

Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*

Sahra SAYĞAN¹

Aykut BEDÜK²

Öz

Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing), bir işletmedeki etik olmayan davranış ve olayların açığa çıkarılması olarak tanımlanabilir. Etik iklim ise çalışanların örgüt kültürünün etiksel boyutuyla ilgili gözlem ve görüşlerinden oluşmaktadır. Bu çalışma, ‘Ahlaki olmayan davranışların duyurulması’ ve ‘Etik iklim’ arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olup olmadığını araştırmaktadır. ‘Ahlaki olmayan davranışların duyurulması’ ve ‘Etik iklim’ arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan anket çalışması devlet üniversitelerindeki 123 araştırma görevlisi üzerinde uygulanmıştır. Uygulama çalışması neticesinde “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması” ile “Etik İklim” arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmamasına rağmen; etik iklim boyutlarından biri olan “Yardımsaver Etik İklim” ile “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing), Etik İklim, Egoist Etik İklim, Yardımsaver Etik İklim, İlkeci Etik İklim

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12

An Application About the Relationship Between Whistleblowing and Ethical Climate

Abstract

Whistleblowing can be defined as revealing non-ethical events or behaviors (like producing harmful foods even though marketing them as they are remedial) in an organization. Organizational Ethical Climate is the second concept used in this work. It consists of workers’ opinions about the ethical organizational culture of management. In this work the relationship between “whistleblowing” and “ethical climate” is searched. The questionnaire used to evaluate the relationship between whistleblowing and ethical climate are applied on 123 research assistants in public universities. In the application study it’s reached that there is not a significant relationship between whistleblowing and ethical climate. Even though it’s found that there is not a significant relationship between “whistleblowing” and “ethical climate”; a small significant relationship is discovered between “whistleblowing” and “benevolent ethical climate”.

Keywords: Whistleblowing, Ethical Climate, Egoistic Ethical Climate, Benevolent Ethical Climate, Principled Ethical Climate

JEL Classification Codes: M10, M12

* Bu çalışma “Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinin bazı değişiklikler yapılmış ve makale biçimine dönüştürülmüş halidir.

¹ Arş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sahratac1@hotmail.com

² Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, abeduk@hotmail.com

1. GİRİŞ

“Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklim İlişkisi Üzerine Bir Uygulama” başlıklı bu çalışma, “ahlaki olmayan davranışların duyurulması” ile “etik iklim” kavramları arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Çalışmada öncelikle ahlaki olmayan davranışların duyurulması ve etik iklim konuları kavramsal olarak ele alınmaktadır. Ardından bu iki olgu arasındaki ilişkiyi inceleyen uygulamaya ve uygulama bulgularına yer verilmektedir. Son olarak sonuç bölümünde araştırmanın bulguları değerlendirilmekte, kısıtlar ortaya konulmakta ve konuya ilişkin çözüm önerileri sunulmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)

Biyolojik açıdan ihtiyaç duyulan suyun, yenilen yemeğin ve bunun gibi çeşitli gereksinimlerin, bireylerin hayatlarını sağlıklı geçirmeleri açısından hijyenik koşullarda uygun olarak üretilmesi gerekmektedir. Üretim sırasında insan sağlığına önem verileceği gibi çevre güvenliği de düşünülmeli ve çevre sağlığına zarar verebilecek çeşitli faaliyetlerin minimize edilmesi gerekmektedir.

Paralarını güvenerek bankalara yatıran müşterilerin korunması ve hastanelerde tedavi gören kişilerin sağlıklarının güvenceye alınması, hizmet veren işletmelerin önem vermesi gereken hususların başında gelmektedir. Dolayısıyla bankalarda meydana gelebilecek ‘zimmetine para geçirme’ ve ‘finansal açıdan usule uygun olmayan faaliyetlerde bulunma’ gibi etik-dışı faaliyetlerin durdurulması ve engellenmeye çalışılması son derece önemlidir. Bu tür gizli faaliyetleri bilme ihtimali olan kişiler ise o işletme içerisindeki çalışanlardan başkaları değildir. O halde işletme içinde

gerçekleşen etik-dışı davranış ve faaliyetleri (hasta güvenliğini tehdit eden olaylar, psikolojik taciz, sağlığa zararlı ürün üretimi) en iyi bilen kişiler, örgüt bünyesindeki işgörenlerdir.

Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing), etik-dışı olay, davranış ve faaliyetlerin, gerekli önlemlerin alınması amacıyla gerek işletme içi, yeterli gelmediği taktirde de işletme dışına bildirilmesi şeklinde tanımlanabilir. Uygunsuzluğun ortadan kaldırılması ya da minimize edilmesi için yapılan bu ifşa (açığa çıkarma) eylemi, vicdani bir faaliyet olarak nitelendirilebilir. Etik/yasa-dışı davranışlara şahit olan örgüt çalışanlarının, kamu yararını düşünerek yukarıda belirtilen paragraflardaki olumsuz örnek olayları engellemeye çalışmak amacıyla ifşada bulunması konunun özünü oluşturmaktadır.

2002 yılında 'Time' dergisi, üç bayanı yılın kahramanları olarak ilan etmiştir. Bunlar Sherron Watkins, Cynthia Cooper ve Coleen Rowley' dir (Verschoor, 2010:15). Yılın kahramanlarından biri olarak seçilen Sherron Watkins, ABD'nin en büyük şirketlerinden biri olan Enron'da, üst düzey yöneticiydi. Watkins, Enron'da genel müdür yardımcılığı sırasında, işletme içinde meydana gelen muhasebe yolsuzluklarını fark eder ve bu durumu şirketin en üst yöneticisine bildirir. Üst yöneticisine ifşada bulunan Watkins, genel müdür yardımcılığından alınır ve düşük statüdeki pasif bir göreve getirilir. Bunun üzerine, şirketteki yolsuzlukları yetkili kişi veya kuruluşlara bildirerek işten ayrılır. Böylece, Enron'un çöküşü başlamış olur (Krishnan, 2011:5). Times dergisinde ilan edilen yılın kahraman insanlarından bir diğeri Coleen Rowley'dir. Rowley, bir FBI ajanıdır ve 11 Eylül saldırılarını FBI'nın önceden bildiğini itiraf etmiştir. Rowley, 11 Eylül'den aylar önce şüpheli bazı kişilerin Amerika'da uçuş dersleri aldığını amirlerine iletmiş ancak sesini duyuramamıştır. Tarihin en büyük terörist saldırılarından biri olan 11 Eylül saldırıları gerçekleşince, yazdığı 13 sayfalık raporu Senato

İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir (Aydın, 2003:80). Cynthia Cooper'ın yılın kahraman insanlarından biri olarak seçilmesinin nedeni ise dünyaca ünlü WorldCom şirketinin mali denetçisi ve başkan yardımcısı olmasıyla başlayan sürecin sonunda ortaya çıkmıştır. Cooper, şirketin muhasebe hesaplarında oynama yapılarak gerçekleştirilen 9 milyar dolarlık yolsuzluğu saptamış ve bu durumu denetçi şirket olan Arthur Andersen'e bildirmiştir. Fakat denetim şirketi olayı görmezden gelmiştir. Cooper da bu sefer, saptadığı hususları hükümete bildirmiş ve yolsuzluğu ortaya çıkarmıştır. (Aydın, 2003:80).

Jeffrey Wigand'ın 1993 yılında ortaya çıkardığı büyük skandal da, ahlaki olmayan davranışların duyurulmasına (whistleblowing'e) örnek olarak verilmektedir: Wigand, çalıştığı sigara şirketinde, sigara üretimi yapılırken kullanılan nikotinin içine kansere neden olan ve bağımlılığı arttıran kimyasal maddelerin konulduğunu açığa çıkarmıştır. Wigand, itirafında, üst düzey yöneticilerin bundan haberdar olduğunu belirtmiştir (Miceli, 2004:364-365). Yıllar önce gıda ürünleri üreten bir şirkette ortaya çıkan bir olay da ahlaki olmayan davranışların duyurulmasına (whistleblowing'e) örnek olarak verilebilir. Bu gıda firması, saf elma suyu adı altında, şekerli su satıyordu. Elma suyu olarak satılan, fakat aslında şekerli sudan farkı olmayan bu meyve sularının, tüketicileri ise bebeklerdi. Bebekler için üretildiği belirtilen bu meyve suları, anneler tarafından rahatlıkla alınabilmekteydi. Bu durum fabrikanın üretim bölümünde çalışan işçilerden birinin bu olayı beyan etmesine kadar sürdü (Buhler, 1991:5).

'Whistleblowing' aslında 'ıslık çalma' anlamına gelmektedir. 'Whistleblowing' kavramının örgütsel bir terim olarak kullanılması ise bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir kişiye, onu uyarmak amacıyla ıslık çalmasından kaynaklanmaktadır. Bu kelime, ilk defa 1963 yılında güvenlik açısından ortaya çıkmış olan tehlikelerin ve risklerin yer

aldığı hukuki bir belgede kullanılmıştır. Dolayısıyla etik değerlere ve yasalara aykırı davranışta bulunanların, bir düdük (ifşa) ile durdurulmaya çalışılması, bu kavramın özünü açıklamaktadır (Hersh, 2002:243).

Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing);

* İddia edilen bir suç (sahtekarlık, hırsızlık vb.), ayrımcılığı (ırk, din, milliyet, cinsiyet vb.),

* Bir yasaya, bir düzenlemeye, bir devlet politikasına, ahlaki değerlere, etik kurallara veya terbiyeye aykırı oluşumu,

* Özellikle de toplumun sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokan durumları, açığa çıkartmak ya da şikayet etmek amacıyla yapılan, bir kamu kuruluşundaki ya da özel sektördeki bir kişiyle, kurumla veya örgütle yapılan sözlü veya yazılı iletişimdir (Gerçek, 2005:30).

Susmak yerine karşılaştıkları yasa veya etik dışı davranış ve durumları ilgili mercilere bildiren kişiler ‘ifşa eden (açığa çıkararak)’ olarak adlandırılırken; gerçekleştirilen bu ifşa eylemi, ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) olarak isimlendirilmektedir. Kısaca ahlaki olmayan davranışların duyurulması, göz göre göre susmak yerine, ıslık çalarak işletmedeki etik/yasa dışı bir olaya katılmayı reddetmek ve bu kötü olayı durdurmaya çalışmak anlamına gelmektedir. Bu nedenle, vicdani, insani ve yapılması gereken bir davranıştır. Tamamen iyi niyetle yapılan bir açığa çıkarma eylemi olmasından dolayı, bu eylemi gerçekleştiren kişileri, kötü olarak nitelendirmek son derece yanlıştır (Bouville, 2008:579-584).

Near ve Miceli 1985 yılında yazdıkları makalelerinde çalışanların dile getirme eylemlerinin ahlaki olmayan davranışların duyurulması olarak adlandırılabilmesi için örgüt içindeki bu eylemin yasal olmaması ya da yasa dışı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla çalışanın, örgütte bir

değişiklik ya da olumlu anlamda bir düzenleme yapmak amacıyla yasal olan bir olayı dile getirmesi “ahlaki olmayan davranışların duyurulması” (whistleblowing) değildir; çünkü burada önemli olan dile getirilen olayın ya da durumun yasalara ve ahlaka aykırı olmasıdır. O halde örgüt çalışanlarının örgütsel etkinliği ve performansı arttırmak amacıyla kendilerine uygun gelmeyen ve olmaması gerektiğini düşündükleri fakat yasal olan durumları ve eylemleri dile getirmeleri bu kapsamda değildir (Near and Miceli, 1985:3).

Bazen, etik/yasa dışı durum ve davranışların açığa çıkartılması, çalışanlar arasında kabul görmemektedir. İfşa edenlere, ispiyoncu gibi aşağılayıcı sıfatlar yakıştırılmakta ve söz konusu kişiler örgüt içerisinde dışlanmaktadır (Ateş vd., 2009:48). Oysa israf, yasa dışı uygulamalar ve gücün kötüye kullanımı gibi konularda ifşada bulunma, olumlu bir faaliyet olarak görülmelidir (Şen, 2010:14). Time dergisinin, 2002 yılının kahraman insanları olarak seçtiği Cynthia Cooper, Sherron Watkins ve Coleen Rowley adındaki üç bayanı “İfşa Edenler” şeklinde tanımlamış olması, bu bilgiyi kanıtlar niteliktedir (Krishnan, 2011:1).

İfşada bulunan kişileri korumak amacıyla zor da olsa bazı tedbirlerin alınması için çaba sarfedilmesi ve bu kişilerin zarar görmelerinin engellenmeye çalışılması, “ahlaki olmayan davranışların duyurulması”nın erdemli bir davranış olmasından kaynaklanmaktadır (Liyanarachchi and Newdick, 2009:37-38). Bu kavramın işletme içindeki yönetim sorunlarına dikkat çekerek, yanlış uygulamaları bir an önce ortaya çıkarmaya çalışması işletmenin zararına değil, yararınadır. O halde bu etik-dışı davranış ve olayların en büyük şahidi olan ‘ifşa edenler’in korunması ve desteklenmesi önemlidir. Bir işletme içindeki yanlış davranışları, işletme çalışanlarından başka kimse çok iyi bilemez. Yani çalışanlar bu anlamda büyük bir kaynak niteliğindedir (Aguilar, 2009:14).

Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) için iki şekilde sınıflandırma yapılabilmektedir. Bunlardan birincisi, yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemlerin nereye veya kime bildirildiğine dair yapılan ‘içsel bildirim’ ve ‘dışsal bildirim’ sınıflandırılması iken; ikincisi ifşa eyleminin nasıl ve hangi yöntemlerle yapıldığına dair ‘aleni bildirim’ ve ‘zımni bildirim’ sınıflandırılmasıdır.

Çalışanın, örgüt içinde karşılaştığı etik veya yasal sorunu, işletme içinde açığa çıkarması veya işletme içindeki ilgili kişilere ifşa etmesi ‘içsel’ olarak tasnif edilmektedir. Karşılaşılan etik sorunun, işletme yöneticisine bildirilmesi ve bu sorun hakkında bilgi verilerek, yasa/etik dışı olayın düzeltilmesi için talepte bulunulması buna örnek olarak verilebilir. Dolayısıyla olayın durdurulması veya sonlandırılması için işletme içinde yapılan her türlü bildirim, ‘içsel’dir (Mansbach and Bachner, 2010:484). Çalışanın işletme içinde karşılaştığı etik sorunu, işletme dışındaki yetkili makamlara ifşa etmesi ‘dışsal’ tasnife girmektedir. İşletme dışından kasıt devlete, polise, yazılı veya görsel medyaya ya da adli makamlara yapılan bildirimdir. Fakat şu unutulmamalıdır ki; içsel bildirime başvurulmadan, dışsal bildirimde bulunmak doğru değildir. O halde içsel bildirim yeterli gelmediği durumlarda, dışsal bildirim kullanılmalıdır (Mansbach and Bachner, 2010:484).

Yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin yazılı veya sözlü iletimi aleni bildirim olarak adlandırılmaktadır. İfşa eden, ismini saklayarak da olayı açığa çıkarabilir. Kimliği gizleyerek yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin bildirilmesi ise zımni bildirim olarak isimlendirilmektedir (Aktan, 2006:4).

2.2. Etik İklim

Örgüt kültürü, örgütteki grup ve bireylerin davranışlarını önemli ölçüde şekillendiren normların oluşmasını sağlayan ve örgüt üyelerince paylaşılan inançlar ve değerler bütünüdür (Murat ve Açıkgöz, 2007:3). Örgüt kültürünün kapsamında semboller, fiziksel objelere verilen anlamlar, örgütte kullanılan dil (mesleki dil, argo, şakalar, şarkılar, sloganlar), işletme geçmişine ilişkin hikâyeler, çalışanlara ve müşterilere nasıl davranılacağı konusundaki politikaları içeren örgüt felsefesi, uyulması gereken çalışma kurallarına, örgütte hangi çalışma davranışının doğru, hangisinin yanlış olduğu ayrımıyla ilgili davranış beklentilere işaret eden normlar ve dürüstlük gibi değerler bulunmaktadır (Yüksel, 2001:138).

Örgüt iklimi ise çalışanların organizasyona ilişkin algıları olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bireyler içinde buldukları organizasyondan aldıkları bilgiler ile ortam koşullarını değerlendirerek organizasyona ilişkin algılar elde ederler. Bu nedenle örgüt iklimi, organizasyondaki iş çevresinin bilişsel bir yorumudur. Dolayısıyla örgüt iklimi, işyerindeki “psikolojik iklim” olarak da adlandırılmaktadır (Çekmecelioğlu, 2007:81). O halde örgüt iklimi, bireylerin iş çevrelerine ilişkin algıları ve bunun bilişsel-duygusal sonuçları olarak tanımlanabilmektedir (İşçan ve Karabey, 2007:182).

Etik iklim, örgüt iklimi ve örgütsel kültür kavramlarının uzantısı şeklindedir (Sağnak, 2005:203). Etik iklim, örgütsel kültür kavramı açısından incelendiğinde, örgütsel kültürün etik boyutları olarak açıklanabilir. İş iklimi ise örgütün yöntem ve uygulamalarına ilişkin algıların paylaşımıdır. O halde ‘iş iklimi’, ‘örgüt kültürü’ ve ‘etik’ (örgütte meydana gelen etik sorunlar) kavramlarının birleşiminden ortaya çıkan ‘Etik iklim’, örgüt kültürünün etik görünümüne ilişkin paylaşılan algılar olarak tanımlanmaktadır (Sağnak, 2005:203-204).

1988 yılında Bart Victor ve John Cullen tarafından geliştirilmiş olan ‘etik iklim’ olgusu, etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu ile ilgili ortak bir anlayışın geliştirilmesini içermektedir. Bu maksatla, işgörenlerin örgüt içinde kabul edilebilir olan ve olmayan davranışlarla ilgili görüşlerinin ve örgüt içinde olması gereken etik davranışlarla ilgili beklentilerinin belirlenmesi üzerinde durur. Etik iklim örgütlere doğru davranışın ne olduğunu göstermenin yanında etik sorunlarla karşı karşıya kalındığında ne yapılması gerektiği konusunda da yardımcı olur. Etik iklim, kısaca işgörenlerin örgütlerinde var olan ilke ve prosedürlerle ilişkili olarak edindikleri ortak yargı olarak tanımlanabilir (Şahin ve Dündar, 2011:132). Bir işletmenin etik iklimi; hangi davranışın doğru olduğu ve ahlaki sorunların nasıl üstesinden gelinebileceği hakkındaki paylaşılmış düşünceler setidir (Savran, 2007:16).

Etik iklim, 1988 yılında Victor ve Cullen tarafından, iki boyuta ayrılmıştır. Bu boyutlardan biri, etik ölçütler boyutu iken; diğeri, analiz düzeyleri boyutudur (Parboteeah v.d., 2005:461). Etik ölçütler boyutu, örgütsel kararların hangi etik kriterler altında verildiğini göstermektedir. Örgütsel karar vermede kullanılan etik ölçütler üç tanedir ve bunlar; ‘egoistlik’, ‘yardımseverlik’ ve ‘ilkecilik’tir. Etik ölçüt boyutları dâhilinde tasnif edilen etik iklim türlerinden ‘egoist’ örgütlerde, sadece bireysel menfaat söz konudur ve karar vermede dikkat edilen nokta, karar vericinin yarar ve çıkarının maksimize edilmesidir. ‘Yardımsever’ bir etik iklimin mevcut olduğu örgütlerde, bireysellik değil bütün önemlidir. Yani örgütte çalışan bütün bireylerin yararının ve çıkarının maksimize edilmesi amaçlanarak kararlar verilmektedir. ‘İlkeci’ iklimlerin olduğu örgütlerde ise daha adaletli kararlar verilmektedir. Adaletli olmasının nedeni menfaatlerin göz önünde bulundurulmayıp, etik değerlerin ihlal edilmemesinden kaynaklanmaktadır. Verilecek olan karar şirket için faydalı ve kârlı olmasa

da, önemli olan kurallara bağlı kalınmasıdır (Victor and Cullen, 1988:104-107).

Etik ölçütler dışında modeli oluşturan ikinci boyut ise analiz boyutudur. Analiz boyutu, herhangi bir etiksel konuda karar verilirken, dikkate alınacak olan sınırları ifade etmektedir. Analiz temelli etik iklim türleri, bireysel, yerel ve evrensel olarak üçe ayrılmaktadır (Parboteeah v.d., 2010:600). Birey düzeyi, etiksel muhakemede bireyin kendisini referans alan yaklaşımdır. Yerel düzey ise bireylerin halen içinde yer aldıkları sosyal sistemler ile ilgilidir. En yaygın yerel referans grubu örgüttür. Diğer analiz boyutu olan evrensel düzey ise evrensel temelde olup, toplumsal ya da meslekî referans gruplarına hitap etmektedir (Akbaş, 2010:124).

2.3. “Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)” ile “Etik İklim” Arasındaki İlişki

Literatürde “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması” ile “Etik İklim” arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların mevcut olup olmadığı incelendiğinde, bu 2 kavramın ilişkisini inceleyen çalışmaların oldukça seyrek olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Özellikle Türkçe literatürde “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing)” ile “Etik iklim” arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmanın mevcut olmadığı görülmektedir. Yabancı literatür incelendiğinde ise ulaşılabilen kaynaklar arasından, sadece birisinin bu ilişkiyi incelediğine rastlanmıştır. Rothwell ve Baldwin tarafından 2007 yılında yapılmış olan “Ethical Climate Theory, Whistle-blowing and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia” başlıklı çalışmada “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması” ile “Etik İklim” arasındaki ilişkinin incelendiği ve gerçek anlamda anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yazarlar çalışma sonucunda “yardımsever etik iklim” ile “ahlaki olmayan davranışların duyurulması” arasında çok küçük derecede anlamlı bir ilişkiye

ulaşmışlardır fakat bu ilişkinin çok bir anlam ifade etmediğini belirterek, "Ahlaki olmayan davranışların duyurulmasının altında aslında başka nedenlerin olabileceği ya da başka etmenlerden etkilenebileceği" önerisinde bulunmuşlardır.

3. UYGULAMA

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma problemi, çalışanlar açısından tehlikeli bir eylem olarak görülen "Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması"nın (Whistleblowing'in), "Etik İklim" ile ilişkili olup olmadığının ortaya çıkarılmasına yöneliktir. Dolayısıyla hazırlanan uygulama çalışmasının amacı, 'Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması' ile 'Etik İklim' arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olup olmadığının araştırılmasıdır.

"Ahlaki olmayan davranışların duyurulması" (whistleblowing), her ne kadar gerçekleştirilmesi zor bir davranış olsa da, gerçeklerin ortaya çıkması, suçlu olmayanların zarar görmemesi ve kamu yararının sağlanması açısından oldukça önem arz eden bir olgudur. Gönüllü olarak yerine getirilen bir davranış olan ifşa etme eylemi, yolsuzlukların ve haksız kazançların önlenmesi ve insan sağlığının zarar görmemesi açısından önemlidir. Bu kavramın, "etik iklim" kavramıyla ilişkisinin incelenmesi, ileriki çalışmalara yön verebilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen hipotezler şu şekilde sıralanabilir:

Hipotez 1: Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ile Etik İklim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ile Egoist Etik İklim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ile Yardımsever Etik İklim arasında anlamlı bir ilişki vardır..

Hipotez 4: Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ile İlkeci Etik İklim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.2.Örnekleme

Bu çalışmada Türkiye'deki devlet üniversitelerinin akademik kadrolarındaki araştırma görevlileri, araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Sadece devlet üniversitelerinin seçilmesinin nedeni, özel üniversitelerin “özel sektör” mantığını taşıması, devlete bağlı olmaması ve bu nedenle farklı işleyişe sahip olmasıdır. Araştırma görevlilerinin araştırma evreni olarak seçilmesinin nedeni ise araştırma görevlilerinin öğretim üyesi olmamaları ve bundan dolayı idari pozisyonlarda bulunamamaları nedeniyle daha çok etik dışı olaylarla karşılaşma ihtimallerinin yüksek olmasıdır. Örnekleme, coğrafi bölgeler itibariyle, her bölgede bulunan üniversitelerden kolayda örnekleme yapılarak oluşturulmuştur. Örnekleme yaparken her bölgeye ait en az bir tane üniversitenin örnekleme içine alınmasına dikkat edilmiştir. Hazırlanan anketler, e-mail yoluyla üniversitelerin en az bir fakültesindeki araştırma görevlilerine ‘google documents’ aracılığıyla gönderilerek veriler toplanmıştır.

ÖSYM'nin 2011 yılı yükseköğretim istatistiklerinden edinilen bilgiye göre Türkiye'deki devlet üniversitelerde 34485 tane (yaklaşık 35000) araştırma görevlisi bulunmaktadır (<http://osym.gov.tr/dosya/1-58208/h/10ogretimelemanakdgrvsay.pdf?ret=0>). 30 araştırma görevlisi üzerinde yapılan pilot çalışmada, ‘Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması’ ve ‘Etik İklim’ ile ilgili ölçeklerde varyansların 0,8 civarında değiştiği belirlenmiştir. Varyansı daha yüksek 1 kabul edip, örnek hacmi s^2

=1 olmak üzere hesaplanmıştır. Burada güvenilirlik % 95 olup, Z değeri, 1,96 alınmıştır. Standart hata, 0,10 (duyarlılık) olmak üzere araştırmanın gerçek hacmi (Semiz, 2011:86),

$$no = NZ^2s^2 / (Nd^2 + Z^2s^2) = 95,77$$

$$n = no / (1 + no/N) = 95,516 = 96 \text{ dır.}$$

İnternet yoluyla, gönderilen, yaklaşık 500 araştırma görevlisinden dönen ve kullanıma uygun 123 anket tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmasında ölçüm aleti olarak anket kullanılmıştır. Anket soruları 2 bölümde toplanmaktadır. İlk bölüm ‘Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing)’ ile ilgili 8 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde Tak’ın (2010) ‘Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye’yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma’ konulu çalışmasından yararlanılmıştır. Sorular, Park ve arkadaşlarının 2005 yılında hazırladığı ölçekten Türkçe’ye uyarlanmıştır. Park ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olan, Tak tarafından Türkçeye çevrilen ve hastanelerde kullanılmış olan 9 maddeli ölçekteki sorulardan 1 tanesi sağlık personeline özgü olduğu ve araştırma görevlileri için uygun olmadığından dolayı ölçekten çıkartılarak, 8 maddeli hale getirilmiştir. “Olayı işletme dışındaki kişilerle paylaştım.”, “Olayı ildeki ilgili yasal mercilere bildirdim.” ve “Sessiz kalmadım.”, bu ölçekteki sorulardan bazılarıdır.

İkinci bölüm ise ‘etik iklim’ konu başlıklı sorulardan oluşmaktadır. Bu bölüm kendi içinde üç kısma ayrılmıştır. Egoist İklim, Yardımsever iklim ve İlkeci İklimle ilgili 12’şerli soruların mevcut olduğu bölümde, Şahin ve Dündar’ın ‘Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ çalışmasından yararlanılmıştır. Sorular,

Victor ve Cullen'in 1988'de geliştirmeye başlayıp, 1993'de son halini alan (Cullen vd., 1993) 'Etik İklim Ölçeği (Ethical Climate Questionnaire- ECQ)' çalışmasından alınmıştır. Türkçeye çevrilmesi ise Eser (2007) tarafından yapılmıştır. "Etik İklim" başlıklı bu ölçekte "Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler." ve "Bu kurumda çalışanlardan, kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.", egoist etik iklimle ilgili; "Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler." ve "Bu kurumda, her zaman, toplum için doğru olanın yapılması beklenir.", yardımsever etik iklimle ilgili ve "Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir." ve "Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.", ilkeci etik iklimle ilgili sorulardan bazılarıdır.

3.4.İşlem

Anket yoluyla toplanan veriler, "SPSS 15.0 for Windows" istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Likert ölçeğinden yararlanılmıştır. 5'li Likert ölçeği doğrultusunda, "Tamamen Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum", "Hiç katılmıyorum" seçenekleri kullanılmıştır. Kullanılan analiz teknikleri; güvenilirlik analizi, faktör analizi ve korelasyon analizi şeklinde sıralanabilir.

3.5.Bulgular

3.5.1.Güvenilirlik Analizi Sonucunda Elde Edilen Bulgular:

Güvenilirlik analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 5. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>Faktör İsmi</i>	<i>Değişken sayısı</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Whistleblowing	8	0,813
Egoist Etik İklim	12	0,706
Yardımsever Etik İklim	12	0,931
İlkeci Etik İklim	12	0,774
Etik İklim (Genel)	36	0,871

Güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında genel olarak tüm faktörlerin güvenilirlik katsayılarının (Cronbach's Alpha) 0,70'den yüksek olduğu görülmektedir.

3.5.2. Korelasyon Analizi Sonucunda Elde Edilen Bulgular

Uygulama aşamasının başında oluşturulan hipotezler, korelasyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Hipotezlerin testinde kullanılacak olan korelasyon katsayısının türü normal dağılımlı olan ve normal dağılmayan verilerde farklılık gösterdiği için korelasyon analizi yapmadan önce verilerin normal dağılıma uygunluğunun test edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla yapılan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testinin sonuçları Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Faktör İsimleri</i>	<i>Asymp Sig. (2 tailed)</i>
Whistleblowing	0,404
Egoist Etik İklim	0,284
Yardımsever Etik İklim	0,669
İlkeci Etik İklim	0,532
Etik İklim (Genel)	0,181

Normallik testi ile değişkelerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Elde edilen "işaret değerlerinin" 0,05'ten büyük olması, verilerin normal dağıldığı anlamına gelmektedir. Tablo 6 incelendiğinde verilerin normal dağıldığı görülmektedir.

3.5.2.1. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulmuş olan hipotezlerin test edilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Egoist Etik İklim	Yardımsever Etik İklim	İlkeci Etik İklim	Etik İklim (Genel)
Whistleblowing	Pearson Korelasyon	-,110	,235(**)	,143	,146
	p	,227	,009	,116	,108
	N	122	122	122	122

** : 0,01 düzeyinde anlamlı

* : 0,05 düzeyinde anlamlı

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre Whistleblowing ile Yardımsever Etik İklim arasında 0,01 güven düzeyinde pozitif yönlü düşük düzeyde (Pearson Korelasyon Katsayısı=0,235) anlamlı ilişki ($p=0,009<0,05$) olduğu görülerek H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer yandan yapılan analiz sonucunda Whistleblowing ile Egoist Etik İklim ($p=0,227$), İlkeci Etik İklim ($p=0,116$) ve Genel Etik İklim ($p=0,108$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiş ve H_1 , H_2 , H_4 hipotezleri reddedilmiştir.

4. SONUÇ

İşletme içinde meydana gelen etik/yasa dışı olay, davranış ve faaliyetlerin gerekli tedbirlerin alınması amacıyla işgörenler tarafından açığa çıkarılması olarak tanımlanabilen ve bu özelliğiyle vicdani bir davranış niteliğine sahip olan ‘whistleblowing’ kavramı, kamu yararı için öncelikli öneme sahip bir konudur. İşletmeler örgüt çıkarı veya bireysel çıkarlar yerine kamu yararını gözetmekle yükümlüdürler. İnsan sağlığının ve güvenliğinin, finansal ve kişisel çıkarlardan daha önemli olduğunu vurgulayan kamu yararı, aynı zamanda içinde yaşadığımız çevreyi de içine alan bir yapıya sahiptir. Kısaca insan/çevre sağlık ve güvenliğinin güvenceye alınması açısından işletme içinde şahit olunan psikolojik taciz, finansal kayıtlarda düzensizlik (sahtekarlık), birey sağlığına zarar veren (bağımlılık etkisi yaratan kanserojen içerikli) ürün üretimi ve çevreye zarar verme gibi faaliyetlerin işletme bireyleri tarafından açığa çıkartılması, konunun özünü oluşturmaktadır. Açığa

çıkarma eyleminde bulunan kişilerin, ifşa sırasında çeşitli olumsuz davranışlarla (tehdit vb.) karşılaşması, “ahlaki olmayan davranışların duyurulması”nı oldukça zorlaştırmaktadır.

‘Etik iklim’ olarak adlandırılan ve çalışan gözlemlerinden oluşan ikinci önemli konu, işgörenlerin, örgütlerinde mevcut olan etiksel kültür ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır. Bu, etik çerçevesine girebilecek nitelikli bir konu veya problemle karşılaşıldığında, işletmenin nasıl bir davranış sergilediğini ortaya çıkarır niteliktedir. Çalışanlar, işletmenin konuyla ilgili nasıl bir tutum sergilediğini bilinçli veya bilinçsiz olarak gözlemlemektedirler. İşte bu gözlemler sonucu elde edilecek olan değerlendirmeler, konunun özünü oluşturmaktadır. Kendi içerisinde genel itibariyle, üçe ayrılan ‘etik iklim’ şu şekilde tasnif edilebilmektedir. Egoist etik iklim olarak adlandırılan etik iklim çeşidi, tamamen çıkarıcı bir temele sahiptir. Diğer bir söylemle gerek birey, gerekse işletme çıkarlarının maksimize edilebilmesi için her şeyin yapılabileceğini savunmaktadır. Etik iklim türlerinden ikincisi ise yardımsever etik iklimdir. Bu tür iklime sahip olan işletmelerde, çalışanlar, birbirlerinin çıkarlarını gözetmekte, birbirlerine zarar verici davranışlardan kaçınmakta ve birbirlerinin iyiliği için çalışmaktadırlar. İncelenen son etik iklim türü ise etik kural ve prosedürlere göre davranılması gerektiğini savunduğundan dolayı ilkeci etik iklim şeklinde adlandırılmaktadır. İlkeci etik iklime göre kuralları ihlal eden eylemlerin yapılmaması gerekmektedir.

SPSS programı kullanarak analiz yapılan son bölüm ise “ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing)” ve “etik iklim” ilişkisini ölçmeye yönelik bir uygulama çalışmasından ve buna ilişkin çeşitli analizlerden oluşmaktadır. Araştırma görevlileri üzerinde yapılan uygulama neticesinde elde edilen bulgular, hipotezlerimizin sadece birisinin doğrulandığını göstermektedir. “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing)” ile “Yardımsever etik iklim” arasında anlamlı bir ilişkinin

mevcut olduğu bulunmuştur. “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing)” ile “Egoist etik iklim” arasında; “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing)” ile “İlkeci etik iklim” arasında ve “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing)” ile “Etik iklim” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

“Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing)” ile “Yardımsever etik iklim” arasında yüksek derecede olmasa da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin kendi fakültelerinde yardımsever bir etik iklimin olduğunu düşünmesi yani fakültede etik bir sorunla karşılaşıldığında, olayın herkesin yararına olacak şekilde çözümlenmeye çalışıldığının algılanması, etik dışı bir olayla karşılaştıklarında bunu ifşa etmeleriyle ilişkilidir. Bir başka deyişle kurumunda yardımsever etik iklimin olduğunu algılayan bir araştırma görevlisinin, etik dışı bir olayı ifşa etme eylemi, bu algıdan etkilenecektir. Oysa aynı ilişki diğer hipotezlerde geçerli değildir. Araştırma görevlilerinin fakültelerinde, etik bir sorunla karşılaşıldığında sorunun çözümlenmesine ilişkin algılamaları (etik iklim) ile bu etik dışı olayı gerek fakülte idaresine gerekse fakülte dışındaki ilgili mercilere ifşa etmeleri arasında herhangi bir ilişkinin bulunamamış olması, “yardımsever etik iklim” ile “ahlaki olmayan davranışların duyurulması” arasında küçük de olsa anlamlı bir ilişkinin mevcut olması nedeniyle konunun değerlendirilmesi ve yorumlanmasını zorlaştırmaktadır. Zira elde edilen sonuçlar itibariyle “etik iklim” ile “ahlaki davranışların duyurulması (Whistleblowing)” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır fakat alt boyutlarına ayrılan etik iklimden, “yardımsever etik iklim” ile “ahlaki olmayan davranışların duyurulması” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Literatürde “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması” ile “Etik İklim” arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar araştırıldığında, Türkçe olarak

herhangi bir çalışmanın mevcut olmayıp, yabancı literatürde bir çalışma olduğuna rastlanmıştır. Rothwell ve Baldwin tarafından 2007 yılında yapılan çalışmada, araştırma bulgularımızla örtüşen sonuçlar bulunduğu görülmektedir. “Ethical Climate Theory, Whistle-blowing and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia” başlıklı çalışmada “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması” ile “Etik İklim” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı sonucuna ulaşıldığı ifade edilmektedir. Çalışmada “yardımsever etik iklim” ile “ahlaki olmayan davranışların duyurulması” arasında küçük derecede anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirtilmektedir. Sonuç bölümünde özellikle üzerinde durulan husus ise her ne kadar yardımsever etik iklim ile ahlaki olmayan davranışların duyurulması arasında küçük derecede anlamlı bir ilişki bulunmuş olsa dahi, “ahlaki olmayan davranışların duyurulması”nı etkileyen başka asıl etmenler olduğudur. Bu da, yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Bu çalışmanın bir takım kısıtları ve eksik yönleri bulunmaktadır. Ancak bu çalışma, daha önce üzerinde çokça çalışılmamış bir konuya değinmiş olması nedeniyle, sonradan yapılacak olan çalışmalara bir kaynak niteliğindedir.

“Yardımsever etik iklim” ile “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması” arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmuş olmasına rağmen, konu başlığını taşıyan ve asıl hipotezimiz olan “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması” ile “Etik İklim” arasında herhangi bir ilişki bulunamamış oluşu, bu araştırmanın daha fazla araştırma görevlisi üzerinde tekrarlanabileceği önerisini getirmemize neden olmaktadır.

Makale başlığını taşıyan asıl hipotezde anlamlı bir ilişkinin bulunamamış olması, uygulama çalışmasının araştırma görevlileri veya akademisyenler

dışında başka örneklemeler üzerinde yapılarak elde edilecek sonuçlar dahilinde neticelerin tekrar değerlendirilebileceği önerisini karşımıza çıkarmaktadır.

Soru formunu yanıtlayan katılımcıların sosyal açıdan daha arzulanır olan yanıtları verme eğiliminde bulunmaları, çalışmanın bir kısıtı olarak gösterilebilir. Bu doğrultuda katılımcıların soru formuna kendi algılarını doğru yansıtan yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

İleriki çalışmalar açısından “whistleblowing” konusunun “örgüt iklimi” bazında incelenmesi ve bu konuda ilişkilerin tespit edilmesi, bu çalışmanın sonuçlarının kuvvetlenmesine olanak sağlayacaktır. “Whistleblowing” konusunun “örgüt kültürü” ile ilişkilendirilerek incelenmesi yapılabilecek öneriler arasındadır.

KAYNAKÇA

AGUILAR, M.K. (2009). Whistleblower Policy: Necessity in Weak Economy.

AKBAŞ, T.T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (19), 121-137.

AKTAN, C.C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING. Mercek Dergisi Ekim Sayısı, 1-13.

ATEŞ, H., BAĞCE, H.E. ve ŞEN, M.L. (2009). Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi. Kamu Etiği Akademik Araştırmaları, 1, 12-102.

AYDIN, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). Sosyal Bilimler Dergisi, 79-100.

BOUVILLE, M. (2008). Whistle-Blowing and Morality. Journal of Business Ethics, 81, 579-585.

BUHLER, P. (1991). How Can We Encourage Ethical Behaviour?.
Supervision, 3-5.

CULLEN, J.B., VICTOR, B. and BRONSON, J.W. (1993). The Ethical
Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validit.
Psychological Reports, 73, 667-674.

ÇEKMECELİOĞLU, H.G. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten
Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (1), 79-97.

ESER, G. (2007). Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi.
Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi).

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

HERSH, M.A. (2002). Whistleblowers-Heroes or Traitors?: Individual And
Collective Responsibility For Ethical Behaviour. Annual Reviews in Control,
26, 243-262.

İŞÇAN, Ö.F. ve KARABEY, C.N. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek
Algısı Arasındaki İlişki. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (2),
180-193.

KRISHNAN, S. (2011). Whistle Blowing Gets Real. Erişim Tarihi: 2011.

LIYANARACHCHI, G. and NEWDICK, C. (2009). The Impact of Moral
Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence.
Journal of Business Ethics, 89, 37-57.

MANSBACH, A. and BACHNER, G.Y. (2010). Internal or external
whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing. Nursing Ethics, 17
(4), 483-490.

MICELI, M.P. (2004). Whistle-Blowing Research and The Insider: Lessons
Learned and Yet to Be Learned. Journal of Management Inquiry, 13 (4), 364-
366.

MURAT, G. ve AÇIKGÖZ, B. (2007). Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (5), 1-20.

NEAR, J.P. and MICELI, M.P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. Journal of Business Ethics, 4, 1-16.

PARBOTEEAH, K.P., CHEN, H. C., LIN, Y., CHEN, I., LEE, A. and CHUNG, A. (2010). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work?. Journal of Business Ethics, 97, 599-611.

PARBOTEEAH, K.P., CULLEN, J.B., VICTOR, B. and SAKANO, T. (2005). National Culture and Ethical Climates: A Comparison of U.S. and Japanese Accounting Firms. Management International Review, 45 (4), 459-481.

ROTHWELL, G.R. and BALDWIN, J.N. (2007). Ethical Climate Theory, Whistle-blowing and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia. Journal of Business Ethics, 70:341-361.

SAĞNAK, M. (2005). The Primary Schools Principals' and Teachers' Perception and Satisfaction Levels Related to Ethical Climate Types. Eurasian Journal of Educational Research, 203-211.

SAVRAN, G. (2007). Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

SEMİZ, M. (2011). Örneklemeye Yöntemleri. Konya: Dizgi Ofset ve Matbaacılık.

ŞAHİN, B. ve DÜNDAR, T. (2011). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66 (1), 129-159, Erişim Tarihi: 2011.

ŞEN, M.L. (2010). Kamu Yönetiminde Etiğin Önemi. Erişim Tarihi: 2010.

TAK, B. (2010). Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan Ve Suriye'yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma. II. Uluslar arası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi, Ankara.

VERSCHOOR, C.C. (2010). We Need More Whistleblowers. *Strategic Finance*, May, 15-16.

VICTOR, B. and CULLEN, J.B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.

YÜKSEL, Ö. (2001). Örgüt Geliştirme. *Yönetim ve Organizasyon* (Editör: Salih Güney). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 129-150.

<http://osym.gov.tr/dosya/1-58208/h/10ogretimelemanakdgrvsay.pdf?ret=0>