danışmanlık giderlerini gelecek yıla ertelemek işletmenin karını %20 artmış gösterecektir. Tarık işletmenin istediği 20 milyon Türk Liralık finansın işletmenin başarısı için ne kadar önemli olduğunun bilincindedir ve patronunun dediğini yaparak danışmanlık giderlerini gelecek yıla erteler.

Senaryo 2. Serkan küçük ölçekli bir firmada muhasebe bölümünde ödemelerden sorumlu personel olarak çalışmaktadır. Firmanın standart fatura ödeme vadesi 30 gündür. Bazı firmalar Serkan'a hediye adı altında zaman zaman değerli hediyeler göndermektedirler. Serkan hediye aldığı firmaların ödeme vadesini 10 güne çekerek normalden erken ödeme yapmaktadır.

Senaryo 3. Murat orta ölçekli bir firmanın sahibi ve aynı zamanda muhasebecisidir. Firmanın kar marjını yükseltmek için arayış içerisinde olan Murat, firma personelinin maaşlarını asgari ücret üzerinden göstererek sigorta prim yükünü düşürmek istemektedir. Bunun için asgari ücret kadar olan personel maaşını resmi olarak banka aracılığıyla yatırmakta, kalan kısmı ise gayri resmi olarak elden ödemektedir. Böylece kar marjını %20 arttırmaktadır.

5.2. Araştırmanın Bulguları

5.2.1. Katılımcıların Genel Özellikleri

Tablo 1. Katılımcıların Genel Özellikleri İle İlgili Dağılım

		Sayı	Yüzde (%)
Yaş	18-23	7	8,8
	24-28	14	17,5
	29-34	22	27,5
	35-40	13	16,3
	41 ve üzeri	24	30
Cinsiyet	Kadın	30	37,5
	Erkek	50	62,5
Sektör	Kamu	40	50
	Özel	40	50
Çalışma Yılı	2 yıla kadar	9	11,3
	2-4 yıl	12	15
	4-6 yıl	12	15
	6-8 yıl	10	12,5
	8 yıl ve üzeri	37	46,3

Ankete katılan muhasebe çalışanlarının yaş dağılımı incelendiğinde en büyük grubun 41 yaş ve üzeri çalışanlar, ikinci büyük grubun ise 29-34 yaş arasındaki çalışanlardan oluştuğu diğer gruplarının ise birbirine daha yakın oranlarda dağıldığı görülmektedir. Ankete katılım sağlayan çalışanların %62,5'lik kısmı erkek, 37,5'lik kısmı ise bayandır. Ankete katılım sağlayan erkek çalışan sayısı bayan çalışan sayısına göre daha yüksek seviyededir. Anket katılımcılarının kamu ve özel sektörde eşit sayıda çalışana uygulanması hedeflendiğinden 40'ar kişi şeklinde eşit katılımcının katılım sağladığı görülmektedir. Kıdem olarak ise katılımcıların yarıya yakınının %46,3'lük kısmının 8 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan çalışanlardan oluştuğu görülür. Bunu sırası ile 6-8 yıl arası deneyimliler ile 2 yıla kadar deneyimli yeni çalışanların izlediği görülür.

5.2.2. Senaryodaki Durumların Etik ve Ahlaki Açından Sorun Teşkil Etmeme Ortalamaları

Tablo 2. Senaryodaki Durumların Etik ve Ahlaki Açından Sorun Teşkil Etmeme Ortalamaları

	Sayı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Senaryo 1 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	80	1,00	5,00	4,0250	1,05513
Senaryo 2 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	80	2,00	5,00	4,4750	0,79516
Senaryo 3 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	80	2,00	5,00	4,4500	0,76141

80 muhasebe çalışanının katılmış olduğu anket sonuçlarına göre; senaryolar için verilen cevaplar arasında uç değerler olan 1 ve 5 değerleri de yer almaktadır. Cevapların ortalaması 4 civarında olup çalışanların çoğunluğu verilen senaryodaki durumların etik ve ahlaki açıdan bir sorun olarak görmektedirler.

5.2.3. Senaryodaki Davranışlarla Karşılaşılması Durumunda Yetkili Kişi veya Kuruma Bildirme Ortalamaları

Tablo 3. Senaryodaki Davranışlarla Karşılaşılması Durumunda Yetkili Kişi veya Kuruma Bildirme Ortalamaları

	Sayı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Senaryo 1 için: Böyle bir durumla karşılaşılsaydım durumu yetkili kişi veya kuruma bildirdim.	80	1,00	5,00	3,2500	1,18535
Senaryo 2 için: Böyle bir durumla karşılaşılsaydım durumu yetkili kişi veya kuruma bildirdim.	80	1,00	5,00	3,6625	1,13566
Senaryo 3 için: Böyle bir durumla karşılaşılsaydım durumu yetkili kişi veya kuruma bildirdim.	80	1,00	5,00	3,6750	1,13377

Senaryodaki durumlar ile karşılaşılması halinde çalışanlar bu durumu yetkili kişi ve kuruma bildirme konusunda genelde kararsız bir tutum sergilemekle birlikte Senaryo 1’den Senaryo 3 e doğru bildirimde bulunma eğiliminin arttığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlara bakarak çalışanlar durumu kendileri açısından sorun olarak görmekte ve böyle bir durum ile karşılaşmaları durumunda senaryo 2 ve 3 için bildirme eğilimindedirler.

5.2.4. Cinsiyete Göre Senaryodaki Durumların Etik ve Ahlaki Açından Sorun Teşkil Etmeme Durumu

Tablo 4. Cinsiyete Göre Senaryodaki Durumların Etik ve Ahlaki Açından Sorun Teşkil Etmeme Durumu

Cinsiyet		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Senaryo 1 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	Kadın	30	4,2000	1,12648	,20567
	Erkek	50	3,9200	1,00691	,14240
Senaryo 2 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	Kadın	30	4,3667	,92786	,16940
	Erkek	50	4,5400	,70595	,09984
Senaryo 3 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	Kadın	30	4,6000	,62146	,11346
	Erkek	50	4,3600	,82709	,11697

Senaryo 1,2 ve 3’teki davranışın etik ve ahlaki açıdan değerlendirilmesinde verilen cevapların kadın ve erkek açısından ortalaması ve standart sapması ve standart hatanın ortalaması tabloda verilmiştir.

Senaryo 1 için; 30 bayan bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,2 standart sapma 1,12648 ve standart hatasının ortalaması 0,20567’dir. 50 bayın bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 3,92’dir. Standart sapma 1,0069 ve standart hata ortalaması 0,14240 sonucu ortaya çıkmıştır. $t=1,151$ t testinin $\text{sig}=0,253$ olarak alınır. Bu değer 0,05’ten büyük olduğundan cinsiyet açısından senaryo 1’deki durumun etik ve ahlaki açıdan değerlendirilme düzeyleri arasında fark yoktur.

Senaryo 2’deki davranışın etik ve ahlaki açıdan değerlendirilmesinde verilen cevapların kadın ve erkek açısından ortalaması ve standart sapması ve standart hatanın ortalaması yukarıdaki tabloda görülebilmektedir. 30 bayan bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,3667, standart sapma 0,92786 ve standart hatasının ortalaması 0,16940’dır. 50 bayanın bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,542’dir. $t=-0,943$ t testinin $\text{sig}=0,348$ olarak alınır. Bu değer 0,05’ten büyük olduğundan cinsiyet açısından senaryo 2’deki durumun etik ve ahlaki açıdan değerlendirilme düzeyleri arasında fark bulunmamaktadır.

Senaryo 3 için; 30 bayan bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,6’dır. 50 bayanın bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,36’dır. $t=1,372$ t testinin $\text{sig}=0,174$ olarak alınır. Bu değer 0,05’ten büyük olduğundan cinsiyet açısından senaryo 3’deki durumun etik ve ahlaki açıdan değerlendirilme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

5.2.5. Cinsiyete Göre Senaryodaki Davranışlarla Karşılaşılması Durumunda Yetkili Kişi veya Kuruma Bildirme Durumları

Tablo 5. Cinsiyete Göre Senaryodaki Davranışlarla Karşılaşılması Durumunda Yetkili Kişi veya Kuruma Bildirme Durumları

Cinsiyet		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Senaryo 1 için: Böyle bir durumla karşılaşıyordum durumu yetkili kişi veya kuruma bildirirdim.	Kadın	30	3,5000	1,00858	,18414
	Erkek	50	3,1000	1,26572	,17900
Senaryo 2 için: Böyle bir durumla karşılaşıyordum durumu yetkili kişi veya kuruma bildirirdim.	Kadın	30	3,5333	1,04166	,19018
	Erkek	50	3,7400	1,19198	,16857
Senaryo 3 için: Böyle bir durumla karşılaşıyordum durumu yetkili kişi veya kuruma bildirirdim.	Kadın	30	4,0333	,99943	,18247
	Erkek	50	3,4600	1,16426	,16465

Senaryo 1,2 ve 3’teki davranışın etik ve ahlaki açıdan değerlendirilmesinde verilen cevapların kadın ve erkek açısından ortalaması ve standart sapması ve standart hatanın ortalamasına yukarıdaki tabloda yer verilmiştir.

30 bayanın senaryo 1'deki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi ya da kuruma bildirme ortalamaları 3,5'tir. 50 bayın senaryo 1'deki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi ya da kuruma bildirme ortalamaları 3,1'dir. $t=1,472$ t testinin $\text{sig}=0,145$ olarak alınır. Bu değer 0,05'ten büyük olduğundan ankete katılan kişilerin cinsiyetleri açısından senaryo 1'deki durumunla karşılaşıldıklarında yetkili kişiye ya da kuruma bildirme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

30 bayanın senaryo 2'deki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi ya da kuruma bildirme ortalamaları 3,5333'tür. 50 bayın senaryo 2'deki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi ya da kuruma bildirme ortalamaları 3,74'tür. $t=-0,786$ t testinin $\text{sig}=0,434$ olarak alınır. Bu değer 0,05'ten büyük olduğundan ankete katılan kişilerin cinsiyetleri açısından senaryo 2'deki durumunla karşılaşıldıklarında yetkili kişiye yada kuruma bildirme düzeyleri arasında fark bulunmamaktadır.

30 bayanın senaryo 3'teki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi ya da kuruma bildirme ortalamaları 4,0333'tür. 50 bayın senaryo 3'deki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi yada kuruma bildirme ortalamaları 3,46'dır. $t=2,245$ t testinin $\text{sig}=0,028$ olarak alınır. Bu değer 0,05'ten küçük olduğundan ankete katılan kişilerin cinsiyetleri baz alınarak senaryo 3'deki durumunla karşılaşıldıklarında yetkili kişiye ya da kuruma bildirme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır. Bu durum senaryo 3 için diğer senaryolardan farklı olarak cinsiyet açısından farklılık teşkil ettiği görülür. Bayan muhasebe çalışanı katılımcılar senaryo 3'teki durum ile karşılaştıklarında bunu yetkili kişi ya da kuruma bildirme eğilimindedirler.

5.2.6. Yaş Gruplarına Göre Senaryodaki Durumların Etik ve Ahlaki Açından Sorun Teşkil Etmeme Durumu

Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre Senaryodaki Durumların Etik ve Ahlaki Açından Sorun Teşkil Etmeme Durumu- Anova Testi

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Testi	İşaret Testi
1.Senaryo					
Gruplar Arası	4,450	4	1,113	,999	,413
Grup İçi	83,500	75	1,113		
Toplam	87,950	79			
2. Senaryo					
Gruplar Arası	5,586	4	1,396	2,361	,061
Grup İçi	44,364	75	,592		
Toplam	49,950	79			
3. Senaryo					
Gruplar Arası	,561	4	,140	,232	,919
Grup İçi	45,239	75	,603		
Toplam	45,800	79			

Anova tablosuna bakarak Senaryo 1 için gruplara arası kareler toplamının 4,45 gruplar içi kareler toplamının 83,5 genel kareler toplamının 87,950, gruplara arası kareler ortalamasının 1,113 gruplar içi kareler ortalamasının ise 1,113 olduğu görülmektedir. F değeri 0,999'dur. $\text{sig}=0,413 > 0,05$ olduğundan, yaş grupları açısından bakıldığında senaryo 1'deki davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirme düzeyleri arasında fark görünmemektedir.

Senaryo 2 için F değeri 2,361'dir. $\text{sig}=0,061 > 0,05$ olduğundan kabul edilir. Yaş grupları açısından bakıldığında senaryo 2'deki davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirme düzeyleri arasında fark yoktur denmesi gerekirdi ama parametrik test için yeter koşul sağlanmadığından bu analiz sonucu kullanılamaz. O yüzden yapılan Kruskal Wallis test istatistik sonucu 7,051'dir. $\text{Sig}=0,133 > 0,05$ olduğundan yaş grupları açısından bakıldığında senaryo 2'deki davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirme düzeyleri arasında fark bulunmamaktadır.

Senaryo 3 için seF değeri 0,232'dir. $\text{sig}=0,919 > 0,05$ olduğundan, yaş grupları açısından bakıldığında senaryo 3'deki davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirme düzeyleri arasında fark yoktur.

5.2.7. Yaş Gruplarına Göre Senaryodaki Davranışlarla Karşılaşılması Durumunda Yetkili Kişi veya Kuruma Bildirme Durumları

Tablo 7. Yaş Gruplarına Göre Senaryodaki Davranışla Karşılaşılması Durumunda Yetkili Kişi veya Kuruma Bildirme Durumları - Anova Testi

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Testi	İşaret Testi
1.Senaryo					
Gruplar Arası	1,321	4	,330	,226	,923
Grup İçi	109,679	75	1,462		
Toplam	111,000	79			
2. Senaryo					
Gruplar Arası	4,027	4	1,007	,772	,547
Grup İçi	97,860	75	1,305		
Toplam	101,887	79			
3. Senaryo					
Gruplar Arası	2,689	4	,672	,510	,729
Grup İçi	98,861	75	1,318		
Toplam	101,550	79			

Senaryo 1 için F değeri 0,226'dır. sig=0,923 >0,05 olduğundan yaş grupları açısından bakıldığında senaryo 1'deki davranışla karşılaşıldığında durumu yetkili kişi ya da kuruma bildirme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark yoktur.

Senaryo 2 için F değeri 0,772'dir. sig=0,547 >0,05 olduğundan yaş grupları açısından bakıldığında senaryo 2'deki davranışla karşılaşıldığında durumu yetkili kişi ya da kuruma bildirme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

Senaryo 3 için F değeri ise 0,510'dır. sig=0,729 >0,05 olduğundan yaş grupları açısından bakıldığında senaryo 3'deki davranışla karşılaşıldığında durumu yetkili kişi ya da kuruma bildirme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark yoktur.

5.2.8. Sektöre Göre Senaryodaki Durumların Etik ve Ahlaki Açından Sorun Teşkil Etmeme Durumu

Tablo 8. Sektöre Göre Senaryodaki Durumların Etik ve Ahlaki Açından Sorun Teşkil Etmeme Durumu

Sektörler		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Senaryo 1 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	Kamu	40	4,0750	,97106	,15354
	Özel	40	3,9750	1,14326	,18077
Senaryo 2 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	Kamu	40	4,3250	,85896	,13581
	Özel	40	4,6250	,70484	,11144
Senaryo 3 için: Bu davranış etik ve ahlaki açıdan bir sorun teşkil etmemektedir.	Kamu	40	4,4250	,71208	,11259
	Özel	40	4,4750	,81610	,12904

Tablodaki veriler incelendiğinde ankete katılım sağlayan kamu ve özel sektör muhasebe çalışanlarının durumu bir kendileri açısından bir problem olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Problem olarak görmeme düzeyi senaryo 1’den senaryo 3’e doğru artmaktadır. Her 3 senaryo açısından sektörler arasında belirgin bir fark olmadığı ve birbirine yakın sonuçların çıktığı görülmektedir.

Senaryo 1 için; 40 kamu çalışanının bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,075 standart sapma 0,971 ve standart hatasının ortalama 0,153’tür. 40 özel sektör çalışanının bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 3,975’tir. Standart sapma 1,143 ve standart hata ortalaması 0,180 sonucu ortaya çıkmıştır. $t=0,422$ t testinin $\text{sig}=0,674$ olarak alınır. Bu değer 0,05’ten büyük olduğundan sektör açısından senaryo 1’deki durumun etik ve ahlaki açıdan değerlendirilme düzeyleri arasında fark olmadığı söylenebilir.

Senaryo 2 için; 40 kamu çalışanının bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,325 standart sapma 0,858 ve standart hatasının ortalama 0,135’tir. 40 özel sektör çalışanının bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,625, standart sapma 0,704 ve standart hata ortalaması 0,111’dir. $t=-1,708$ t testinin $\text{sig}=0,227$ olarak alınır. Bu değer

0,05'ten büyük olduğundan sektör açısından senaryo 2'deki durumun etik ve ahlaki açıdan değerlendirilme düzeyleri arasında fark yoktur.

Senaryo 3 için; 40 kamu çalışanının bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,425 standart sapma 0,712 ve standart hatasının ortalama 0,112'dir. 40 özel sektör çalışanının bu davranışı etik ve ahlaki açıdan değerlendirdiklerinde elde edilen ortalama 4,475, standart sapma 0,816 ve standart hata ortalaması 0,129'dur. $t=-0,292$ t testinin $\text{sig}=0,771$ olarak alınır. Bu değer 0,05'ten büyük olduğundan sektör açısından senaryo 3'deki durumun etik ve ahlaki açıdan değerlendirilme düzeyleri arasında fark bulunmamaktadır.

5.2.9. Sektöre Göre Senaryodaki Davranışlarla Karşılaşılması Durumunda Yetkili Kişi veya Kuruma Bildirme Durumları

Tablo 9. Sektörlere Göre Senaryodaki Davranışlarla Karşılaşılması Durumunda Yetkili Kişi veya Kuruma Bildirme Durumları

Sektörler		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Senaryo 1 için: Böyle bir durumla karşılaşıyordum durumu yetkili kişi veya kuruma bildirdim.	Kamu	40	3,0250	1,18727	,18772
	Özel	40	3,4750	1,15442	,18253
Senaryo 2 için: Böyle bir durumla karşılaşıyordum durumu yetkili kişi veya kuruma bildirdim.	Kamu	40	3,3500	1,14466	,18099
	Özel	40	3,9750	1,04973	,16598
Senaryo 3 için: Böyle bir durumla karşılaşıyordum durumu yetkili kişi veya kuruma bildirdim.	Kamu	40	3,7000	1,18105	,18674
	Özel	40	3,6500	1,09895	,17376

Hem kamu hem de özel sektör muhasebe birimlerinde 40'ar kişilik katılımcı ile gerçekleştirilen anket verilerine bakıldığında sektörler arasında bildirim durumları açısından senaryolar arasında sadece senaryo 2 için belirgin bir farklılık olduğu görülür. Diğer iki senaryo için verilen cevaplarda belirgin bir fark görülmemektedir. Özellikle senaryo 2 ve 3 için yetkili kişi ya da kuruma bildirme düzeyi daha yüksek seviyelerdedir.

40 kamu çalışanının senaryo 1'deki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi yada kuruma bildirme ortalamaları 3,025, standart sapması 1,187, standart hatası 0,187'dir. 40 özel sektör çalışanının ise senaryo 1'deki davranışla karşılaşmaları durumunda yetkili kişi yada kuruma bildirme ortalamaları 3,475, standart sapması 1,154, standart hatası 0,182 olduğu görülür. $t=-1,719$ t testinin $\text{sig}=0,090$ olarak alınır. Bu değer 0,05'ten büyük olduğundan ankete katılan kişilerin sektör düzeyleri açısından senaryo 1'deki durumunla karşılaşıldıklarında yetkili kişiye ya da kuruma bildirme düzeyleri arasında fark yoktur. Hangi sektörde çalışıyor olur ise olsun yetkili merciye bildirme eğilimleri açısından bir fark bulunamamıştır.

40 kamu çalışanının senaryo 2'deki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi ya da kuruma bildirme ortalamaları 3,350, standart sapması 1,144, standart hatası 0,180'dir. 40 özel sektör çalışanının ise senaryo 2'deki davranışla karşılaşmaları durumunda yetkili kişi yada kuruma bildirme ortalamasına bakıldığında 3,975, standart sapması 1,049, standart hatası 0,165 olduğu görülür. $t=-2,545$ t testinin $\text{sig}=0,013$ olarak alınır. Bu değer 0,05'ten küçük olduğundan ankete katılan kişilerin sektör açısından senaryo 2'deki durumunla karşılaşıldıklarında yetkili kişiye ya da kuruma bildirme düzeyleri arasında farklılık olduğu görülür. Özel sektör bildirim ortalaması 3,97 olup bu durum iki sektör arasında bu bildirim durumunda belirgin bir farklılık olduğunu gösterir. Buna göre özel sektör çalışanları bu durumu yetkili kişi ya da kuruma bildirme konusunda daha eğilimli görünmektedirler.

40 kamu çalışanının senaryo 3'teki davranışla karşılaştıklarında yetkili kişi yada kuruma bildirme ortalamaları 3,7, standart sapması 1,181, standart hatası 0,186'dir. 40 özel sektör çalışanının ise senaryo 3'teki davranışla karşılaşmaları durumunda yetkili kişi yada kuruma bildirme ortalamasına bakıldığında 3,65, standart sapması 1,098, standart hatası 0,173 olduğu görülür. $t=0,196$ t testinin $\text{sig}=0,845$ olarak alınır. Bu değer 0,05'ten büyük olduğundan ankete katılan kişilerin sektör düzeyleri açısından senaryo 3'deki durumunla karşılaşıldıklarında yetkili kişiye ya da kuruma bildirme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark bulunmamaktadır.

6. Sonuç

Son yıllarda üzerinde tartışılan önemli konulardan biri olan bilgi uçurma tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de akademik literatürde araştırılmaya başlanmıştır. Türkiye'de en fazla suistimale açık meslek alanlarından biri olarak karşımıza çıkan muhasebe çalışanlarının mesleki hile ile ilgili algılarını ve uygun olmayan davranışları bildirme eğilimlerini belirlemeyi amaçlamış olan bu çalışmanın sonuçlarına baktığımızda; çalışanların çoğunluğunun verilen senaryodaki durumları etik ve ahlaki açıdan bir sorun olarak gördükleri tespit edilmiştir. Ancak senaryodaki du-

rumlar ile karşılaşılması halinde çalışanların bu durumu yetkili kişi ve kuruma bildirme konusunda genelde kararsız bir tutum sergilediği görülmüştür.

Cinsiyet, yaş ve sektör açısından her 3 senaryo için katılımcıların değerlendirmeleri incelendiğinde sınırlı bazı noktalarda farklılıkların varlığı tespit edilmiştir. Genel olarak bakıldığında muhasebe çalışanları 1. senaryoyu etik bulurken, 2. ve 3. senaryoları ise etik bulunmamıştır. Etik karşılanma seviyesi 1. Senaryodan 3. Senaryoya doğru düşüş göstermiştir.

Araştırmanın sonucunda; hangi cinsiyetten olur ise olsun insanların verilen senaryoları etik açıdan aynı şekilde değerlendirdikleri görülmüştür. Bu durumda cinsiyetin bir olayın etik olarak değerlendirilip değerlendirilmemesinde bir etkisi bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Cinsiyetin etik olmayan davranışın bildirilmesi üzerindeki etkisi incelendiğinde ise 2. Senaryo üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu durumda cinsiyetin etik dışı davranışı bildirme üzerine bazı durumlarda etkili olabileceği söylenebilmektedir. Bayan çalışanların benzer bir durum ile karşılaştıkları taktirde bu durumu erkek çalışanlardan farklı olarak yetkili kişi ya da kuruma bildireceklerini söylemek mümkündür.

Yaşın bir durumun ahlaki ya da etik olup olmadığı üzerinde bir etkisi görülmemiştir. Muhasebe çalışanları hangi yaş grubundan olur ise olsunlar olayın etik olup olmama durumunu benzer olarak nitelendirmişlerdir. Yaşın bildirim üzerine de bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Hangi sektörden olur ise olsun muhasebe çalışanları aynı olayı üzerine benzer bir değerlendirme yapmışlardır. Bildirim konusunda ise sadece 2. Senaryo için farklı bir tutum sergilemişlerdir. Bu durumda faaliyet gösterilen sektöre göre etik dışı davranışı bildirme üzerine bazı durumlarda farklılıklar olabileceğini söylemek mümkündür. Özel sektör çalışanları böyle bir durum ile karşılaştıklarında kamu sektörü çalışanlarından farklı olarak durumu yetkili kişi ya da kuruma bildirme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Bilgi uçuranlar, maalesef çoğu zaman organizasyonlarda muhtelif şekillerde suçlamalara (hain, gammaz, ispiyoncu, problem çıkaran vs.) maruz kalmakta ve çeşitli risklerle (işten atılma, dışlanma, psikolojik şiddet, aşağılanma, misilleme vs.) karşı karşıya bulunmaktadır. Oysa organizasyonda yaşanan yanlış davranış ve eylemlere karşı sessiz kalmak yerine, bunun ortadan kaldırılması için mücadele etmek yüksek bir kişisel sorumluluk ahlakının gereğidir.

Bu yüzden üst yönetim, bilgi uçurunun bir kişisel erdem davranışı olduğuna samimiyetle inanmalı ve tüm çalışanları organizasyonda yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemlere karşı mücadele etmelidir. Çalışanlar organizasyonda yaşanan yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemleri yasal otoritelere ya da medyaya çeşitli kitle iletişim araçları ile duyurmaktan çekinmemelidir. Bayan çalışanların ahlaki olmayan durumları bildirme konusunda daha hassas oldukları söylenebileceğinden muhasebe departmanlarında özellikle mali açıdan kritik ve kontrolü zor olan noktalarda bayan çalışanların çalıştırılmasının şirket açısından bir kontrol mekanizması oluşturabilir. Özel sektör çalışanlarının ahlaki olmayan durumları bildirme eğilimleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Özel ve kamu sektör arasındaki temel fark olan çalışanlar arasındaki rekabete dayandığı varsayımından hareketle kamu kurumlarında da daha etkin kontrol açısından bir performans değerlendirme sisteminin var olması durumunda bunun da denetime katkı sağlayacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aktan, C.C., “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing”, *Mercek Dergisi*, Ekim-2006.
- Baird, J. E. & Zelin, R. C., “Understanding Employee Perceptions of Fraudulent Activities and Their Propensity to Report Those Activities Using Anonymous Tip Lines: The Influence of Fraud Type, Perpetrator Gender, and Observer’ De. *Southern Business Review*, 33 (1), 2008.
- Bateman T. S, ve Organ D.W., ‘Job Satisfaction and the Good Soldier : The Relationship Between Affect and Employee ‘citizenship’”, *Academy of Management Journal*, 26, 1983.
- Bowie, N., "Blowing the Whistle and Other `Why be Moral Questions?\"", *Business Ethics*, Prentice Hall, Englewood Cliffs NJ. 1982.
- Curtis, M. B., ‘Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?’ *Journal of Business Ethics*, 68(2, October): 2006.
- DeGeorge, R. T., *Business Ethics*, 3rd ed. New York: Macmillan Publishing, 1990.
- Gill, S., ‘Is gender inclusivity an answer to ethical issues in business?’ An Indian stance. *Gender in Management: an International Journal*, 25 (1), 2010.
- Graham, J. W., ‘Principled Organizational Dissent: A Theoretical Essay’, in B. M. Staw and L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 8 (JAI Press, Greenwich, CT), 1986.
- Isen, Alice M. ve Levin, Paula F. ‘Effect of feeling good on helping’, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 21(3), March 1972.

Keenan, J. P., First-level Managers and Whistleblowing: An Exploratory Study of Individual and Organizational Variables. Working paper, School of Business – Management Institute, University of Wisconsin-Madison, 1990.

Meng Tan Pei ve Ong Seng Fook, Comparative analysis of whistleblower protection legislations in England, USA and Malaysia, *African Journal of Business Management* Vol. 5(27), 2011.

Motowildo, S, ‘Does Job Satisfaction Lead to Consideration and Personal Sensitivity?’, *Academy of Management Journal* 27, 1984.

Miceli, M. P. J. B. Dozier ve J. P. Near, Personal and Situational Determinants of Whistleblowing. Paper presented at the Meeting of the Academy of Management, 1987.

Miceli, M. P., & Near, J. P, ‘Individual and situational correlates of whistleblowing. *Personnel Psychology*, 41, 1988.

Morrow, P. C. ve J. C. McElroy, ‘Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages’, *Journal of Vocational Behavior* 30, 1987.

Nadler J. ve Shulman M., ‘Whistleblowing i the Public Sector’, Santa Clara University (Markkula Canter, For Applied Ethics), 2001.

Near Janet P., Michael T. Rehg, James R . Van Scotter, ve M. P. Miceli, Does type of Wrongdoing Affect the Whistle-Blowing Process? *Business Ethics Quarterly*, Volume 14, Issue 2, 2004.

Near J. P. ve M.P. Miceli,, Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing, *Journal of Business Ethics* 4, 1985.

Near J. P. ve M. P. Miceli,, ‘The Relationships among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-blowing Status: A Discriminant Analysis’, *Academy of Management Journal* 27, 1984.

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

Randi L. Sims ve John P. Keenan, “Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables”, *Journal of Business Ethics* 17, 1998.

Stewart, L. P., ‘Whistleblowing: Implications for Organizational Communication’, in S. D. Ferguson and S. Ferguson (eds.), *Organizational Communication* (Transaction Publishers, New Brunswick), 1990.

Tsahuridui Eva E. ve Walker, Elizabeth, ‘Idealism, Gender and Business Decisions’ *Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management*. 7; 1, 2001.