

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**YÜKSEK LİSANS
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ PROGRAMI**

**SPOR ÖRGÜTÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ETİK
İKLİM ALGILARININ BİLGİ UÇURMA EĞİLİMLERİ
ÜZERİNE ETKİSİ**

Selin ÖZDENK

**Danışman
Prof. Dr. Kadir YILDIZ**

MANİSA–2025

SELİN
ÖZDENK

SPOR ÖRGÜTÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM
ALGILARININ BİLGİ UÇURMA EĞİLMELERİ ÜZERİNE ETKİSİ

2025

TAAHHÜTNAME

Bu tezin, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalında akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek tezde yer aldığını, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, tezin yazımında akademik ve etik kurallara aykırı herhangi bir yapay zeka ve program kullanmadığımı beyan ederim.

İmza
Selin ÖZDENK



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Selin ÖZDENK
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Kadir YILDIZ

Bu çalışmanın amacı; spor örgütü çalışanlarının örgütsel etik iklim algılarının bilgi uçuurma eğilimleri üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modelinin kapsadığı betimsel ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Çalışmaya, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra teşkilatı Ege Bölgesi illerinde çalışan, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 110’u kadın, 130’u erkek olmak üzere toplamda 240 personel katılmıştır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” ve “Bilgi Uçuurma (Whistleblowing) Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 2023 ve JASP istatistik programları aracılığıyla analiz edilmiştir.

Örgütsel etik iklimin alt boyutları ile bilgi uçuurmanın bazı alt boyutları arasında negatif yönde, düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel etik iklim ölçeği alt boyutlarından davranışlara yönelik iklimin bilgi uçuurma ölçeği alt boyutu olan eylemsizlik alt boyutu üzerinde, örgütsel etik iklim ölçeği alt boyutlarından davranışlara yönelik iklimin bilgi uçuurma konusundaki olumlu tutum alt boyutu üzerinde, örgütsel etik iklim ölçeği alt boyutlarından kurallara yönelik iklimin misilleme korkusu alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, örgütsel etik iklimin bilgi uçuurma davranışını doğrudan değil, dolaylı yoldan etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik İklim, Örgütsel Etik İklim, Bilgi Uçuurma.

2025, 103 sayfa

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

Selin ÖZDENK

**Manisa Celal Bayar University
Graduate School of Education
Department of Sport Management**

Supervisor: Prof. Dr. Kadir YILDIZ

This study was aimed to examine the effect of sports organisation employees' perceptions of organisational ethical climate on their whistle-blowing tendencies. The study was conducted using a descriptive and correlational survey design, which falls within the general survey model of quantitative research methods. A total of 240 personnel, including 110 women and 130 men, who worked in the provincial organizations of the Ministry of Youth and Sports in the Aegean Region and voluntarily agreed to participate in the study, were selected through purposive sampling. In the study, a personal information form prepared by the researchers, the 'Organisational Ethical Climate Scale' and the 'Whistleblowing Scale' were used as data collection tools. The data obtained from the study were analysed using SPSS 2023 and JASP statistical software.

A negative, low to moderate significant relationship was found between certain subdimensions of the organizational ethical climate and specific subdimensions of whistleblowing. It was observed that the climate for behavior, a subdimension of the organizational ethical climate scale, had a significant predictive effect on both the inaction and positive attitude towards whistleblowing subdimensions of the whistleblowing scale. In addition, the climate for rules, another subdimension of the ethical climate scale, was found to significantly predict the fear of retaliation subdimension. The results revealed that the organisational ethical climate may influence whistleblowing behavior rather than directly.

Keywords: Ethics, Ethical Climate, Organizational Ethical Climate, Whistleblowing

2025, 103 pages

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın konusu Türkiye’de sporun yönetsel çatısını oluşturan Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatında görev yapan kamu personelinin örgütsel etik iklim algılarının, bilgi uçurma eğilimleri üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmanın birinci bölümünde giriş kısmına, ikinci bölümünde literatür taramasına, üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemine, dördüncü bölümünde bulgulara, beşinci bölümünde tartışma ve sonuca, altıncı bölümünde ise araştırmaya ilişkin önerilere yer verilmiştir.

Başta bu vatanı bizlere armağan eden, vizyonu ve ilkeleriyle daima rehberlik eden; kadınlara eşit haklar tanıyarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin temellerini atan ve bir kadın olarak bugün özgürce eğitim alıp toplumsal hayata katılabilmemi mümkün kılan Cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK’e

Lisans eğitimimden bu yana bilimsel bilgi birikimiyle yoluma ışık tutan, akademik hayatım boyunca daima yanımda olan; özellikle tez sürecinde sabrı, desteği ve rehberliğiyle beni her aşamada cesaretlendiren, anlayışı ve yönlendirmeleriyle süreci daha anlamlı ve verimli kılan, birikimleriyle hem akademik hem kişisel gelişimime katkı sağlayan, duruşuyla tam bir örnek teşkil eden, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum ve benim için her zaman özel bir yere sahip olacak değerli danışman hocam Prof. Dr. Kadir YILDIZ başta olmak üzere,

Tez savunmamda jüri üyesi olarak bulunup değerli görüş ve önerileriyle çalışmamı zenginleştiren saygıdeğer hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Fırat ÇETİNÖZ ve Dr. Öğr. Üyesi Esra EMİR’e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübeleriyle akademik yolculuğuma her daim destek olan, onlardan eğitim alma ayrıcalığını yakaladığım kıymetli hocalarım Doç. Dr. Zeynep ONAĞ ve Prof. Dr. Selhan ÖZBEY başta olmak üzere diğer tüm Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi hocalarına ve çalışanlarına,

Araştırmanın yürütülmesine izin veren Gençlik ve Spor Bakanlığı Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü'ne ve araştırmaya gönüllü katılım sağlayan Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarına,

Başarıma en büyük katkıyı sunan; hayatımın her anında yanımda olan, sevgileri ve destekleriyle bana daima güç ve cesaret veren; bu süreçte bana her zaman anlayışla yaklaşan ve varlıklarıyla her zaman arkamda durduklarını hissettiren güzel ailem, annem Serap ÖZDENK, babam Ümit ÖZDENK ve kardeşim Ecrin ÖZDENK'e;

İsmini burada tek tek sayamadığım, ancak bu süreçte yanımda olan tüm sevdiklerime,

Tüm içtenliğimle sonsuz teşekkür ederim.

Selin ÖZDENK
Manisa, 2025

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

B: Regresyon Katsayısı

F: Frekans

GSB: Gençlik ve Spor Bakanlığı

JASP: Jeffreys's Amazing Statistics Program

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

Maks: Maksimum

Min: Minimum

n: Örneklem

Ort: Ortalama

p: Anlamlılık

R: Çoklu Korelasyon Katsayısı

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

R²: Determinasyon Katsayısı

Sd: Serbestlik Derecesi

SPSS: Statistical Package for Social Sciences

Ss: Standart Sapma

t: T testi

TDK: Türk Dil Kurumu

VIF: Variance Inflation Factor

$\bar{x}$: Aritmetik Ortalama

χ^2 : Ki-Kare Testi Değeri

α : Güvenirlik Katsayısı

β : Standardize Edilmiş Katsayı

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Whistleblowing tipolojisi	33
Şekil 2. Araştırmanın modeli	37



TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Spor Organizasyonlarında Sektörler ve Personel Yapısı	9
Tablo 2. Teorik Etik İklim Türleri	18
Tablo 3. Uygulamalı Örgütsel Etik İklim Türleri	22
Tablo 4. Whistleblowing 5 N , 1 K Analizi	29
Tablo 5. Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler	38
Tablo 6. Bilgi Uçurma Ölçeği Boyutlarının Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları	40
Tablo 7. Çalışmada Kullanılan Ölçme Araçlarının Güvenirlik Analizleri	41
Tablo 8. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	43
Tablo 9. Spor Örgütünde Çalışan Personellerin Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Bilgi Uçurma Eğilimlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi Analizi	44
Tablo 10. Bilgi Uçurma Ölçeği ve Örgütsel Etik İklim Ölçeği Boyutlarının Eğitim Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	45
Tablo 11. Bilgi Uçurma Ölçeği ve Örgütsel Etik İklim Ölçeği Boyutlarının Kurumdaki Unvan Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	46
Tablo 12. Değişkenlere Ait Pearson Korelasyon Analizi	48
Tablo 13. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının Dışsal Bilgi Uçurmayı Yordayıcı Etkisi	51
Tablo 14. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının İçsel Bilgi Uçurmayı Yordayıcı Etkisi	51
Tablo 15. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının Bilgi Uçurma Ölçeği Alt Boyutu Olan Eylemsizliği Yordayıcı Etkisi	51
Tablo 16. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutuma Yordayıcı Etkisi	52
Tablo 17. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının Bilgi Uçurma Ölçeği Alt Boyutu Olan Misilleme Korkusuna Yordayıcı Etkisi	53

İÇİNDEKİLER

TAAHHÜTNAME	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	IV
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	2
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	3
1.3. ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ	3
1.3.1. Alt Problemler	3
1.3.2. Alt Problemlere İlişkin Hipotezler	3
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	4
1.5. SAYILTILAR	4
1.6. TANIMLAR	4

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

2.1. ÖRGÜT	6
2.2. SPOR ÖRGÜTÜ	7
2.3. ETİK VE AHLAK	11
2.4. ETİK İKLİM	13
2.5. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM	15
2.6. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM MODELLERİ	17
2.6.1. Victor ve Cullen'ın Örgütsel Etik İklim Modeli	18
2.6.2. Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modeli	23
2.6.3. Treviño'nun Örgütsel Etik İklim Modeli	24
2.6.4. Snell'in Örgütsel Etik İklim Modeli	24
2.6.5. Schwepker'in Örgütsel Etik İklim Modeli	25

2.6.6. Vidaver-Cohen'in Örgütsel Etik İklim Modeli	25
2.7. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING)	26
2.7.1. Bilgi Uçurma'nın (Whistleblowing) Boyutsal Sınıflandırması	32
2.7.2. Bilgi Uçurma'yı (Whistleblowing) Etkileyen Faktörler	33
2.8. İLGİLİ LİTERATÜR	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	37
3.2. ÇALIŞMA GRUBU	37
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	38
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	38
3.3.2. Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular	38
3.3.3. Örgütsel Etik İklim Ölçeği	39
3.3.4. Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Ölçeği	39
3.3.5. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları	40
3.3.6. Araştırmada Yer Alan Ölçme Araçlarının Güvenirlik Analiz Sonuçları ..	41
3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	41
3.5. ARAŞTIRMA ETİĞİ	41
3.6. VERİLERİN ANALİZİ	42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. BULGULAR	43
4.1.1. Tanımlayıcı İstatistiklere Ait Veriler	43
4.1.2. Örgütsel Etik İklim ve Bilgi Uçurma Ölçeklerine İlişkin Testler	43
4.1.3. Değişkenlere Ait Regresyon Analizleri	51

BEŞİNCİ BÖLÜM
TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ	54
-------------------------------------	-----------

ALTINCI BÖLÜM
ÖNERİLER

6.1. ALANA İLİŞKİN ÖNERİLER	66
--	-----------

6.2. ARAŞTIRMACILARA İLİŞKİN ÖNERİLER	67
--	-----------

KAYNAKÇA	68
-----------------------	-----------

EKLER	86
--------------------	-----------

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	86
---------------------------------	----

Ek 2. Örgütsel Etik İklim Ölçeği	87
--	----

Ek 3. Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Ölçeği	88
--	----

Ek 4. Ölçek Kullanım İzinleri	89
-------------------------------------	----

Ek 5. Etik Kurul Onayı	90
------------------------------	----

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında, örgütler etik ilkeleri yalnızca bağımsız bir disiplin olarak değil, aynı zamanda kurumsal yönetimin ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir (Yeşil vd., 2017). Küresel rekabetin ve toplumsal değişimlerin etkisiyle, etik uygulamaların önemi giderek artmakta; bu uygulamalar, yöneticiler, çalışanlar ve yatırımcılar arasında doğru ve yanlış davranışları belirleyen temel unsurlar haline gelmektedir (Aksoy vd., 2017). Etik değerler, örgütün paydaşları olan ortaklar, müşteriler, çalışanlar ve tedarikçiler arasında güven, saygı, anlayış ve şeffaf iletişimi temel alan bir kültür inşa etmekte, böylece çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendiren kurumsal bir yapı oluşturmaktadır (Karadut, 2014). Dolayısıyla, etik ilkelerle birlikte örgütsel etik iklimin stratejik yönetimi, örgüt içinde güven ve bağlılık ortamı oluşturarak, çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilemekte ve örgütsel güven ile çalışan memnuniyetinin artmasına katkı sağlamaktadır.

Küreselleşmeyle birlikte etik sorunlar karmaşık hâle gelmiş ve bu durum, çok boyutlu yaklaşımları zorunlu kılmıştır. Etik iklim, çalışanların örgütte etik kabul edilen davranışları gözlemleyip öğrenmelerine ve etik ikilemler karşısında tutumlarını belirlemelerine rehberlik eden bir mekanizma olarak işlev görür (Soyalın, 2019). Günümüzün dinamik iş dünyasında yöneticiler, yalnızca performans süreçlerini değil, aynı zamanda örgütlerinin etik boyutlarını da etkin biçimde yönetmek zorundadır. Bu gereklilik, örgütsel etik iklimin, çalışanların örgütsel bağlılıkları, vatandaşlık davranışları, iş tatminleri, adalet algıları ve işten ayrılma niyetleri gibi birçok kritik değişkenle doğrudan ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır (Akbaş, 2010). Ayrıca, etik iklimin çalışan davranışları üzerindeki etkisini ortaya koyan bulgular, literatürde geniş bir yer bulmaktadır (Demirdağ ve Ekmekçiöğlü, 2015).

Yirmi birinci yüzyılın rekabetçi iş ortamında, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi ve bunu sürdürebilmesi, büyük ölçüde etik normlara dayalı bir örgüt kültürünün oluşturulmasına bağlıdır. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel süreçlerde etik ya da yasal normlara aykırı uygulamaları tespit ederek ilgili kişi ya da kurumlara iletmeleri kritik bir rol üstlenmektedir. Çalışanlar, örgüt içinde kendi etik değerleriyle çelişen ya da hoşnutsuzluk yaratan durumlarla karşılaştıklarında ise genellikle örgütten ayrılma, durumu ilgili makamlara bildirme (bilgi uçurma) ya da sessiz kalma gibi

tepkilerden birini benimsemektedirler (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bu noktada, etik iklimin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Etik iklim, yalnızca doğru davranışların belirlenmesini değil, aynı zamanda etik sorunlarla karşılaşıldığında nasıl hareket edilmesi gerektiği konusunda da rehberlik sağlar (Peterson, 2002a). Bu nedenle, etik iklim, hem çalışanlar hem de örgüt açısından önemli sonuçlar doğurabilecek stratejik bir unsur olarak değerlendirilebilir (Yeşil vd., 2017).

Örgütlerde yönetim ve karar alma süreçlerinin etik değerlere dayanması, hedeflere ulaşmada kritik öneme sahiptir. Etik iklim, şeffaflık ve açık iletişimi desteklerken, çalışanları da etik davranışlara teşvik eder. Bu doğrultuda, bilgi uçurma davranışının ortaya çıkabilmesi için uygun iletişim kanalları ve destekleyici bir etik ortam gereklidir (Mavibaş, 2022). Nitekim bilgi uçurma (whistleblowing), bir örgütte işverenin kontrolü altındaki etik dışı veya yasa dışı uygulamaların çalışanlar tarafından ifşa edilmesi ya da bildirilmesi olarak tanımlanmakta; bu davranışın hem çalışanlar hem de örgüt açısından olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabildiği belirtilmektedir. Ayrıca bilgi uçurma, örgütsel etkililiği artırmaya yönelik kritik bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Gökçe, 2014). Çünkü bu davranış, örgütleri daha güçlü ve sürdürülebilir hâle getirebilirken, bazı durumlarda örgütün dış imajına da zarar verebilmektedir. Ayrıca yasa dışı ya da etik dışı durumları ifşa eden çalışanlar, kimi zaman “kahraman” kimi zaman ise “ispiyoncu” ya da “hain” gibi olumsuz nitelendirmelere maruz kalabilmektedir (Doksan ve Dursun, 2019). Bununla birlikte, etik dışı davranışların ortaya çıkarılması, örgütün bu tür eylemlere karşı önlem almasını ve işleyişin etik kurallar doğrultusunda sürdürülmesini sağlamaktadır (Çetinel ve Taslak, 2019). Bu çerçevede, örgütsel etik iklim ile bilgi uçurma kavramları, örgüt içindeki etik sorumlulukların yerine getirilmesi ve etik davranışların teşvik edilmesi bakımından birbirini tamamlayıcı nitelikte kavramlardır (Taştan ve Sabır-Taştan, 2020).

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra teşkilatında çalışan personellerin örgüt içindeki önemli bir olgu olan örgütsel etik iklim algılarını incelemeyi ve çalışanların mevcut örgütsel etik değerlerinin, bilgi uçurma eğilimleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Alan yazın incelendiğinde araştırma örneklemini açısından örgütsel etik iklim ve bilgi uçurma (whistleblowing) kavramlarının birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanılmaması bu araştırmanın yönetsel yapı açısından önemini ortaya koyarken, bu araştırma Türkiye’de sporun yönetsel çatısını oluşturan Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı çalışanlarının örgütsel etik iklim ve bilgi uçurma davranışlarına yönelik yaklaşıtlarının ortaya konulması açısından önem arz etmektedir.

1.3. ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ

Spor örgütü çalışanlarının örgütsel etik iklim algılarının bilgi uçurma eğilimleri üzerinde etkisi var mıdır?

1.3.1. Alt Problemler

Araştırma problem cümleleri aşağıda verilmiştir:

- 1- Spor örgütü çalışanlarının örgütsel etik iklim algıları cinsiyet, eğitim durumu ve unvan değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
- 2- Spor örgütü çalışanlarının bilgi uçurma eğilimleri cinsiyet, eğitim durumu ve unvan değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Spor örgütü çalışanlarının yaş, kurumda çalıştıkları süre ve gelir durumu değişkenleri ile örgütsel etik iklim algıları arasında ilişki var mıdır?
- 4- Spor örgütü çalışanlarının yaş, kurumda çalıştıkları süre ve gelir durumu değişkenleri ile bilgi uçurma eğilimleri arasında ilişki var mıdır?

1.3.2. Alt Problemlere İlişkin Hipotezler

Hipotez 1: Spor örgütü çalışanlarının örgütsel etik iklim algıları, cinsiyet, eğitim durumu ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Spor örgütü çalışanlarının bilgi uçurma eğilimleri, cinsiyet, eğitim durumu ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Spor örgütü çalışanlarının yaş, kurumda çalıştıkları süre ve gelir durumu değişkenleri ile örgütsel etik iklim algıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Hipotez 4: Spor örgütü çalışanlarının yaş, kurumda çalıştıkları süre ve gelir durumu değişkenleri ile bilgi uçurma eğilimleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Hipotez 5: Spor örgütü çalışanlarının örgütsel etik iklim algıları ile bilgi uçurma eğilimleri değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 6: Spor örgütü çalışanlarının örgütsel etik iklim algıları, bilgi uçurma eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışma; Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı, Ege Bölgesi illerinde çalışan ve ölçek uygulamasına katılan personeller ile sınırlandırılmıştır.

1.5. SAYILTILAR

Çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırmanın problemine uygun ve cevap arayan bulguları sağlayacak özellikte olduğu varsayılmıştır. Örneklemin, evreni temsil edecek güçte olduğu varsayılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen tüm verilerin, gerçeği yansıttığı kabul edilmektedir ve katılımcıların ölçme araçlarını yanıtlarken görüşlerini içten ve samimi bir şekilde belirttikleri varsayılmaktadır.

1.6. TANIMLAR

Örgüt: İki veya daha fazla bireyden oluşan bir toplumsal sistem içinde, belirli hedeflere ulaşmak amacıyla yürütülen yönetim faaliyetlerini kapsayan, aynı zamanda bu faaliyetleri gerçekleştiren sosyal yapıyı ifade eder (Tekin, 2009).

Spor Örgütü: toplumda sürekli değişen ve gelişen ihtiyaçlar doğrultusunda, spor alanındaki hizmetlerin planlanması, düzenlenmesi ve sunulması amacıyla oluşturulan kurumsal yapılardır (Bilir ve Ay, 2007).

Etik: İnsan için doğru hareket tarzının ne olduğunu, yani bir kişinin davranışını veya bir faaliyetini yöneten ahlaki ilkeleri ele alan disiplindir (Adeusi, 2018, s. 99).

Örgütsel Etik İklim: Bireylerin örgütte benimsenen etik ilke, politika ve uygulamalara ilişkin algılarını yansıtan bir örgüt iklimi türüdür (Martin ve Cullen, 2006).

Bilgi Uçurma: Bir örgüt içerisindeki etik dışı veya yasa dışı eylemlerin, örgüt içindeki yetkili kişilere ya da medya, denetleyici kurumlar gibi örgüt dışı otoritelere rapor edilmesi sürecidir (Eaton ve Akers, 2007).



İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde çalışmanın konusu ile ilgili literatür bilgisi ve kavramsal açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. ÖRGÜT

Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi, insan unsuruna bağlıdır. Tıpkı insanın yeryüzündeki en değerli canlı olarak görülmesi gibi, örgütler açısından da en kritik faktör insandır. Bu nedenle örgütleri insan merkezli ele almak doğaldır; çünkü örgütün temel yapı taşı insandır (Ayar, 2023). Bu doğrultuda, Balcı (2014) örgütleri; teknolojik unsurlar, insanlar ve insanların birbirine ve işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşan bir sistem olarak tanımlamaktadır.

Örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılabilir. Birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüttür. İkinci anlamda ise bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti ve örgütlenmeyi ifade eder. Hatta bazen örgüt kavramına bir üçüncü anlamda verilmektedir. Bu anlamda örgüt, toplumdaki diğer varlıklar arasında bir sosyal sisteme verilen isimdir (Koçel, 2005, akt. İşcan ve Timuroğlu, 2010). Daft (2008, s. 11) ise örgüt kavramını, belirli hedefler doğrultusunda bilinçli olarak yapılandırılmış, amaçlara yönelik eylemleri koordine eden ve dış çevre ile etkileşim halinde olan sosyal yapılar olarak tanımlamıştır.

Diğer bir tanımda ise Barnard (1956) örgütleri, birden fazla bireyin bilinçli bir şekilde koordine edilen faaliyetleri veya güçleriyle şekillenen bir sistem olarak ifade etmiştir. Ayrıca, ortak bir amacı gerçekleştirebilmek adına, eyleme katkıda bulunan ve koordineli bir şekilde çalışan bireylerin varlığının, örgütlerin oluşumunun temelini oluşturduğunu vurgulamıştır. Jones ise (2003, s. 2) “örgütü, insanların arzu ettikleri veya değer verdikleri bir şeyi elde etmek için eylemlerini koordine ederken kullandıkları bir araç” şeklinde belirtmiştir.

Yukarıdaki tanımlardan hareketle, örgüt kavramını; belirli bir amaca ulaşmak için iki veya daha fazla kişinin ortak çabalarının birleşmesiyle ortaya çıkan bir işbirliği yapısı olarak tanımlamak mümkündür (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

2.2. SPOR ÖRGÜTÜ

Spor, yalnızca fiziksel bir etkinlik olmanın ötesinde, bedenin yanı sıra akıl, zeka, irade, duygular ve özdenetim gibi çeşitli psikolojik ve bilişsel süreçlerin de bir arada ve uyumlu bir şekilde çalışmasını gerektiren çok boyutlu bir etkinlik olarak tanımlanabilir (Erdemli, 1997). Bu doğrultuda, sporun tek bir boyutta değerlendirilmesi uygun değildir; zira spor, yarışma ve performans odaklı gerçekleştirilebildiği gibi, sağlıklı yaşamı desteklemek, boş zamanı değerlendirmek, toplumsal ilişkileri güçlendirmek veya eğlence amacıyla da icra edilebilmektedir. Ayrıca, sporun gerçekleştirildiği yer, zaman ve bağlam gibi değişkenler, sporun türlerinde çeşitliliğe neden olmaktadır. Bu çok yönlü yapı nedeniyle, sporu tek bir tanıma indirgemek oldukça zordur (Kuru, 2003).

Spor, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak, insan gücünün sağlıklı gelişimini desteklemeye yönelik; oyun, eğlence ve rekabet amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler bütünüdür. Spor, bireyin fizyolojik ve psikolojik sağlığını iyileştirmenin yanı sıra sosyal davranışlarını düzenleyen, zihinsel ve motor becerilerini belirli bir düzeye taşıyan biyolojik, pedagojik ve sosyal bir olgudur (Yetim, 2015). Öztürk-Kuter ve Kuter (2016), spor kavramını, bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını geliştirmesinin yanı sıra, belirli kurallara dayalı olarak rekabet etme, mücadele etme ve üstünlük sağlama gibi amaçları da içeren bir etkinlik şeklinde tanımlamıştır (Öztürk-Kuter ve Kuter, 2016). Ramazanoğlu vd. (2005) ise sporu, insanların mücadele etmek, yarışmak ve eğlenceli vakit geçirmek, sağlıklı bir yaşam sürmek için, belirli kurallar çerçevesinde uygulanan bilinçli hareketlerin bütünü şeklinde ifade etmiştir.

Spor, bireylerin yalnızca fiziksel gelişimini desteklemekle kalmayıp, sosyal, psikolojik, kültürel ve zihinsel gelişimlerine de önemli katkılar sağlamaktadır (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2013). Birçok ülke, sporu ulusal başarı ve güç göstergesi olarak kullanmanın yanı sıra, politik sorunların barışçıl yollarla çözümünde de etkin bir araç olarak değerlendirmektedir (Bayram ve Hazar, 2018). Spor ayrıca ekonomik ve toplumsal açıdan kritik bir rol oynamakta; gençlerin eğitime katkı sunarken uluslar ve kültürler arasında barış ve diyalog oluşturarak toplumsal dayanışmayı güçlendirmektedir. Bu bağlamda, toplumların spora bakış açıları ve sporun yönetim biçimleri, katılım düzeyi ile elde edilen faydaları doğrudan etkileyen temel unsurlardır. Her toplum, sporun kurallarını, değerlerini ve süreçlerini kendine özgü biçimde

şekillendirmektedir. Spor, sağlıklı nesiller yetiştirmek, halk sağlığını korumak, sosyal barışı sağlamak ve toplumsal uyumu geliştirmek açısından vazgeçilmez bir işlev görmektedir (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2013). Günümüzde sporun örgütsel boyutu, kitlelerin ilgisini çeken ve ekonomi, sağlık, kültür, eğitim gibi farklı alanlarla ilişkili önemli bir faktör haline gelmiştir. Spor, günümüzde hem ulusal hem de uluslararası düzeyde önemli örgütsel yapıların merkezinde yer almaktadır (Öztürk, 1998).

Spor, dünya genelinde hükümet ve hükümet dışı örgütler aracılığıyla yönetilmektedir. Bazı ülkelerde bu yönetim modeli, devlet ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliğiyle şekillenirken, bazı ülkelerde ise yalnızca devlet veya bağımsız sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülmektedir (Öğüt, 2021). Ancak sporun sosyal refah üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, devletin bu alandan tamamen çekilmesi beklenemez. Bu bağlamda spor, yalnızca fiziksel aktivitelerle sınırlı kalmayıp toplumsal bütünleşme, halk sağlığı, gençlik eğitimi ve sosyal politika gibi alanlarda da hükümetlerin sorumluluk alanına girmektedir (Heinemann, 2005).

Bu çerçevede, spor alanında faaliyet gösteren örgütlerin yapısı ve işleyişi de önemli bir konu haline gelmiştir. Bozkır (2020), spor yönetimine katılan örgütleri tanımak ve bu örgütlerin birbirleriyle nasıl işbirliği yaptığını, faaliyetlerini nasıl etkilediklerini ve nasıl yürüttüklerini açıklamak amacıyla, spor örgütlerini; Kamu Spor Örgütleri, Kâr Amacı Gütmeyen Gönüllü Spor Örgütleri ve Profesyonel (Ticari) Spor Örgütleri şeklinde üç ana sektörde sınıflandırmıştır:

Kamu Spor Örgütleri: Yerel, bölgesel ve ulusal kamu kuruluşları ile spor politikalarını geliştiren diğer sektörlere fon sağlayan örgütler ile elit sporcuların yetiştirilmesi ve doping kontrolü gibi uzmanlık isteyen görevleri yerine getirmek üzere kurulmuş olan kamu kurumlarından oluşmaktadır (Bozkır, 2011).

Kâr Amacı Gütmeyen Gönüllü Spor Örgütleri: Finansal kazanç elde etme baskısı taşımamakta, bunun yerine sosyal hedeflere, özel ilgi alanlarına ve üyelerinin ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Bu tür kuruluşlar genellikle sosyal, eğitimsel, kültürel ya da kamu hizmeti sağlayan faaliyetlerde bulunur. Birçok uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel spor organizasyonu, kâr amacı gütmeyen spor organizasyonları olarak sınıflandırılmaktadır (Ruihley ve Li, 2021).

Profesyonel (Ticari) Spor Örgütleri: Profesyonel ligler ve bunların üye takımları ile spor malzemeleri üreten firmalar, spor medyası gibi yan sektörler ve özel spor merkezlerinden oluşmaktadır (Bozkır, 2011).

Spor sektörü genel olarak bu 3 sektör arasında paylaşılmakta; ancak bu sektörler tamamen birbirinden bağımsız değildir. Birçok spor organizasyonu, birden fazla sektörde faaliyet göstererek başarılı olabilmek için sektörler arası iş birliğine ihtiyaç duymaktadır (Hoye vd., 2015). Bu iş birliği ve örtüşmenin etkin bir şekilde sürdürülebilmesi ise, spor kurumları ve örgütlerinde etkili bir yönetim anlayışının varlığına bağlıdır. Küçük ölçekli yapılanmalardan uluslararası spor organizasyonlarına kadar tüm spor örgütlerinde başarı, çağdaş yönetim ilkelerinin ve işlevlerinin etkili bir şekilde spor yönetimine entegre edilmesiyle sağlanmaktadır (Eskicioğlu, 2003). Bu çerçevede, spor organizasyonlarının yapısal özellikleri ve işleyiş biçimlerinin detaylı incelenmesi, sektörün dinamiklerini daha iyi anlamamıza olanak tanımaktadır.

Spor organizasyonlarına ilişkin bazı örnekler ile bu organizasyonların misyonları ve personel gereksinimleri, Hoye vd. (2005) tarafından endüstri sektörleri perspektifiyle ele alınmış ve ilgili bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur (akt. Taylor vd., 2008).

Tablo 1. Spor Organizasyonlarında Sektörler ve Personel Yapısı

SEKTÖR	ÖRGÜT	MİSYON	PERSONEL PROFİLİ
Kamu	Ulusal Spor Enstitüsü	Olimpik Oyunlar ve Dünya Şampiyonalarında başarıya odaklanarak ulusal bazda elit sporcu yetiştirmek	Yönetim Kurulu İdari ve Teknik Personel Teknik Direktör Koordinatör Ücretli Personel Beslenme Uzmanı Spor Psikoloğu
Gönüllü	Gençlik Spor Kulübü	Gençlerin eğlence sportmenlik demokrasi ve barış atmosferi içerisinde spora katılımlarını sağlamak için uygun ve destekleyici bir ortam oluşturmak	Gönüllüler Koç Yönetici Organizatör Ücretli İdari Personel
Kâr Amacı Gütmeyen (Üyelik Bazında)	Yerel Golf Kulübü	Üyelerine ve misafirlerine ayrıcalıklı bir hizmet sunma taahhüdü ile finansal olarak kendini idame ettirebilmek	Ücretli Personel CEO İdari ve Teknik Personel
Ticari	Spor Merkezi	Üyelerine güvenilir ve eğlenceli bir atmosfer içerisinde en iyi ekipman ve tecrübeli eğitmenlerle sağlıklı yaşam hedeflerine ulaşmalarını sağlamak	Ücretli Personel Eğitmenler Yönetici Resepsiyon Satış

Profesyonel	Profesyonel Spor Kulüpleri	Şampiyonaları kazanmak taraftarlarını artırmak	Ücretli Personel Yönetim Kurulu CEO Pazarlaa Finansman İnsan Kaynakları İdari ve Teknik Personel Sağlık Personeli Gönüllüler
--------------------	----------------------------	--	--

Bu araştırmanın örneklemini, spor örgütlerinden biri olan Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) çalışanlarından oluştuğu için, araştırmamızda bu örgüt üzerine odaklanılmıştır. Türkiye'de sporun yönetiminden sorumlu temel kamu kurumu, merkezi bir devlet organı olarak faaliyet gösteren Gençlik ve Spor Bakanlığı'dır. Bakanlık; sporun gelişimini desteklemek, yaygınlaştırmak, denetlemek ve spor politikalarını belirlemek gibi temel işlevleri yerine getirmektedir (Öğüt, 2021). Ayrıca spor yönetiminde, hem merkezi hem de yerel düzeyde etkin bir rol üstlenmektedir. GSB; Anayasa, ilgili mevzuatlar ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleri çerçevesinde faaliyet gösteren bir kamu kurumudur. Merkezi Ankara'da bulunan Bakanlık; genel bütçeye tabi merkez teşkilatına ve özel bütçeli taşra teşkilatlarına sahiptir. Bu taşra teşkilatları ise Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri aracılığıyla örgütlenmiştir (Sayıştay, 2020). Dolayısıyla GSB'nin, sporun yönetimi ve düzenlenmesinde merkezi ve yerel düzeydeki etkisi belirgin bir şekilde görülmektedir.

29 Haziran 1938 tarihinde kabul edilen 3530 sayılı kanunla Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü kurulmuş, ardından 1969 Türkiye genel seçimlerinin sonuçlarıyla Spor Bakanlığı oluşturulmuştur. 1972 yılında bu bakanlığın adı Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak değiştirilmiş, 1983'te ise Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak yeniden yapılandırılmıştır. 1 Nisan 1989 itibarıyla Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığı olarak faaliyet göstermeye başlamış, 2011 yılında ise mevcut yapı Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı adı altında yeniden oluşturulmuştur. Bu değişiklik, 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı kanunla verilen yetkiye dayalı olarak Bakanlar Kurulu kararıyla gerçekleştirilmiştir (GSB, 2025).

2.3. ETİK VE AHLAK

Öncelikle etik ile ahlak arasındaki ayrımı yapmak önemlidir. Günlük dilde bu iki kavram sıklıkla birbirinin yerine kullanılsa da felsefi açıdan farklı anlamlara sahiptir. Temel olarak, etik doğru ve yanlış davranışın teorik çerçevesini oluştururken, ahlak ise bu ilkelerin pratikte uygulanışını ifade etmektedir (Billington, 2011). Kavramların net olarak anlaşılabilmesi için önce ahlak kavramı daha sonra ise etik kavramı hakkında bilgi verilecektir.

Latince *mos-moralitas* ve İngilizce *morality-moral* sözcükleri, Türkçede "ahlak" kavramına karşılık gelmekte olup, ahlaki kurallara ve ilkelere uygun davranışı ifade eder. Arapçada ise "hulk" kökünden türeyen bu kavram, gelenek, görenek ve alışkanlık gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Acar, 2000). Ahlak; bireylerin, grupların, toplumsal sınıfların, ulusların veya kültürel çevrelerin belirli bir tarihsel dönemde benimsediği ve eylemlerini yönlendiren inançlar, değerler, normlar, kurallar ve yasaklar bütünüdür (Özlem, 2013). Aynı zamanda bireylerin birbirleriyle ve devletle olan ilişkilerinde uymaları beklenen davranışları, toplumsal düzeni sağlayan norm ve kuralları içeren bir kavramdır. Bu yönüyle ahlak, çevreye, topluma, bölgeye ve zamana bağlı olarak değişebilen toplumsal bir olgudur (Ülgen ve Mirze, 2020). Dolayısıyla bir toplumda ahlaki olarak kabul edilen bir davranış, başka bir toplumda ahlaka aykırı olarak değerlendirilebilir. Arslan (2024, s. 184) ise ahlak kavramını, bireylerin iyi-kötü ve doğru-yanlış gibi değer yargılarına dayalı olarak sergiledikleri davranışları belirleyen normatif kurallar bütünü şeklinde ifade etmiştir. Bu normlar, bireyler arası ilişkileri düzenleyerek toplumsal yaşamın uyum içinde sürdürülmesini sağlar.

Ahlak, kültürel değerler ve toplumsal ideallerle ilişkilendirilen doğru ve yanlışlar ile bunlara uygun davranış biçimlerini tanımlayan yazılı olmayan normlar bütünüdür. Etik kavramı ise, daha soyut ve teorik bir yapıya dayalı olup, bu soyut ilkelerin ne anlama geldiğini belirlemeye yönelik bir disiplindir (Lamberton ve Minor, 2013). Etik, günümüz toplumlarında çeşitli meslek alanlarında uyulması gereken önemli bir değerler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Siyaset, yönetim, yargı, ticaret, tıp, eğitim, bilim, sanat ve basın gibi farklı alanlarda etik ilke ve değerler önemli bir yer tutmaktadır (Şen, 2012).

Ethics (etik) kelimesi, Yunanca 'karakter' ve 'huy' anlamına gelen ethos kelimesinden türetilmiştir (Fromm, 1947, akt. Yörükan, 1994). Ethos kelimesi, bireye özgü nitelikleri ifade etmekle birlikte, aynı zamanda 'gelenek' ve 'görenek' anlamlarını da barındırmaktadır (İyi, 2019, s. 5). Bu anlam genişlemesi, belirli bir topluluğun yaşam tarzını ve ortak değerlerini de kapsayacak şekilde gelişmiştir, böylece ethos, sadece bireysel bir düzeyde değil, toplumsal bir düzeyde de anlam kazanmıştır.

Ethos kavramı özel ya da teknik bağlamlarda kullanıldığında, daha çok soyut ve ideal olanı ifade etmektedir. Etik, ahlaki değerlerin ve kuralların incelenerek belirli ilkeler doğrultusunda sistemleştirilmesiyle şekillenen bir düşünsel yapıdır. Bu bağlamda, etik bir ahlâk sistemi, bir ahlâk görüşü ya da anlayışı olarak da tanımlanabilir (Fromm, 1947, akt. Yörükan, 1994). Etik, ideal insan davranışlarını ve varoluş biçimlerinin en uygun halini inceleyen bir felsefe disiplini olarak da ele alınmaktadır. Zamanla filozoflar ve etik uzmanları tarafından etik yaklaşımlar ve bu alandaki kavramların anlamları farklı şekillerde yorumlanmıştır (Butts ve Rich, 2012).

Abdullah ve Valentine (2009) etik kavramını, belirli bir durum karşısında doğruyu ve yanlış belirleyen etik teorilere dayanan, kurallara ve ilkelere rehberlik eden, ahlakın incelenmesi ve aklın uygulanması süreci olarak tanımlamaktadır. Bowie ve Schnieder (2011, s. 11) ise etik kavramını, bireylerin kendi eylemlerini ve başkalarının davranışlarını ahlaki ölçütlere göre değerlendirdiği bir disiplin olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte Türk Dil Kurumu'nun (2025) tanımına göre, etik; farklı meslek alanlarında bireylerin uyması ya da kaçınması gereken davranış kurallarının bütünü olarak tanımlanırken, ahlak ise toplum içinde bireylerin riayet etmesi gereken davranış normları ve kurallar bütünü şeklinde ifade edilmektedir.

Etik, bireyin eylemlerini ahlaki açıdan değerlendirmeyi, çeşitli alternatifler arasından en doğru ve uygun olanı belirlemeyi, alınan kararların gerekçelerini açıklamayı ve tüm bu süreçleri etik bir düşünme süreci içinde yürütmeyi kapsamaktadır (Aydın, 2022). Etik, bireyin davranışlarını toplumun beklentileri doğrultusunda değerlendirirken, saygı, güvenilirlik, yasalara riayet ve çevresine zarar vermeme gibi nitelikleri de kapsayan bir kavramdır (Aktaş, 2014). Dolayısıyla etik, bireyin toplumda gerçekleştirdiği ve başkalarını etkileyen davranışları ile bu davranışları belirleyen düşünsel süreçlerle ilişkilidir (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007). Bu bağlamda etik, insan eylemlerini temel alarak, davranışların ahlaki doğruluğunu sorgulayan bir alan olarak ortaya çıkmaktadır (Saban ve Atalay, 2005).

Etik kavramı, belirli meslek gruplarına ait etik kurallarını kapsayan Mesleki Etik, belli bir topluluğa yönelik kurum ve işletmeleri ele alan Örgütsel Etik ve yöneticilerin karar alma süreçlerinde herkes için faydalı sonuçlar yaratmayı amaçlayan Yönetimsel Etik gibi üç ana başlık altında değerlendirilebilir (Aydın, 2021). Bu çalışmada, özellikle Örgütsel Etik konusu ele alınacaktır.

2.4. ETİK İKLİM

1950'lerden itibaren örgütsel iklim, akademik çalışmaların önemli bir konusu olmuştur. Son yıllarda ise etik iklim, örgütsel iklimin önemli bir türü olarak ön plana çıkmaktadır (Özyer, 2010). Bu gelişmeler doğrultusunda, etik iklim kavramını daha iyi anlayabilmek için öncelikle "iklim" kavramının kökenine değinmek gerekir. İklim (climate) kavramı Yunancaya dayanmaktadır ve başlangıçta ısı, sıcaklık, atmosfer gibi fiziksel koşulları ifade etmekteydi. İklim, aynı zamanda yönelim, değerlendirme ve eğilim anlamlarını da taşımaktadır. Örgütsel bağlamda ise iklim, işgörenlerin örgütteki mevcut durumları algılama biçimini ve örgüt yaşamının niteliğini ifade etmektedir. Bu çerçevede örgütsel iklim, çalışanların örgütü psikolojik açıdan değerlendirme ve yorumlama süreçleriyle oluşmaktadır (Yıldırım ve Naktiyok, 2018).

Bu bağlamda, etik iklim, örgütsel iklimin bir alt türü olarak belirginleşmektedir. Bir kurumda etik iklim oluşturmak; kurum etiğinin biçimsel olarak, kesin ve açık bir şekilde günlük iş hayatının bir parçası haline gelmesi, kurumun dış politikalarına, üst düzey yönetimine, çalışanların iş faaliyetlerine ve günlük karar alma süreçlerine etiğin entegre edilmesi anlamına gelmektedir (Savran, 2007). Etik iklim, örgütlerin genel ve yaygın karakteristikleri ile şekillenen ve yönetim sürecini etkileyen bir yapıdır (Victor ve Cullen, 1988). Victor ve Cullen tarafından ortaya konan etik iklim kavramı, örgütlerde hangi davranışların etik olduğunu belirlemenin yanı sıra, bu davranışların gerekçelendirilmesine de yardımcı olmaktadır. Ayrıca örgüt üyelerine, hangi davranışların uygun olup olmadığı konusunda yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır (Wimbush vd., 1997, s. 67).

Etik iklim kavramı literatürde; etik çalışma iklimi, ahlaki atmosfer ve bireysel ahlak gibi terimlerle de ifade edilmektedir. Bu kavramlar benzer anlamlar taşısa da etik iklim, ahlaki atmosfer ve bireysel ahlak gelişiminden ayrılarak, doğrudan organizasyon bağlamında ele alınmaktadır (Victor ve Cullen, 1988).

Victor ve Cullen (1988) etik iklimi, organizasyondaki normatif sistemleri tanımlayan ve çok boyutlu bir yapıya sahip bir kavram olarak tanımlar. Ayrıca, karar alma süreçlerini yönlendirirken etik ikilemlere verilen yanıtları belirleyen ve organizasyona özgü çalışmalarla prosedürleri kapsayan kuralcı bir sistemi de içerir. Etik iklim, örgütlerdeki mevcut ilke ve prosedürlerle bağlantılı olarak, çalışanlar arasında ortak bir algı oluşturan, istikrarlı ve psikolojik açıdan anlam taşıyan bir ortak yargıdır (Elçi ve Alpkın, 2006).

Bu bağlamda, Wimbush ve Shepard (1994) etik iklimi çalışanların örgütteki etik prosedürler ve politikalarla ilgili geliştirdikleri kalıcı ve anlamlı algılar olarak tanımlamıştır. Bu algılar, duygulardan çok gözlemlere dayanır ve çalışanın, örgütün ya da grubun etik ikilemlerle karşılaştığında bunu nasıl algılayıp çözdüğünü yansıtır. Buna ek olarak, Treviño vd. (2003), etik iklimi, örgüt üyelerinin örgütteki etik değerlere yönelik algılarını ölçen bir yapı şeklinde ifade etmiştir. Dönertaş (2008) ise, etik iklimin başkaları üzerinde farklı etkiler yaratmayan kararları kapsamadığını vurgulamaktadır. Örneğin, etik iklim rüşvetin alınıp alınmamasıyla ilgili kararlara değil; kişinin zor durumda olup olmamasına ya da rüşvetin nakit mi yoksa eşya olarak mı verileceğine odaklanmaz. Daha çok, organizasyondaki etik değerlerin doğru ya da yanlış olarak değerlendirilmesiyle ilgilidir.

Peterson (2002a), etik iklimlerin yanlış davranışları azaltmaya yönelik bir atmosfer sağladığını öne sürerken, Elçi ve Alpkın (2006) etik iklimin örgütlerde verimlilik, sosyal sorumluluk, performans, çalışan memnuniyeti ve örgüte bağlılığı artırdığını; işten ayrılmaların ise azaldığını belirtmektedir. Etik iklimlerin oluşturduğu bu olumlu atmosfer, örgütün genel başarısına önemli katkılar sağlamaktadır. Bu noktada, çalışanların bir organizasyonun etik iklimine ilişkin algıları büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu algılar, organizasyonun politikaları, prosedürleri, ödül sistemleri ve hem resmi hem de gayri resmi yapılarından etkilenmektedir (Barnett ve Vaiceys, 2002). Bu unsurlar, etik iklim algısını şekillendirerek, çalışanların etik karar alma süreçleri üzerinde doğrudan etki yaratmaktadır.

Etik bir iklim, çalışanların karşılaştıkları sorunları değerlendirme ve alternatif çözümler geliştirme süreçlerine rehberlik ederken, aynı zamanda üyelerin işyerinde kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışları belirlemelerine olanak tanımaktadır (Eröndü vd., 2004). Sonuç olarak, Cullen vd. (2003), etik iklimleri; örgütteki bireylerin etik ikilemleri tanımlamalarına, bu durumları değerlendirmelerine ve uygun tepkiler

geliştirmelerine rehberlik eden bir algısal çerçeve olarak tanımlamaktadır. Etik iklim, çalışanların örgütsel etik sorunları fark etmelerine ve bu sorunlara yönelik değerlendirmelerde bulunmalarına yardımcı olan yönlendirici bir mekanizma işlevi görmektedir.

2.5. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM

Örgütsel etik iklim kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için, öncelikle örgütsel iklim kavramının açıklanması gerekmektedir. Araştırmalar doğrultusunda, örgütsel iklim; çalışanların örgüt içerisindeki deneyimleri, maruz kaldıkları tutumlar, beklentiler, hedefler, duygusal durumlar, işyeri ilişkileri ve çatışmalar gibi bireysel faktörlerin yanı sıra, örgüt ortamının dinamiklerinden de etkilenen, kaçınılmaz ve kapsamlı bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Fırın, 2024). Bu çerçevede, örgütsel iklim, örgütün kimliğini belirleyen, onu diğerlerinden ayıran ve bireylerin davranışlarını etkileyen psikolojik bir unsur olup, somut olarak gözlemlenemese de örgüt içindeki bireyler tarafından hissedilip algılanabilen, nispeten istikrarlı ve sürekli bir yapıya sahiptir (Karcıoğlu, 2001). Can'a (1996) göre ise örgütsel iklim, bir örgütün psikolojik atmosferini ifade etmektedir.

Cherrington (1994) örgütsel iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayıran özellikler bütünü olarak tanımlamakta ve bu kavramın kişilik ile benzerlik gösterdiğini, hatta çoğu zaman örgütün kişiliği olarak ifade edildiğini belirtmektedir (akt. Karcıoğlu, 2001). Örgütsel iklim, bir örgütün genel ortamını, bu ortamda etkileşimde bulunan bireylerin tutum ve değer yargılarını, çalışanların günlük iş çevreleriyle ilgili algılarının bir birleşimini ve örgüt içindeki ortak psikolojik güçlerin görünümünü tanımlamaktadır (Dağlı, 2020, s. 12). Schneider vd. (2013, s. 361) ise örgütsel iklimi, çalışanların işyerindeki deneyimlerine atfettikleri anlamlar olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel iklim, bireylerin içinde bulundukları kurumun işleyişine dair algılarını yansıtan bir kavramdır. Bu kavram, iş ortamının niteliğini, çalışanların örgütte işlerin nasıl yürütüldüğüne dair algıları, hangi politikaların, prosedürlerin ve uygulamaların desteklendiğini ve ödüllendirildiğini belirlemektedir (Schminke vd., 2007). Buna ek olarak olumlu örgütsel iklim, işletmelerin rakipleri tarafından taklit edilemeyen benzersiz yetkinlikler geliştirerek sürdürülebilir başarı ve değer elde etmelerini sağlayan dinamik bir unsur olarak tanımlanmaktadır (Halis ve Uğurlu,

2008). İşgörenlerin örgütü olumlu değerlendirmesi, bağlılık, iş tatmini, performans ve verimlilik gibi faktörleri artırır. Örgütsel iklimin olumlu algılanması, örgütün etik değerlere uygun bir yapı benimsemesiyle ilişkilidir. Etik temelli bir örgüt iklimi, iletişimi güçlendirir, yöneticilere duyulan güveni artırır ve örgütün sağlam temeller üzerine inşa edilmesine katkı sağlar (Yıldırım ve Naktiyok, 2018).

Her örgütün bir iklimi bulunduğu gibi, bir etik iklimi de bulunmaktadır (Alparlan, 2023). Bu bağlamda, örgütsel etik kavramı, etik ilke ve değerlerin işletmecilik faaliyetlerine uygulanmasıyla şekillenen bir kavram olup (Ay, 2003, akt., Ay vd., 2009), yöneticiler ve çalışanlar için 'Ne yapmalıyım?' sorusuna yanıt ararken yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır (Cullen vd., 1989). Bu genel etik anlayışın örgüt içindeki somut yansıması ise örgütsel etik iklim kavramında ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel etik iklim, örgüt içindeki paylaşılan algılar doğrultusunda, etik sorunlarla karşılaşıldığında uygun çözüm yollarını belirleyerek, doğru davranışların ne şekilde şekilleneceğini tanımlar (Peterson, 2002a). Victor ve Cullen (1988), örgütsel etik iklimi, etik bir içeriğe sahip olan tipik organizasyonel uygulamalar ve prosedürlere dair hâkim algılarla şekillenen bir yapı olarak tanımlar. Bu bağlamda, örgütsel etik iklim, çalışanların örgütteki normlar, politikalar, uygulamalar ve prosedürlerle ilgili psikolojik algı düzeylerini ifade eden bir yapıdır (Nedkovski vd., 2017). Örgüt içindeki etik uygulamalar ve prosedürler, çalışanların etik değerlere yönelik algılarını şekillendiren temel faktörlerdir (Babin, 2000). Bu nedenle, örgütsel etik iklim, üyelerinin ortak deneyimlerinden ve algılarından beslenen, bir örgütün etik ortamının somutlaşmış bir ifadesidir (Ryu, 2020). Etik iklim, çalışanların karşılaştıkları durumları değerlendirerek uygun seçenekleri seçmelerine yardımcı olur ve işyerlerinde ne tür davranışların kabul edilebilir veya edilemez olduğunu belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Erondur vd., 2004).

Örgütsel etik iklim, çalışanların örgütün değerlerini, etik sorunlarla nasıl başa çıkacaklarını ve bu süreçte kimin sorumlu olduğunu anlamalarına yardımcı olan bir psikolojik yapı olarak tanımlanabilir. Bu algı, grup ve bireylerin etik ya da etik olmayan davranışlarını şekillendirir ve farklı sektörlerde etik davranışı teşvik etmek için kritik öneme sahiptir (Malloy ve Agarwal, 2001). Bu bağlamda, örgütün etik iklimi, tüm üyelerinin etik değerler ve tutumları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Etik iklim, örgüt içinde etik ya da etik dışı davranışların gelişmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Peterson (2002b) ise etik iklimin boyutları ile işyerindeki etik dışı

davranışlar arasında belirgin bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Özellikle bireysel çıkarların ön planda olduğu iklimlerde etik dışı davranışların arttığını, buna karşın yardımseverlik ve ilkelilik gibi iklimlerde etik dışı davranışların azaldığını ortaya koymuştur.

Bu doğrultuda, örgütsel etik ikliminin çalışanlar arasında iletişim, sadakat ve bağlılık gibi olumlu tutumların pekişmesine katkı sağladığı ve etik olmayan davranışların önlenmesine yardımcı olduğu söylenebilir. Etik iklimin güçlü olduğu örgütlerde, çalışanlar arasındaki güven duygusu artmakta ve daha sağlıklı, verimli bir çalışma ortamı oluşmaktadır. Buna karşın, etik iklimin zayıf veya göz ardı edildiği durumlarda ise, örgüt içinde etik dışı davranışların yaygınlaşması muhtemeldir.

Çeşitli sektörlerde meydana gelen büyük ölçekli skandallar, örgütlerde etik ve etik dışı davranışlara yönelik ilgiyi artırmıştır (Treviño vd., 2006). Bu bağlamda, etik dışı davranış, toplumların bir arada yaşayabilmesi için zamanla oluşan ve genel kabul gören norm, kural ve ilkelerin ihlali sonucunda ortaya çıkan, toplum tarafından olumsuz karşılanan eylemleri ifade etmektedir (Altun vd., 2013). Örgütlerde birçok etik dışı davranışın gözlenmesi mümkündür (Ergün, 2009).

Aydın (2002) etik dışı davranışları; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma-korkutma, ihmal, aşırma, sömürü, bencillik, yolsuzluk, yaranma, saldırganlık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret, taciz, kötü alışkanlıklar, görevin kötüye kullanımı, dedikodu ve zimmete para geçirme şeklinde sınıflandırmıştır. Alanyazından da anlaşıldığı üzere etik dışı davranışların çerçevesinin oldukça geniş olduğu görülmektedir.

Bu gibi etik dışı davranışlar, örgütsel yaşamın niteliğini düşürerek huzursuz bir çalışma ortamı oluşturmakta, örgüt kültürünü zayıflatmakta ve çalışanların iş tatmini, motivasyonu, bağlılığı, morali ve performansı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005).

2.6. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM MODELLERİ

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel etik iklimi açıklamak için farklı kuramsal modellerin geliştirilmiş olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, örgütsel etik iklimin çeşitli boyutlarını ele alan altı temel model üzerinde durulmuştur.

2.6.1. Victor ve Cullen’ın Örgütsel Etik İklim Modeli

Örgütsel Etik İklim Kuramı, Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre, örgütlerde farklı etik iklim türleri bulunmaktadır ve bu iklim, bireylerin mevki, görev süresi ve bağlı oldukları birim gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Ayrıca, örgüt içindeki etik problemlere yaklaşımda ortak bir anlayışın geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır.

Aydan (2017), modelin amacının örgütün etik seviyesini ölçmekten çok, örgüt içindeki etik sorunların nasıl ele alındığını ortaya koymak olduğunu belirtmektedir. Etik iklim tipolojisi doğrudan Kohlberg’in (1984) çalışmalarına dayanmasa da felsefi temeller açısından benzerlikler taşımakta ve gelişimsel psikoloji alanından da etkilenmektedir (Martin ve Cullen, 2006).

Bu modelde etik karar alma sürecini belirleyen iki temel boyut bulunmaktadır. İlk boyut, örgütsel karar verme süreçlerinde kullanılan etik ölçütleri (egoizm, yardımseverlik, ilkelilik) kapsarken; ikinci boyut, kararların referans aldığı analiz düzeylerini (bireysel, yerel, evrensel) ifade etmektedir. Bu iki boyutun birleşimiyle, kişisel çıkar, kurum çıkarı, verimlilik, arkadaşlık, takım çıkarı, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, kurum kuralları ve yasa/meslek kodları olmak üzere dokuz teorik etik iklim türü tanımlanmaktadır (Victor ve Cullen, 1988). Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen teorik etik iklim türleri, aşağıda Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Teorik Etik İklim Türleri

Etik Kriter	Analiz Odakları (Locus of Analysis)			
	Bireysel (Individual)	Örgütsel (Local)	Evrensel (Cosmopolitan)	
	Egoizm (Egoism)	Kişisel Çıkar (Self-Interest)	Örgüt Çıkarı (Company Profit)	Verimlilik (Efficiency)
	Yardımseverlik (Benevolence)	Arkadaşlık (Friendship)	Takım Çıkarı (Team Interest)	Sosyal Sorumluluk (Social Responsibility)
	İlkelilik (Principle)	Kişisel Ahlak (Personal Morality)	Örgütsel Kurallar ve Prosedürler (Company Rules and Procedures)	Kanunlar ve Mesleki Kodlar (Laws and Professional Codes)

Etik iklimin ilk boyutu, “egoizm”, “yardımseverlik” ve “ilkelilik” gibi etik ölçütleri kapsamaktadır. İkinci boyut ise, etik karar alma sürecinde referans alınan “bireysel”, “örgütsel” ve “evrensel” analiz düzeylerini içermektedir. Aşağıda bu etik kriterler detaylı olarak ele alınmaktadır.

Egoizm tutumu, bireyin en üst çıkarını öncelikli kabul eden ve bu yaklaşımın etik muhakeme sürecine yön vereceğini savunan ahlaki egoizm felsefesine dayanmaktadır (Ferrell vd., 2010). Cevizci (2005, s. 574), “*egoizmi ahlak felsefesinde, her insanın kendi iyiliğini gözetmesi ve kendi çıkarlarını hayata geçirmesi gerektiğini, yaşamdaki en yüksek iyyinin, kişinin kendisi için mümkün tüm tatminleri (arzuları, istekleri, ihtiyaçları, hazları ve amaçları) karşılaması ya da gerçekleştirmesi olduğunu, kişinin kendi tatmin, başarı ve mutluluğunun ilk, en yüksek ve nihai değer olduğunu, kalan tüm değerlerin bundan çıktığını savunan anlayış*” şeklinde tanımlamıştır. Barnett ve Vaicys (2000) ise egoizm kavramını, sonuçları açısından bireyin kendisi için en fazla faydayı sağlayan eylemi gerçekleştirmesi gerektiği şeklinde açıklamaktadır. Egoist bir etik iklimde karar alırken, etik olanı belirleyen unsur bireyin kendi çıkarlarıdır. Kişisel çıkar; fiziksel refah, zevk, güç, zenginlik, mutluluk gibi bireyin istek ve çıkarlarını destekleyen kriterlerle tanımlanabilir.

Bu bağlamda egoizm yaklaşımı, esas olarak bireysel çıkarların maksimize edilmesine dayanmaktadır. Karar alıcı, genellikle kendi çıkarlarını en fazla artıran seçenekleri arar ve bu süreçte başkalarının çıkarlarını ve refahını göz ardı etmektedir (Victor ve Cullen, 1988). Bu şartlar altında, bencilliğin örgütsel bağlılığı artırması beklenemez. Bir örgüt, yalan söyleme, dedikodu yapma ve hırsızlık gibi bencil ve çıkarıcı davranışları teşvik ediyorsa, bu durum çalışanların örgüte ve diğer çalışanlara karşı ilgisiz ve kayıtsız bir tutum geliştirmelerine neden olabilir (Akbaş, 2010).

İyilikseverlik, egoizmin sonuç odaklı yaklaşımını, ortak çıkarların maksimize edilmesine odaklanarak genişletmektedir. Bu yaklaşımda, karar alıcı, karara dahil olan en fazla sayıda insan için en yüksek faydayı sağlayacak alternatifleri arar; bu durum, bireysel ihtiyaçların daha az öncelik verilmesi anlamına gelebilmektedir (Weber, 1995). İyilikseverlik, ahlaki davranış, bir davranışın grup üzerindeki etkilerine ve sonuçlarına göre tanımlamaktadır (Ferrell vd., 2010). Bu etki, yakın çalışma grubundan tüm örgüt üyelerine, müşterilere ve hatta topluma kadar geniş bir yelpazeyi kapsayabilmektedir. İyiliksever bir iklim, başkalarına etkisi olan kararları desteklemelidir. Faydalı sistemler, başkalarının iyiliğini önemseyerek, faydacı bir iklimde etik açıdan sorunlu davranışların görülme olasılığını azaltmaktadır (Barnett ve Vaicys, 2000). Yardımlaşma, dayanışma, karşılıklı sempati ve görevler hakkında olumlu düşünceler gibi tutumlar, bu tür etik iklimlerde yaygın biçimde gözlemlenmektedir (Savran, 2007).

Özellikle, iyiliksever etik kriterlerin hâkim olduğu bir örgütte, çalışanlar, alınan kararların çoğunluğun çıkarlarını en iyi şekilde gözettiğine inanır ve etik sorunların çözülmesi sürecinde genellikle diğer çalışanların refahını da göz önünde bulundurdukları gözlemlenmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994). İyiliksever etik iklime sahip örgütlerde, çalışanlar örgütsel desteğin yüksek olduğuna dair bir algı geliştirebilirler. Bu algı, örgüte yönelik adanmışlık düzeyini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda işe ilişkin olumlu davranışların sergilenmesine de katkı sağlar. Bu bağlamda, iyiliksever iklimler, örgütsel destek algısını güçlendirerek, örgütsel bağlılık düzeyini artırma potansiyeline sahiptir (Cullen vd., 2003).

Üçüncü etik iklim türü olarak tanımlanan *ilkelilik* iklimi, çalışma ortamlarında somut bir yapı oluşturulmasına yol açmaktadır. Bu yapı, yasaların ve kuralların somutlaştırılmasını içermektedir (Akbaş, 2010). Etik bir ikilemle karşılaşıldığında, karar alıcıların çoğunlukla kararlarını kurallar ve kodlar doğrultusunda verdikleri gözlemlenmektedir. Bu bağlamda ilkelilik, kanunlar, kurallar, politikalar ve prosedürler çerçevesinde yapılacak görevler üzerine odaklanmaktadır (Agarwal ve Malloy, 1999). Victor ve Cullen'ın (1988) ilkelilik kriteri, bir sosyal birimdeki normatif beklentiler doğrultusunda şekillenen standartların, yasaların ve kuralların nasıl yorumlandığını ve uygulandığını somutlaştırmaktadır. Bu kuramsal çerçevede, kararlar ve eylemler, başkalarının iyiliğini gözetken belirli kurallar, kanunlar ve prosedürlere dayandırılır; karşılaşılan sorunlar da yine bu kurallar doğrultusunda çözümlenmektedir.

Modeli oluşturan etik ölçütler dışında, ikinci boyut analiz boyutudur. Bu boyut, etik kararlar alınırken göz önünde bulundurulması gereken sınırları belirler ve aynı zamanda ahlaki gerekçelendirmelerin kaynağını oluşturan referans grubunu ifade eder. Analiz boyutu, Victor ve Cullen (1988) tarafından bireysel, yerel ve evrensel boyutlar olarak sınıflandırılmıştır. Bu üç analiz boyutu aşağıda detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

Bireysel boyut, Victor ve Cullen (1988) tarafından ortaya konan bilgilere dayalı olarak, bireyin kişisel değerleri ve inançları doğrultusunda etik kararlar almasına odaklanmaktadır. Bu boyut, bireyin kendisini referans alarak etik muhakemede bulunduğu bir yaklaşımdır. Bireysel boyut, bireyin kişisel etiğiyle bağlantılıdır ve etik kararlar, bireyin değerleri ve ahlaki inançları ışığında verilmektedir. Etik problemler, “Benim düşündüğüm doğru mudur?” sorusuyla çözümlenmektedir (Barnett ve Vaicys, 2000). Bu doğrultuda, bireysel boyutun hâkim olduğu bir etik iklimde, çalışanların

karar alma süreçlerinde kendi vicdani yargılarına ve kişisel etik anlayışlarına dayalı olarak hareket edebildikleri söylenebilir.

Yerel boyut, bireysel boyutta olduğu gibi etik davranışların kaynağını belirlemekle ilişkilidir. Ancak, yerel boyut, organizasyondaki etik normların ve uygulamaların kaynağını tanımlamaktadır ve bireylerin içinde bulundukları sosyal sistemlerle ilgilidir. Bu boyutta, en yaygın referans grubu örgüt içindeki diğer bireylerdir (Victor ve Cullen, 1988). “Bizim düşündüğümüz şey doğru mudur?” sorusunun sorgulandığı bu boyutta, kararlar, iş arkadaşları, ekip üyeleri veya örgüt tarafından belirlenen politikalar ve prosedürler doğrultusunda şekillenmektedir (Weber ve Seger, 2002, s.72).

Üçünü ve sonuncu boyut olan *Evrensel boyut*, örgüt dışındaki kurallar ve normlarla şekillenen etik düşünme biçimlerini ifade etmektedir. Bu boyut, etik kararların ve davranışların, meslek kuruluşları veya yargı mercileri gibi örgüt dışı kaynaklardan gelen normlar tarafından belirlendiğini savunmaktadır (Victor ve Cullen, 1988). Evrensel boyut, etik muhakemenin daha geniş bir temele oturduğu bir yaklaşımdır ve bu düzeyde karar alıcı, dış kaynaklara dayalı etik standartları referans alarak “Onların düşündükleri doğru mudur?” sorusunu sormaktadır (Weber ve Seger, 2002). Dolayısıyla, evrensel boyut, yerel düzeyin ötesinde daha genel ve toplumsal normlara dayalı bir etik muhakeme kaynağı sunar, bu da mesleki veya toplumsal normlara atıfta bulunabilir (Victor ve Cullen, 1988).

Victor ve Cullen (1988) tarafından yapılan faktör analizinde dokuz faktör, beş faktöre indirgenmiş ve bu doğrultuda Etik İklim Ölçeği geliştirilmiştir. Bu iklim tipleri, Martin ve Cullen’ın (2006) çalışmasında da beş boyut üzerinden değerlendirilmiştir. İlgili alan incelendiğinde teorik olarak dokuz faktörden oluşan etik iklimin, uygulamada beş farklı boyutta ortaya çıktığı görülmektedir. Bu modele göre, güçlü bir etik iklimin örgütsel başarı ve etkinlik açısından kritik bir rol oynadığı belirtilmektedir. Buna karşılık, etik iklimin zayıf olduğu örgütlerde beklenen olumlu sonuçlara ulaşılamaz. Ayrıca, bir örgütte etik iklimin etkinliğinin, kurumun stratejik hedefleri, karar alma süreçleri ve uygulama mekanizmalarıyla dengeli bir şekilde bütünleşmesi durumunda artacağı vurgulanmaktadır (Yağmur, 2013). Bu doğrultuda, etik iklimlerin çalışanların etik sorunları algılamasında ve değerlendirmesinde rehberlik eden bir yapı olarak işlev görebileceği düşünülebilir. Cullen vd. (2003), etik iklimlerin örgüt içinde farklı fonksiyonlar üstlenebileceğini belirtmektedir. Örneğin, çalışanlara etik sorunları

tanımlama noktasında rehberlik ederken, karşılaştıkları durumları değerlendirirken algısal bir filtre işlevi görebilir.

Ancak yapılan araştırmalarda yukarıda bahsedilen dokuz iklim türünün tamamının aynı anda gözlemlenemediği belirtilmektedir (Peterson, 2002a). Victor ve Cullen (1988), modelinin literatürdeki deneysel çalışmalara uygulanması sonucunda, yaygın olarak tespit edilen beş boyut şunlardır: Başkalarının iyiliğini isteme iklimi (caring), kanun ve kodlar (laws and codes), kurallar (rules), araçsallık (instrumental) ve bağımsızlık (independence). Uygulamalı örgütsel etik iklim türleri Tablo 3'te sunulmuş olup, bu beş boyut aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Tablo 3. Uygulamalı Örgütsel Etik İklim Türleri

Etik Kriter	Analiz Odakları (Locus of Analysis)		
	Bireysel (Individual)	Örgütsel (Local)	Evrensel (Cosmopolitan)
	Egoizm (Egoism)	Araçsallık (Instrumental)	
	Yardımseverlik (Benevolence)	Baskalarının İyiliğini İsteme (Caring)	
	İlkelilik (Principle)	Bağımsızlık (Independence)	Kurallar (Rules)
			Kanun ve Kodlar Law and Codes)

Baskalarının İyiliğini İsteme İklimi (Caring) : Faydacı bir perspektife dayanan bu etik iklimde bireyler, baskalarının refahına yönelik içten bir duyarlılık sergilemekte ve hem örgüt içinde hem de dışında nazik ve özenli davranışlar ortaya koymaktadır (Victor ve Cullen, 1988). Yapılan araştırmalar, çalışanlar tarafından en çok tercih edilen etik iklim türünün bu model olduğunu ortaya koymaktadır (Martin ve Cullen, 2006). Benzer şekilde, Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da çalışanların bu etik iklimi destekleyici bir eğilim gösterdiğini doğrulamaktadır.

Kanun ve Kodlar (Law and Codes): Bu boyut, çalışanların meslekî düzenlemeler ve hükümet ilkelerine bağlı kalmalarını gerektirmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994). Bu bağlamda, bu boyutta işgörenler, karar alma süreçlerinde örgüt dışındaki referans gruplarını, örneğin yasaları veya diğer dışsal sistemleri dikkate alır ve bu sistemlerin belirlediği kurallara bağlı kalmaktadırlar (Oğuzhan, 2015).

Kurallar (Rules): Etik iklimin “kurallar” boyutu, çalışanların örgütün kurallarına ve politikalarına sıkı sıkıya bağlı olduğu bir yapıyı ifade eder. Bu iklimde, etik kararların temeli kurallara ve ilkelere sadakat üzerine kuruludur. Çalışanlar etik kararlarını alırken örgütün belirlediği kuralları rehber olarak kullanır (Wimbush ve Shepard, 1994). Kurallar iklimi, etik teorisinin prensip kategorisine dahil olup, örgütte belirlenen politikalar çalışanların etik kararlarını şekillendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, çalışanlar etik ikilemleri çözerken örgütün kurallarına ve standartlarına uygun hareket ederler (Sims ve Kroeck, 1994).

Araçsallık (Instrumental): Araçsallık iklim boyutu, egoizm kategorisinin bir parçası olarak sınıflandırılmaktadır. Bu iklimin hâkim olduğu bir örgütte, etiksel ikilemlerin çözülmesinde çalışanlar genellikle kişisel çıkarlarını ön planda tutmaktadırlar (Sims ve Kroeck, 1994). Kararlar, genellikle organizasyonun çıkarları ya da kişisel fayda sağlama amacı doğrultusunda alınmaktadır (Wimbush ve Shepard, 1994). Yapılan araştırmalar, araçsallık ikliminin, çalışanlar tarafından en az tercih edilen etik iklim türü olduğunu ortaya koymaktadır (Martin ve Cullen, 2006).

Bağımsızlık (Independence): Etik iklimin bu boyutuna göre, bireyler, kişisel ahlaki inançlarına dayalı olarak dikkatlice belirlenmiş ilkelere göre hareket etmektedirler (Tsai ve Huang, 2008). Kişisel ahlak, ilke ve bireysel boyutlarının kesişim noktasında yer alarak bağımsızlık iklimini oluşturan temel bileşendir (Martin ve Cullen, 2006). Ayrıca, bu iklimde bireyler, örgüt içindeki ve dışındaki diğer kişilerin etik karar alma süreçleri üzerinde minimal ya da hiç etkisi olmadığı ölçüde kendi kendilerine rehberlik etmektedirler (Wimbush ve Shepard, 1994).

2.6.2. Kohlberg’in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modeli

Kohlberg’in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modeli, bireylerin etik karar alma süreçlerinin, yaşantı ve bilişsel gelişim doğrultusunda evrildiğini öne sürmektedir. Bu modele göre bireyler, karşılaştıkları ahlaki ikilemlerde yalnızca dışsal kuralları ve yaptırımları dikkate almakla kalmaz, aynı zamanda içselleştirdikleri evrensel etik ilkelere göre de değerlendirme yaparlar. Ahlaki muhakeme, bu çerçevede, bireyin değer sistemine bağlı olarak aşamalı biçimde ilerleyen gelişimsel bir süreçtir. Bu süreçte birey; ödül-ceza temelli dışsal değerlendirmelerden başlayarak, sosyal normlara uyum, toplumsal beklentileri gözetme ve nihayetinde evrensel etik ilkeleri

benimseyerek karar verme gibi daha üst düzey bilişsel ve ahlaki aşamalara ulaşır (Kohlberg, 1981).

Kohlberg'e göre bu gelişim süreci, evrensel ve hiyerarşik bir yapı arz eder; bireyler söz konusu evreleri farklı hızlarda geçebilir, bazı aşamalarda kısmen bulunabilirler; ancak bu gelişim, atlamasız ve sıralı bir biçimde gerçekleşir (Mercin, 2005, akt. Parlak, 2011). Bu bağlamda, bireyin ahlaki gelişim düzeyi, örgütsel etik iklimi algılama biçimini ve bu iklime uygun etik davranışlar sergileme eğilimini doğrudan etkileyebilmektedir.

2.6.3. Treviño'nun Örgütsel Etik İklim Modeli

Treviño (1986) tarafından geliştirilen etkileşimsel model, örgütlerde etik karar verme sürecinin yalnızca bireyin ahlaki gelişim düzeyine bağlı olmadığını, aynı zamanda örgütsel ve durumsal faktörlerle birlikte şekillendiğini öne sürmektedir. Bu modele göre birey, bir etik ikilem karşısında öncelikle Lawrence Kohlberg'in bilişsel ahlaki gelişim kuramına dayanan düşünsel süreçlerle neyin doğru ya da yanlış olduğuna karar verir. Ancak, bu bilişsel yargılar, davranışı belirlemek için yeterli değildir. Bireyin ego gücü, alan bağımlılığı ve denetim odağı gibi kişisel özellikleri; otoriteye itaat, referans alınan kişiler, örgütsel normlar, sorumluluk düzeyi ve ödüllendirme sistemleri gibi durumsal etkenlerle etkileşim halindedir. Ayrıca, işin yapısı ve örgüt kültürünün ahlaki içeriği, bireyin uzun vadeli ahlaki gelişimini de etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bu model, etik kararların anlaşılmasında bireysel-bilişsel ve örgütsel yapısal unsurların bütüncül biçimde ele alınması gerektiğini savunmaktadır.

Sonuç olarak, Treviño'nun modeli, etik kararların ve davranışların, bireylerin içsel değerleri ile örgüt içindeki sosyal dinamiklerin bir araya gelmesiyle şekillenebileceğini öne sürer. Bu bağlamda, örgütsel etik iklimin ve liderlik anlayışının, çalışanların etik davranışlarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Model, örgütlerin etik karar verme süreçlerini daha iyi anlamak ve geliştirmek isteyen araştırmacılar ile uygulayıcılar için önemli bir teorik temel oluşturabilir.

2.6.4. Snell'in Örgütsel Etik İklim Modeli

Snell (2000), ahlaki kültüre yönelik herhangi bir modelin veya yaklaşımın evrensel bir geçerliliğe sahip olmadığını savunmuştur. Bu modele göre, endüstride kabul gören normlar ve beklentiler; hem dışsal düzenleyici yapılar ve yasal çerçeve

hem de örgütsel etik iklim ile kurumun elde ettiği sonuçlar üzerinde belirleyici birer faktör olarak etkili olmaktadır. Bu unsurlar arasındaki karşılıklı etkileşim, başka öncüllerin de ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Örneğin, düzenlemeler ve mevzuat, örgüt liderlerinin özelliklerini ve ahlaki gelişimini etkilerken, liderlerin özellikleri de etik iklim üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Örgütsel etiğin temel sistemlerinden biri olan biçimsel ahlaki yönetim anlayışı, derin içsel sosyalleşme ve ahlaki otorite arasındaki ilişkiyi şekillendirir. Etik iklim, bu iki öncül aracılığıyla ve onların etkisiyle, işletmenin paydaşlara bakış açısını ve normatif yapının temelindeki ahlaki değerleri de etkiler.

Snell'in Örgütsel Etik İklim Modeli, bireylerin etik karar alma süreçlerinin, örgütsel faktörler ve liderlik gibi dışsal etkenlerle etkileşim içinde şekillenebileceğini göstermektedir. Bu model, etik iklimin yalnızca bireysel ahlaki gelişimle değil, aynı zamanda örgüt içindeki çalışanlar arasındaki ilişkiler, uygulanan politikalar ve liderlik tarzlarıyla da etkilenebileceğine işaret etmektedir.

2.6.5. Schwepker'in Örgütsel Etik İklim Modeli

Schwepker (2001) tarafından yapılan araştırma, örgütsel etik iklimin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada, etik bir iklimin güçlü olduğu ortamlarda çalışanların iş tatmininin arttığı, örgütsel bağlılıklarının güçlendiği ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı belirtilmektedir. Etik iklimin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artıran ve işyerlerinde daha uzun süre kalmalarını sağlayan bir faktör olduğu ifade edilmiştir.

Schwepker (2001) ayrıca, etik kodların örgütlerde etik iklim yaratmada ve etik olmayan davranışları azaltmada önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Etik olmayan davranışı özelleştiren, izleyen, vazgeçiren ve düzelten bu kodlar, örgütsel politikalar ve direktifler aracılığıyla etkin bir şekilde uygulanmaktadır.

Sonuç olarak, etik bir iklimin çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini doğrudan şekillendirdiği, aynı zamanda çalışanların performanslarını iyileştiren önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

2.6.6. Vidaver-Cohen'in Örgütsel Etik İklim Modeli

Vidaver-Cohen (1998), 1994 yılında Patricia Werhane'nin *Moral Imagination and the Search for Ethical Decision-Making in Management* başlıklı konuşmasından esinlenerek işletmelerin etik karar alma mekanizmalarını açıklayan bir model

geliştirmiştir. Bu model, özellikle “ahlâki imgeleme” ve “kurumsallık” kavramlarına odaklanarak, örgütlerde etik karar alma süreçlerinin nasıl işlediğini açıklamayı amaçlamaktadır. Vidaver-Cohen’in (1988) modeline göre ahlâki iklim, örgütsel süreçlerin bir ürünü olarak çalışan davranışlarını şekillendiren önemli bir etkidir. Bu süreçler, yönetimin etik değerlere ve beklentilere bağlı olarak biçimlenir. Model, yönetimin etik düşünme biçimlerinin ve ahlâki eylem arzularının, örgüt içindeki kültürel, siyasal ve yapısal mekanizmalar yoluyla çalışanlara ve topluma aktarıldığını vurgular. Bu bağlamda, çalışanların etik davranışları, hem çevresel koşullara hem de yönetimin ahlâki tutumlarına verilen tepkiler doğrultusunda ortaya çıkar.

Sonuç olarak, Vidaver-Cohen’in modeli, ahlaki iklimin yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel yapı ve kültürle birlikte şekillendiğini vurgulamaktadır. Etik iklimin oluşumunda, yönetimin etik beklentileri ile örgütsel süreçlerin karşılıklı etkileşiminin önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

2.7. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING)

Yolsuzluk, çoğunlukla gizlilik içinde yürütülen bir eylem olduğundan, tespit edilmesi oldukça güçtür. Kamu kurumlarındaki etik dışı uygulamalar, dolandırıcılık, savurganlık ve görev kötüye kullanımı gibi genellikle kurum dışındaki bireyler tarafından fark edilemezken, kurum içindeki görevliler bu tür durumlardan daha fazla haberdar olabilmektedir. Ancak, etik değerlere bağlı kamu görevlilerinin meslek onurlarını koruma ve kamu kaynaklarının israfını önleme çabası, etik dışı uygulamaların ihbar edilmesini ve dolayısıyla açığa çıkarılmasını mümkün kılmaktadır (Şen, 2012). Bu çerçevede, örgüt içindeki etik dışı davranışların ifşa edilmesi süreci, literatürde “whistleblowing” kavramı adı altında ele alınmaktadır.

Tarihin en büyük muhasebe skandallarından birinin yaşandığı Enron’da, şirket çalışanı Sharon Watkins’in ve Worldcom şirketi başkan yardımcısı Cynthia Cooper’ın, bulundukları şirketlerdeki muhasebe hilelerini ifşa etmelerinin ardından “whistleblowing” (ihbarcılık) kavramı, popüler bir terim haline gelmiş ve bu konuya yönelik akademik çalışmalar önemli bir artış göstermiştir (Aktan, 2015). Whistleblowing terimi, “ıslık çalma” anlamında kullanılmaktadır. İlk kez 1963 yılında, Birleşmiş Milletler’in yeni yönetimindeki güvenlik risklerini içeren gizli bir belgede bu kelime kullanılmıştır (Hersh, 2002). Whistleblowing terimi, Anglosakson hukukundan

türemiş bir İngilizce kavramdır. Bu terim, "to blow the whistle on" ifadesinden gelmektedir; yani bir faul durumunda çalınan düdükle oyunun durdurulması ya da suç işlendiğinde polisin düdüğünü çalarak halkın dikkatini çekmeye çalışması durumunu ifade etmektedir (Alp, 2014). Hakemin faul durumu söz konusu olduğunda düdüğünü çalması ya da polisin bir suç işlendiğinde halkın dikkatini çekmek amacıyla düdüğünü çalması, bir yanlışlığı ortaya koymak ve müdahale etmek anlamına gelmektedir. Bu tür eylemler, sadece izleyicilerin dikkatini çekmekle kalmaz, aynı zamanda etkilenen veya etkilenmeyen kişilere de sesini duyurmuş olur (Lewis vd., 2001). Whistleblowing, genellikle mevcut veya eski örgüt üyeleri tarafından, tehlikeli, yasadışı, etik dışı, ayrımcı veya başka şekilde yanlış olduğu düşünülen ve önemli olan faaliyetlerin kasıtlı olarak ifşa edilmesini içermektedir. Bu bağlamda, etik dışı ve yasal olmayan davranışların ıslıkla engellenmeye çalışılması, whistleblowing kavramının özünü oluşturur (Hersh, 2002). Whistleblowing kavramı, ilk kez 1985 yılında Near ve Miceli tarafından tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, whistleblowing; yürürlükteki yasalara ve toplum tarafından kabul gören etik ilkelere aykırı, gayrimeşru eylem ve davranışları fark eden bir örgüt çalışanının, bu eylem ve davranışlardan etkilenmiş olabilecek veya bunları engelleyebilecek örgüt ya da kişilere durumu ifşa edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Near ve Miceli, 1985).

Whistleblowing, örgüt çalışanları açısından yüksek düzeyde etik sorumluluk ve risk içeren bilinçli bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte çalışanlar, işyerinde karşılaştıkları olumsuz durumları ya da hatalı uygulamaları fark ederek, bu durumdan rahatsızlık duymaları sonucunda; örgüt içindeki yetkili birimlere, bağlı oldukları kamu kurumlarına, medyaya veya çözüm sağlayabileceklerine inandıkları diğer kişi ya da kurumlara açıklama, şikâyet veya ihbar yoluyla bildirimde bulunurlar (Baltacı ve Balcı, 2017). Aktan (2015), bilgi ifşasını; bir işletme içerisinde yasa dışı ve etik değerlerle bağdaşmayan davranış ve faaliyetlerin, bu eylemlerden zarar doğmaması amacıyla, enformasyon sahibi bireyler tarafından, çözüm üretme gücü ve yetkisine sahip iç ya da dış otoritelere bildirilmesi olarak tanımlamaktadır. Fleddermann (2012) ise bilgi uçurmayı, bir çalışan tarafından başka bir çalışan ya da amirin etik olmayan veya yasa dışı davranışlarının kamuya veya üst yönetime bildirilmesi eylemi olarak tanımlamaktadır.

Whistleblowing:

- Sahtekârlık, hırsızlık gibi suç teşkil eden eylemleri, ayrımcılığa (ırk, din, milliyet, cinsiyet vb. temelli) veya misillemeye yönelik uygulamaları,
- Yürürlükteki yasa, düzenleme, kamu politikası, ahlaki değerler, etik ilkeler ya da toplumsal normlara aykırı durumları,
- Özellikle toplum sağlığı ve güvenliği açısından risk teşkil eden hususları ifşa etmek ve/veya bildirmek amacıyla gerçekleştirilen; kamu kurumlarında veya özel sektördeki kişi, kurum ya da örgütlerle sözlü veya yazılı biçimde kurulan iletişimidir (Whistleblowers, 2004, akt. Gerçek, 2005).

Whistleblowing, bir organizasyonda gerçekleşen, yasalara aykırı, etik kurallarla ve meşruiyet standartlarıyla bağdaşmayan davranışların ifşa edilmesi sürecidir. Bu süreç, organizasyondaki belirli eylem ve uygulamaların genel ahlak, meslek etiği veya iş ahlakı ile çeliştiğini ya da bu şekilde algılandığını ortaya koyar. Aynı zamanda whistleblowing, söz konusu davranışların hukuki ve etik açıdan meşruiyetinin sorgulanmasını sağlar ve genellikle bu tür eylemler meşru kabul edilmez (Aktan, 2015). Ahlaki olmayan davranışların ifşası; etik dışı olay, eylem ve uygulamaların gerekli önlemlerin alınması amacıyla öncelikle örgüt içinde, bu yeterli olmadığında ise örgüt dışındaki yetkili mercilere bildirilmesi şeklinde tanımlanabilir. Etik dışı durumların giderilmesi ya da en aza indirilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu ifşa süreci, çoğu zaman bireysel bir vicdani sorumluluk olarak değerlendirilir. Etik ya da hukuka aykırı davranışlara tanıklık eden örgüt çalışanlarının, kamu yararını gözeterek bu tür olumsuzlukları ifşa etmesi, whistleblowing kavramının temelini oluşturmaktadır (Saygan ve Bedük, 2013).

Jubb (1999) ise bilgi uçurmayı, bir kişinin, bir örgütün verilerine veya bilgilerine ayrıcalıklı erişimi olmasına rağmen, zorunluluk olmaksızın, söz konusu örgütte gerçekleşen ya da gerçekleşmesi muhtemel olan önemli bir hukuka aykırılık veya haksızlık hakkında, bu yanlış düzeltebilecek yetkiye sahip harici bir kişi veya kuruma, kamuya açık kayıtlara geçebilecek şekilde ve kasıtlı olarak bilgi ifşa etmesi durumu şeklinde ifade etmiştir. Uys (2008), bilgi uçurmayı, yanlış uygulamalara karşı yürütülen mücadeleye önemli bir katkı sağlaması nedeniyle, örgütsel bir suça ilişkin gerekli adımları atabilecek konumdaki kişi veya kişilere yönelik olarak gerçekleştirilen ifşa eylemi şeklinde tanımlamıştır. Bilgi uçurma olgusunun temelinde, örgütün düzenli

işleyişine zarar veren her türlü uygulamanın engellenmesine yönelik bir harekete geçme arzusu ve suçu ya da usulsüzlüğü önleyebilecek kişileri bu durumdan haberdar etme sorumluluğu bulunmaktadır. Bu aşamada geçen "yanlış uygulamalar" kavramı, örgütsel bağlamda etik dışı ve yasalara aykırı davranışları tanımlamak üzere ele alınmaktadır. Bu tür uygulamalar, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda sistematik sorunların da göstergesi olabilir. Örneğin halk sağlığını tehdit eden ürünlerin üretilip pazarlanması ya da çalışanların temel haklarından yoksun biçimde çalıştırılması, yalnızca hukuki değil, ciddi etik problemleri de gündeme getirir. Aynı şekilde, insan hakları ihlalleri, vergi kaçırma girişimleri ve çalışanlara yönelik fiziksel ya da psikolojik şiddet gibi durumlar, kurumların toplumsal sorumluluklarını ihmal ettiklerini ve sürdürülebilirlik ilkeleriyle çeliştiklerini göstermektedir. Dolayısıyla bu tür eylemler, sadece bireysel değil, aynı zamanda kurumsal düzeyde de ele alınması gereken ciddi etik ihlalleri kapsamındadır. Yanlış uygulamalar olarak yüzlerce, hatta binlerce örnek vermek mümkündür. Burada önemli olan, organizasyonda görülen davranış ve eylemlerin yasalara ve ahlaka aykırı olmasıdır (Aktan, 2015). Bu bağlamda whistleblowing'e neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. İnsanların birlikte yaşadığı her ortamda çeşitli sorunlarla karşılaşılabilir ve bu tür ortamlar, whistleblowing'in farklı sebeplerle ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Whistleblowing'in sebepleri, bireysel, örgütsel ve toplumsal değerler açısından farklı açılardan incelenebilir (Baltacı ve Balcı, 2017).

Whistleblowing eyleminin ne olduğu, nasıl gerçekleştirildiği, hangi koşullarda yapıldığı ve whistleblower'ın kimliği gibi unsurların daha iyi anlaşılabilmesi için, Aktan (2015), tarafından geliştirilen Whistleblowing 5 N, 1 K Analiz Tablosu aşağıdaki Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Whistleblowing 5 N , 1 K Analizi

NE? Whistleblowing NE'dir?	Whistleblowing, 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 tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesidir.
---	--

NİÇİN? NEDEN? Whistleblowing NİÇİN yapılır?	<i>Kişisel nedenler:</i> Kişinin etik ve erdeme yüksek bağlılığı, ödüllendirme beklentisi gibi. <i>Organizasyonel nedenler:</i> Güçlü kurum kültürü, yüksek derecede kuruma bağlılık, kurumsal vatandaşlık davranışının gelişmiş olması gibi. <i>Durumsal nedenler:</i> Sadece belirli durumlarda ortaya çıkarılan yanlış davranış ve eylemler bu gruba dahil edilebilir. Bunların bir kısmı kişisel nedenlerden kaynaklanır. Kişilerarası çatışmalar, kıskançlık ve çekememezlik gibi.
NASIL? Whistleblowing NASIL ve hangi yöntemlerle yapılır?	<i>Aleni whistleblowing:</i> Yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin yazılı veya sözlü bildirilmesidir. <i>Zimni whistleblowing:</i> Kimliği gizleyerek yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin bildirilmesidir. Whistleblower, ismini saklayarak olayı açığa çıkarabilir. Whistleblower, organizasyon üst yönetimine ismini bildirmekten çekinmez, fakat organizasyon üst yönetimi ve/veya ilgili dış organizasyonlar whistleblower'ın ismini gizli tutar. Araçlar: Mektup, telefon, faks, e-mail vb. araçlar.
NEREYE? Whistleblower, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri NEREYE / KİME bildirir?	<i>İçsel whistleblowing:</i> Yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemler organizasyon üst yönetimine sözlü ve /veya yazılı rapor edilmesidir. <i>Dışsal whistleblowing:</i> Yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemler organizasyon dışında sorunu ortaya çıkaracak veya çözecek kişi ve kuruluşlara (polis, yargı makamları, medya vb.) ifşa edilmesidir.
NE ZAMAN? Whistleblower, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri NE ZAMAN bildirir?	- Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin yerleşmiş olduğu organizasyonlarda açığa çıkarma ve ifşa için bir zaman söz konusu değildir; olay ortaya çıktığında whistleblower'lar harekete geçer. - Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin mevcut olmadığı organizasyonlarda durumsal nedenlerin varlığına bağlı olarak açığa çıkarma ve ifşa eylemi gerçekleşir.
KİM? Organizasyonda yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişiler (whistleblower) KİM 'lerdir?	Örgütlerde yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişilere "whistleblower" adı verilir. Bu kişiler doğrudan denetim ve kontrol yetkisine sahip olamayan "gönüllü denetçiler" olarak adlandırılabilir. Whistleblower'lar üç gruba ayrılır: -Enformasyon sahibi organizasyon eski çalışanları, -Enformasyon sahibi istihdam edilen çalışanlar, -Organizasyon dışında olmakla beraber organizasyon içi enformasyona sahip olan paydaşlar.

Whistleblowing sürecinde, olayın açığa çıkarılmasında "zorunluluk" değil, "gönüllülük" esastır. Whistleblowing, organizasyon içindeki yanlış ve etik dışı davranışların ifşası olup, bu bağlamda bir ahlaki sorumluluk olarak görülür. Ancak

uygulamada, bu etik davranış çoğunlukla olumsuz çağrışımlarla anılmaktadır (Aktan, 2015). Etik dışı davranışların üst makamlara bildirilmesi, hem halk hem de çalışanlar arasında genellikle hoş karşılanmaz. İhbarcılar, "gammazcı" veya "ispiyoncu" gibi olumsuz etiketlerle damgalanmakta ve toplumdan dışlanabilmektedir. Özellikle kurum içindeki yozlaşmanın yaygın olduğu durumlarda, ihbarcılar amirleri ve meslektaşları tarafından "istenmeyen kişi" olarak görülmekte ve kurumdan uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. Böyle bir ortamda, çalışanların yakın ilişkide olduğu iş arkadaşları ya da amirlerinin ahlaki olmayan davranışlarını bildirmesi oldukça güçleşmektedir (Ateş vd., 2009). Bu nedenle, whistleblowing insani bir davranış olarak ele alınmalıdır. İyi niyetle yapılan ifşaların olumsuz algılanması ve bu eylemin etik dışı olarak değerlendirilmesi yanlıştır (Bouville, 2008). Whistleblowing eylemi, örgütsel adaletin sağlanmasına ve örgütün etik temelli gelişimine önemli katkılar sunabilir. Jos (1991) da bilgi uçurmanın, yönetimin şeffaflığını ve hesap verebilirliğini artırmada önemli bir araç olduğunu belirtmiştir. Özetle, whistleblowing erdemli bir davranış olarak kabul edilirken, "ispiyonculuk" terimi bu erdemle eşdeğer görülmemektedir (Arslan ve Berkman, 2009).

İş Dünyası Sözlüğü'nde "whistleblowing" kavramına yer verilmemiş, yalnızca "whistleblower" kavramı "bir devlet memurunun çalıştığı bölümdeki yolsuzlukları ya da şikayetlerini kamuoyuna duyurması" şeklinde tanımlanmıştır (Kılıçoğlu ve Gürol, 1994; akt: Aydın, 2003). Whistleblower, halkın sağlığını, güvenliğini ve özgürlüğünü tehlikeye atan, yasal olmayan ve israfa yol açan yönetim faaliyetlerini durdurmak ve önlemek amacıyla bu faaliyetleri ifşa eden kurum çalışanıdır. Kurum içi yozlaşmanın yaygın olduğu ortamlarda, ifşada bulunma cesareti ve vicdanına sahip bu kişiler (Şen, 2012), literatürde zaman zaman "ispiyoncu" ya da "gammazcı" olarak etiketlenmektedir. Ancak bu iki kavram birbiriyle örtüşmemektedir. Türk Dil Kurumu'na (2025) göre, ispiyoncu; birinin sırlarını, davranışlarını, düşüncelerini gözleyip başkalarına bildirerek çıkar sağlamaya çalışan kişidir. Bu tanım, dolayısıyla, ispiyonlama eyleminin whistleblowing'den farklı olarak toplumsal fayda sağlamak yerine kişisel çıkar amacıyla gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır.

Whistleblower eylemi gerçekleştirirken:

- Eylemini iyi niyetli ve makul gerekçelere dayandırmalı,
- Hedefteki kişi veya kuruma karşı düşmanlık hissiyle hareket etmemeli,

- Kişisel çıkarları doğrultusunda kazanç elde etme amacı gütmemeli,
- Sorumluluktan kaçmak ya da kendini kurtarmak için ifşa yolunu seçmemeli,
- Diğer insanların zarar görmesini engellemek amacıyla, vicdani ve etik değerlere uygun bir şekilde ifşa etmelidir (Yılmaz, 2009; akt: Çiğdem, 2013).

Bu bilgiler dikkate alındığında, whistleblower kavramının “ispiyoncu” olarak nitelendirilmesi yanlış olarak değerlendirilebilir.

Özetle, whistleblower’lar, bir grubun normlarına ters düşerek çevreye ve ekonomiye zarar veren uygunsuz eylemleri durdurmak amacıyla, bu davranışları içsel ya da dışsal otoritelerle paylaşan bireylerdir (Greenwood, 2015). Etik sorunun çözümü konusunda kurumsal imkânların tükendiği noktada ise, yasaları ve etik değerleri temel alarak, ortak adalet anlayışını sağlamak amacıyla kurumdaki sorunu dışa vururlar; bu yola yalnızca kurum içindeki tüm yasal yollar denendikten ve tüketildikten sonra başvurulur (Yılmaz, 2010). Bu kapsamda, Amerika Birleşik Devletleri Kongresi’nin 2002’de kabul ettiği Sarbanes-Oxley Yasası, Enron ve WorldCom skandallarının ardından çıkarılmış ve whistleblower’ların korunmasını amaçlamaktadır (Arslan ve Berkman, 2009).

2.7.1. Bilgi Uçurma’nın (Whistleblowing) Boyutsal Sınıflandırması

Örgüt içerisindeki hatalı uygulamaların raporlanması ya da dış otoritelerle paylaşılması, bilgi uçurma olgusunun iki temel boyutunu gözler önüne sermektedir.

İçsel Whistleblowing: Örgüt içerisinde meydana gelen etik ya da yasal nitelikteki uygunsuzlukların, yazılı veya sözlü biçimde üst yönetim ya da yetkili birimlere bildirilmesi sürecini ifade etmektedir (De Maria, 2008). Bu bağlamda, örgüt çalışanının karşılaştığı etik sorunu kurum içindeki yetkili kişi ya da birimlerle paylaşarak, söz konusu durumun düzeltilmesi yönünde girişimde bulunması içsel whistleblowing’in somut bir örneğidir (Mansbach ve Bachner, 2010).

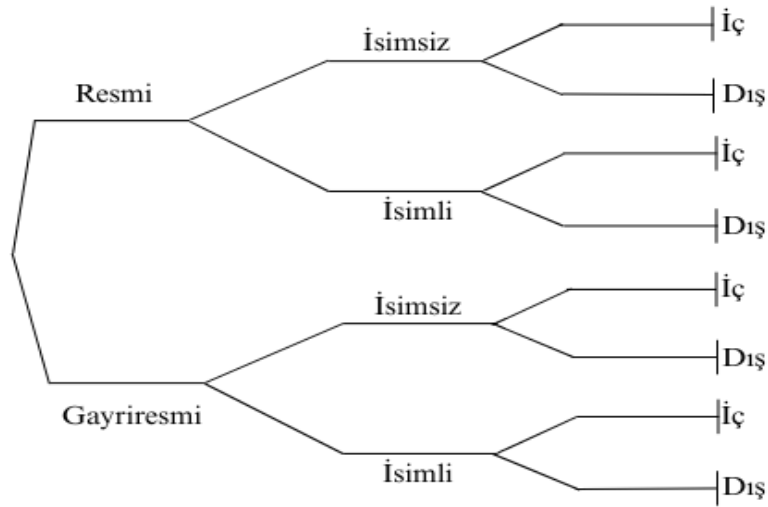
Dışsal Whistleblowing: Etik ya da hukuki normlara aykırı eylemlerin, bu yanlışlıkları düzeltme yetkisine sahip olduğuna inanılan örgüt dışındaki yetkili mercilere bildirilmesi sürecidir. Bu yöntemi tercih eden çalışan, karşılaştığı ya da tanık olduğu ihlalin örgüt içinde çözülemeyeceğini düşündüğü için bu yola başvurmaktadır (Akı ve Çoruk, 2022). Adli makamlar, medya, polis veya düzenleyici otoriteler gibi

kurumlara yapılan bildirimler dışsal whistleblowing'e örnek olarak gösterilebilir (Finn ve Lampe, 1992).

İçsel whistleblowing süreçleri uygulanmadan doğrudan dışsal bilgi ifşasına başvurulması uygun bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, dışsal whistleblowing yalnızca iç çözüm mekanizmalarının yetersiz veya etkisiz kaldığı durumlarda son çare olarak değerlendirilmelidir (Mansbach ve Bachner, 2010). Dolayısıyla, bilgi uçurma eylemi hem iç hem de dış kanallar aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir.

Park vd. (2008), whistleblowing davranışının üç boyutlu bir yapıya sahip olduğunu öne sürmüşler ve her bir boyutta, çalışanların resmi ya da gayri resmi, isimsiz ya da isimli, örgüt içi ya da dışı otoritelere bildirimde bulunma tercihlerini kullandıklarını belirtmişlerdir.

Aşağıda yer alan Şekil 1'de, söz konusu üç öğeye dayalı olarak ihbar sürecine ilişkin sekiz farklı dal içeren bir karar ağacı sunulmaktadır.



Şekil 1. Whistleblowing tipolojisi

Bu tipolojiye göre, birey resmi ya da gayriresmi şekilde; kimliğini ifşa ederek ya da gizleyerek; örgüt içine ya da dışına bilgiyi uçurabilir.

Şekil 1'deki tipolojiye göre, formal ve informal boyutlar, bilgi uçuran kişinin yanlış uygulamayı bildirirken kullanacağı iletişim kanalını ve sürecin niteliğini belirlemektedir. Formal boyutta bilgi uçuran birey, söz konusu duruma ilişkin resmi prosedürleri izleyerek belirli bir yolu takip etmektedir (Celep ve Konaklı, 2012).

2.7.2. Bilgi Uçurma'yı (Whistleblowing) Etkileyen Faktörler

Hassink vd. (2007), whistleblowing'i etkileme olasılığı olan özellikleri 5 faktöre ayırmaktadır. Bu faktörler aşağıdaki gibidir:

Psikolojik Faktörler: Bu faktör, sadakat ve örgütsel bağlılık kavramlarının içermektedir.

Kültürel ve Etik Faktörler: Bireylerin kültürel ve etik değerlerinin farklılık göstermesi, whistleblowing'e yönelik algı ve tutumlarında değişkenlik yaratabilmektedir.

Yapısal Faktörler: Bu faktör, whistleblowinge dönük politika ve yasal düzenlemeleri içermektedir.

Misilleme (İntikam): Bir birey, etik dışı bir davranışı bildirdiğinde sert bir ceza gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşacağına inanırsa, whistleblowing yapmaktan kaçınacaktır.

Yanlış Uygulamaların Tümü: Whistleblowing, yanlış uygulamaların türüne veya önemine göre farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir.

2.8. İLGİLİ LİTERATÜR

Örgütsel etik iklim ve bilgi uçurma (whistleblowing) kavramlarına yönelik farklı sektörlerde yapılan araştırmalara rastlanılmıştır. Bu çalışmalar, etik iklimin çalışanların etik dışı durumları bildirme eğilimlerini nasıl şekillendirdiğini anlamak açısından önemli bulgular sunmaktadır.

Aydan ve Kaya (2018a) tarafından kamu sektörü üzerinde yürütülen araştırmada, etik iklimin bilgi uçurma niyeti üzerinde %69 oranında doğrudan ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, etik iklim algısının bilgi uçurma davranışlarını önemli ölçüde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Filiz ve Karagöz (2024) tarafından yapılan araştırmada ise örgütsel etik kültürün aracılık rolüne odaklanmıştır. Kamu çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının etik kültür aracılığıyla içsel bilgi ifşası üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada, etik kültürün bu süreçte belirleyici bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. Bu bulgular, örgütsel etik iklimin içsel whistleblowing davranışları üzerinde dolaylı etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

Kamu sektöründe yapılan bir diğer çalışmada, etik tutum ile bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve etik tutum alt boyutları ile içsel bilgi uçurma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Kördeve, 2017). Bu bulgu, bireylerin etik değerlere dair kişisel yaklaşımlarının bilgi uçurma davranışlarını etkileyebileceğine işaret etmektedir.

Benzer şekilde, Zhou vd. (2018) tarafından yürütülen bir çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel etik iklimin içsel bilgi uçurma niyetleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, etik iklimin çalışanların örgüt içindeki etik dışı durumları bildirme yönündeki eğilimlerini güçlendirdiğini göstermektedir.

Biçkes ve Toker'in (2021) çalışmasında ise, örgütsel etik iklimin bilgi uçurma niyeti üzerindeki etkisi, etik iklimin farklı boyutları temelinde incelenmiştir. Araştırma bulguları, özellikle ilkelilik ve yardımseverlik gibi etik iklim türlerinin, çalışanların bilgi uçurma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Kamu eğitim kurumu personelleri üzerinde yürütülen bir araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Mavibaş (2022), katılımcıların algıladıkları örgütsel etik iklim

düzeyleri arttıkça bilgi ifşa yönelimlerinin de anlamlı şekilde arttığını ortaya koymuştur. Bu durum, etik iklimin akademik bağlamda da bilgi uçurma eğilimlerini etkileyebileceğini göstermektedir.

Bununla birlikte, literatürde örgütsel etik iklim ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Saygan ve Bedük (2013) tarafından yürütülen bir araştırmada, genel anlamda anlamlı bir ilişki tespit edilememiş; ancak yardımsever etik iklim boyutunun, bilgi uçurma davranışıyla düşük düzeyde de olsa anlamlı bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Bu bulgu, etik iklimin farklı boyutlarının, bilgi uçurma davranışlarını farklı şekillerde etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Nur vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütsel etik iklim ile whistleblowing eğilimi arasında doğrudan anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bununla birlikte, örgütsel etik iklimin iş tatmini ve özyeterlilik gibi ara değişkenler aracılığıyla whistleblowing niyetini dolaylı olarak etkileyebileceği ortaya konmuştur. Bu sonuçlar, etik iklimin etkisinin bazı durumlarda doğrudan değil, dolaylı yollarla ortaya çıkabileceğini göstermektedir.

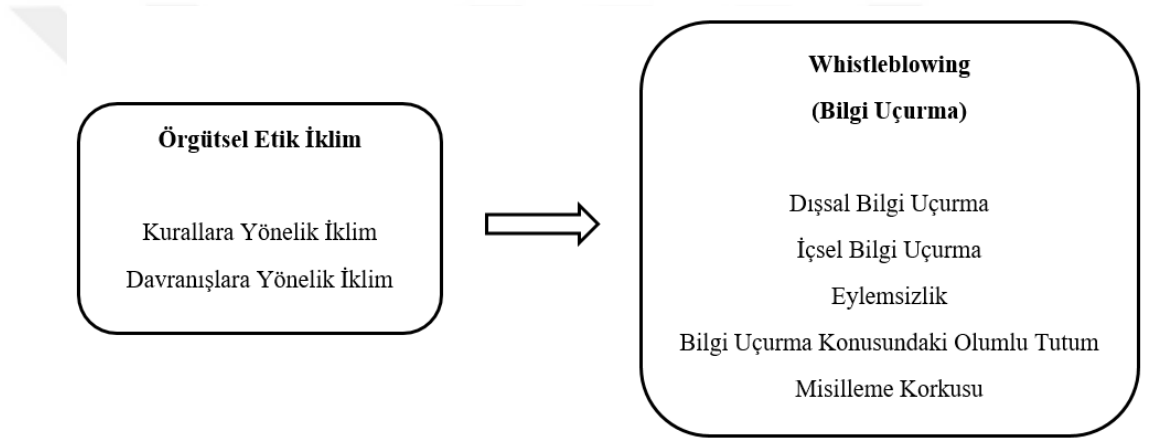
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, kullanılan araştırma modeli, örneklem grubu, veri toplama araçları ve elde edilen verilerin istatistiksel analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır.



Şekil 2. Araştırmanın modeli

3.2. ÇALIŞMA GRUBU

Bu çalışmaya, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı, Ege Bölgesi illerinde çalışan (memur, şube müdürü, şef, sportif eğitim uzmanı, spor uzmanı, destek hizmetleri (mühendis, bilişim uzmanı, diyetisyen)) ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 110'u kadın, 130'u erkek olmak üzere toplamda 240 personel katılmıştır. Veri toplama sürecinde toplam 246 katılımcıdan elde edilen veriler incelenmiş, geçersiz veya eksik olduğu belirlenen altı veri analiz dışı bırakılmıştır.

3.3.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aracı olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Anket formu katılımcılarla yüz yüze görüşülerek veya online anket yoluyla uygulanmıştır. Veri toplama araçları 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların kişisel bilgilerini öğrenmek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”; ikinci bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algılarını ölçmek için “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği”; son bölümde ise katılımcıların bilgi uçuurma eğilimlerini ölçmek için “Bilgi Uçuurma (Whistleblowing) Ölçeği” kullanılmıştır (Ek:1, Ek:2). Kullanılan ölçeklerin kullanım izinleri, araştırmacılar tarafından ölçek sahiplerinden izin alınarak kullanılmıştır (Ek: 3).

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmacılar tarafından katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim, kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve unvan gibi kişisel bilgileri elde edilmek için hazırlanmıştır.

3.3.2 Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan örgüt personellerinin kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	n	%	$\bar{x}$	S
Cinsiyet	Kadın	110	45,8		
	Erkek	130	54,2		
Eğitim Durumu	Lise	109	7,9		
	Önlisans	17	7,0		
	Lisans	171	71,3		
	Lisansüstü	33	13,8		
Unvan	Memur	86	35,8		
	Şube Müdürü	15	6,3		
	Şef	10	4,2		
	Sportif Eğitim Uzmanı	21	8,8		
	Spor Uzmanı	27	11,3		
	Diğer	81	33,8		
Yaş		240	100	36,89	7,927
Kurumda Çalışma Süresi		240	100	8,82	8,011
Gelir		240	100	35815,42	9878,280

Tablo 5 incelendiğinde araştırma kapsamında toplamda 240 çalışan katılımcının verilerine ulaşıldığı görülmektedir. Çalışmaya katılan bireylerin %45,8'i kadın, %54,2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Tüm katılımcılardan eğitim durumunu belirtmeleri istendiğinde katılımcıların 71,3'ünün lisans mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Kurumdaki unvanları incelendiğinde %35,8'i memur, %6,3'ü şube müdürü, %4,2'i şef, %8,8'si sportif eğitim uzmanı, %11,3'ünün spor uzmanı ve %33,8'inin ise destek hizmetleri alanında çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların 36,89 yıl yaş ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların kurumda çalışma sürelerinin ortalamasının 8,82 yıl, gelir ortalamalarının ise 35815,42 olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3. Örgütsel Etik İklimi Ölçeği: Çalışkan (2022) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Etik İklimi Ölçeği toplam 9 madde ve 'Kurallara Yönelik İklim' (1, 2, 3, 4, 5 maddeler) ile 'Davranışlara Yönelik İklim' (6, 7, 8, 9 maddeler) olmak üzere toplam 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır.

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısının 0,50'den yüksek olması gerekir (Akgül ve Çevik, 2003). Yapılan analiz neticesinde örneklem yeterliliği bu ölçme aracı için .907 tespit edilmiştir.

3.3.4. Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Ölçeği: Park vd. (2005) tarafından geliştirilmiş olup, Tak (2010) tarafından Türkçe çevirisi yapılmıştır. Ölçme aracı, Dışsal Bilgi Uçurma (1, 2, 3 maddeler), İçsel Bilgi Uçurma (4, 5, 6, 7 maddeler), Eylemsizlik (8, 9 maddeler), Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum (10, 11, 12 maddeler) ve Misilleme Korkusu (13, 14, 15, 16, 17 maddeler) olmak üzere 5 alt boyuttan ve 17 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi yapıda planlanmıştır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçeğe ilişkin güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.3.5. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Tablo 6. Bilgi Uçurma Ölçeği Boyutlarının Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri					Açıklanan Varyans %
	F1	F2	F3	F4	F5	
B1			,864			3. Faktör 11,837
B2			,771			
B3			,687			
B4				,566		4. Faktör 8,806
B5				,436		
B6				,828		
B7				,842		
B8					,905	5. Faktör 7,269
B9					,868	
B10		,831				2. Faktör 14,186
B11		,866				
B12		,882				
B13	,511					1. Faktör 23,682
B14	,793					
B15	,860					
B16	,862					
B17	,626					
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçümü					,701	Toplam 65,780
Bartlett's Küresellik Testi		Yaklaşık Ki-kare			1597,808	
		Serbestlik Derecesi			136	
		Anlamlılık			,000	

Faktör analizi, çok sayıda değişkenden hareketle daha az sayıda değişken ortaya çıkarmayı amaçlayan bir yöntemdir (Costello ve Osborne, 2005). Analiz öncesinde, kullanılan ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, ölçeklerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır.

Faktör analizi iki aşamada gerçekleşmiştir. İlk yapılan aşamada 5 faktörlü yapı ortaya çıkmıştır. İkinci aşamada yapılan AFA sonucunda ise yukarıdaki tablo bulguları elde edilmiştir. Tablo 6 bulgularına göre KMO ve Bartlett sonuçları kullanılan verilerin AFA'ya uygunluğunu onaylanmıştır. Varimax döndürme yöntemi kullanılarak yapılan temel bileşenler analizinde ölçek yapısının özdeğeri 1'den büyük 5 faktör altında toplandığı ve açıklanan toplam varyansın % 65,780 olduğu belirlenmiştir. Birinci faktörde Faktör Yük değerlerinin 0,862 ile 0,511 arasında, ikinci boyuttaki faktör yük değerlerinin 0,882 ile 0,831 arasında, üçüncü boyuttaki faktör yük değerleri 0,864 ile 0,687 arasında, dördüncü boyuttaki faktör yük değerleri 0,842 ile 0,436 arasında ve son olarak beşinci boyuttaki faktör yük değerlerinin 0,905 ile 0,868 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, önceden planlandığı gibi birinci boyut Dışsal Bilgi Uçurma, ikinci boyut İçsel Bilgi Uçurma, üçüncü boyut Eylemsizlik,

dördüncü boyut Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum ve son olarak beşinci boyut ise Misilleme Korkusu olarak adlandırılmıştır.

3.3.6. Araştırmada Yer Alan Ölçme Araçlarının Güvenirlik Analiz Sonuçları

Kullanılan ölçüm araçlarına ilişkin güvenirlilik analizinin sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Çalışmada Kullanılan Ölçme Araçlarının Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	Güvenirlik (α) Katsayıları
Bilgi Uçurma Ölçeği	Dışsal Bilgi Uçurma (1, 2 ve 3)	0,721
	İçsel Bilgi Uçurma (4, 5, 6 ve 7)	0,724
	Eylemsizlik (8 ve 9)	0,857
	Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum (10, 11 ve 12)	0,869
	Misilleme Korkusu (13, 14, 15, 16 ve 17)	0,794
Örgütsel Etik İklim Ölçeği	Kurallara Yönelik İklim (1, 2, 3, 4 ve 5)	0,859
	Davranışlara Yönelik İklim (6, 7, 8 ve 9)	0,899

Büyüköztürk (2017), güvenirlilik katsayısı değerinin .70 ve üzerinde olması durumunda ölçeklerin güvenilir olarak değerlendirilebileceğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda, Tablo 7’de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde, her iki ankete ait ölçeklerin ve alt boyutlarının tamamının güvenirlilik düzeylerinin yeterli olduğu söylenebilir.

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmada veri toplama süreci, katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yoluyla veya çevrim içi anket formu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Çevrim içi erişimin sınırlı olduğu bölgelerde, anket uygulaması doğrudan araştırmacı tarafından yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

3.5. ARAŞTIRMA ETİĞİ

Çalışmanın etik kurul uygunluğu, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Komisyonu’nun 04.10.2023 tarih ve 2023/10 sayılı toplantısında alınmıştır (EK: 4).

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 2023 ve JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) paket programları kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler kapsamında frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Değişkenler arasında karşılaştırma yapmadan önce normallik analizi yapılmıştır. Skewness ve kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri ± 3 arasında olduğu için çalışma grubunun normal dağılım gösterdiği görülmüştür (Tablo 8). Mayers (2013, s. 53), örneklem büyüklüğünün 100'ün üzerinde olduğu durumlarda, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri için $\pm 3,29$ sınırının kullanılması gerektiğini önermektedir. Verilerin analiz sürecinde öncelikle Bilgi Uçurma Ölçeği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Daha sonra normal dağılım gösteren değişkenler için Independent Samples t-Testi, Pearson Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizleri kullanılmış; normal dağılım göstermeyen değişkenler için ise Kruskal-Wallis H Testi tercih edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. BULGULAR

Bu bölümde nicel verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular alt problemlerin sırasına uygun şekilde sunulmuştur.

4.1.1. Tanımlayıcı İstatistiklere Ait Veriler

Tablo 8. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Bilgi Uçurma Ölçeği				
Dışsal Bilgi Uçurma	1,784	,928	1,134	,682
İçsel Bilgi Uçurma	3,703	,873	-,961	1,137
Eylemsizlik	1,647	,951	1,706	2,754
Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum	2,338	1,131	,434	-,655
Misilleme Korkusu	2,735	,945	-,099	-,357
Örgütsel Etik İklim Ölçeği				
Kurallara Yönelik İklim	3,780	,900	-,680	,561
Davranışlara Yönelik İklim	3,643	1,053	-,619	-,157

Araştırmada kullanılan Bilgi Uçurma Ölçeği ve Örgütsel Etik İklim Ölçeği alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine Tablo 8’de yer verilmiştir.

4.1.2. Örgütsel Etik İklim ve Bilgi Uçurma Ölçeklerine İlişkin Testler

Tablo 9. Spor Örgütünde Çalışan Personellerin Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Bilgi Uçurma Eğilimlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi Analizi

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	A.Ort	Ss	sd	t	p
Bilgi Uçurma	Dışsal Bilgi Uçurma	Kadın	110	1,872	0,889			
		Erkek	130	1,710	0,956	238	1,354	0,177
	İçsel Bilgi Uçurma	Kadın	110	3,686	0,760			
		Erkek	130	3,717	0,962	238	-0,273	0,785
	Eylemsizlik	Kadın	110	1,704	0,916			
		Erkek	130	1,600	0,981	238	0,847	0,398
	Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum	Kadın	110	2,460	1,102			
		Erkek	130	2,235	1,150	238	1,537	0,126
	Misilleme Korkusu	Kadın	110	2,712	0,924			
		Erkek	130	2,755	0,966	238	-0,348	0,729
Örgütsel Etik İklim	Kurallara Yönelik İklim	Kadın	110	3,781	0,837			
		Erkek	130	3,778	0,953	238	0,029	0,977
	Davranışlara Yönelik İklim	Kadın	110	3,627	1,037			
		Erkek	130	3,657	1,069	238	-0,223	0,824

Spor örgütünde çalışan personellerin örgütsel etik iklim algılarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre spor örgütünde çalışan personellerinin örgütsel etik iklim algılarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Spor örgütünde çalışan personellerin bilgi uçurma eğilimlerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre spor örgütünde çalışan personellerinin bilgi uçurma eğilimlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 10. Bilgi Uçurma Ölçeği ve Örgütsel Etik İklim Ölçeği Boyutlarının Eğitim Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

	Eğitim	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilgi Uçurma Ölçeği	Dışsal Bilgi Uçurma	1- Lise	19	88,50			
		2- Önlisans	17	97,35			
		3- Lisans	171	123,92	3	8,164	0,043
		4- Lisansüstü	33	133,11			1-4
		Toplam	240				
	İçsel Bilgi Uçurma	1- Lise	19	100,82			
		2- Önlisans	17	112,00			
		3- Lisans	171	122,39	3	2,187	0,535
		4- Lisansüstü	33	126,42			
		Toplam	240				
	Eylemsizlik	1- Lise	19	104,68			
		2- Önlisans	17	108,82			
		3- Lisans	171	125,43	3	3,794	0,285
		4- Lisansüstü	33	110,09			
		Toplam	240				
	Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum	1- Lise	19	115,92			
		2- Önlisans	17	103,06			
		3- Lisans	171	122,98	3	1,425	0,700
		4- Lisansüstü	33	119,27			
		Toplam	240				
Örgütsel Etik İklim Ölçeği	Misilleme Korkusu	1- Lise	19	112,61			
		2- Önlisans	17	93,32			
		3- Lisans	171	123,44	3	3,253	0,354
		4- Lisansüstü	33	123,82			
		Toplam	240				
	Kurallara Yönelik İklim	1- Lise	19	141,00			
		2- Önlisans	17	138,29			
		3- Lisans	171	113,20	3	6,688	0,083
		4- Lisansüstü	33	137,38			
		Toplam	240				
	Davranışlara Yönelik İklim	1- Lise	19	149,97			
		2- Önlisans	17	146,35			
		3- Lisans	171	115,69	3	6,915	0,075
		4- Lisansüstü	33	115,15			
		Toplam	240				

Tablo 10 sonuçlarına göre eğitim düzeyine göre bilgi uçurma ve örgütsel etik iklim boyutlarında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların eğitim düzeylerine göre yalnızca dışsal bilgi uçurma boyutunda

anlamli bir farklılık bulunmuştur ($p=0.043$, $p<.05$). Bu farkın lise mezunları ile lisansüstü mezunlar arasında (1-4) ortaya çıktığı ve eğitim düzeyi arttıkça dışsal bilgi uçurma eğiliminin yükseldiği görülmektedir.

Diğer bilgi uçurma alt boyutları (içsel bilgi uçurma, eylemsizlik, bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum ve misilleme korkusu) ile örgütsel etik iklimin kurallara ve davranışlara yönelik iklim boyutlarında ise anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak kurallara ($p=0.083$) ve davranışlara ($p=0.075$) yönelik iklim boyutlarında anlamlılık sınırına yakın p değerleri, eğitim düzeyine bağlı olarak bu boyutlarda eğilimsel farklar olabileceğini düşündürmekte ve daha geniş örneklemle yapılacak gelecekteki araştırmalar için ipucu niteliği taşımaktadır.

Tablo 11. Bilgi Uçurma Ölçeği ve Örgütsel Etik İklim Ölçeği Boyutlarının Kurumdaki Unvan Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

	Unvan	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilgi Uçurma Ölçeği	1- Memur	86	120,98				
	2- Şube Müdürü	15	126,57				
	3- Şef	10	145,00				
	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	103,74	5	3,120	0,682	
	5- Spor Uzmanı	27	126,06				
	6- Diğer	81	118,34				
	Toplam	240					
	1- Memur	86	129,59				
	2- Şube Müdürü	15	151,23				
	3- Şef	10	84,65				
İçsel Bilgi Uçurma	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	112,95	5	9,908	0,078	
	5- Spor Uzmanı	27	100,11				
	6- Diğer	81	118,33				
	Toplam	240					
Eylemsizlik	1- Memur	86	117,65				
	2- Şube Müdürü	15	103,27				
	3- Şef	10	144,50				
	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	123,36	5	4,218	0,518	
	5- Spor Uzmanı	27	134,15				
	6- Diğer	81	118,47				
	Toplam	240					

Tablo 11 (Devamı). Bilgi Uçurma Ölçeği ve Örgütsel Etik İklim Ölçeği Boyutlarının Kurumdaki Unvan Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

	Unvan	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilgi Uçurma Ölçeği	1- Memur	86	125,05				
	2- Şube Müdürü	15	79,07				
	3- Şef	10	133,00				
	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	91,36	5	11,657	0,040	2-3
	5- Spor Uzmanı	27	118,22				
	6- Diğer	81	130,11				
	Toplam	240					
	1- Memur	86	117,79				
	2- Şube Müdürü	15	116,43				
	3- Şef	10	143,00				
Örgütsel Etik İklim Ölçeği	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	116,02				
	5- Spor Uzmanı	27	109,80	5	2,501	0,776	
	6- Diğer	81	126,08				
	Toplam	240					
	1- Memur	86	111,80				
	2- Şube Müdürü	15	127,17				
	3- Şef	10	99,25				
	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	96,48	5	8,719	0,121	
	5- Spor Uzmanı	27	129,35				
	6- Diğer	81	134,40				
Örgütsel Etik İklim Ölçeği	Toplam	240					
	1- Memur	86	113,38				
	2- Şube Müdürü	15	122,20				
	3- Şef	10	95,45				
	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	108,36	5	7,935	0,160	
	5- Spor Uzmanı	27	111,76				
	6- Diğer	81	136,90				
	Toplam	240					
	1- Memur	86	113,38				
	2- Şube Müdürü	15	122,20				
	3- Şef	10	95,45				
Örgütsel Etik İklim Ölçeği	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	108,36	5	7,935	0,160	
	5- Spor Uzmanı	27	111,76				
	6- Diğer	81	136,90				
	Toplam	240					
	1- Memur	86	113,38				
	2- Şube Müdürü	15	122,20				
	3- Şef	10	95,45				
	4- Sportif Eğitim Uzmanı	21	108,36	5	7,935	0,160	
	5- Spor Uzmanı	27	111,76				
	6- Diğer	81	136,90				
	Toplam	240					

Tablo 11 incelendiğinde, unvan düzeyine göre bilgi uçurma ve örgütsel etik iklim boyutlarında anlamlı farklar araştırılmıştır.

Sonuçlara göre, bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutlarından yalnızca "Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum" boyutunda anlamlı bir fark belirlenmiştir ($p=0.040$, $p<.05$). Özellikle şefler ile şube müdürleri arasında (2-3) bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmüş; şeflerin bilgi uçurma konusundaki tutumlarının, şube müdürlerine kıyasla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Diğer bilgi uçurma alt boyutları (dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma,

eylemsizlik ve misilleme korkusu) ile örgütsel etik iklim ölçeğinin kurallara ve davranışlara yönelik boyutlarında ise unvanlar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$).

Bu bulgular, bilgi uçurma eğilimlerinin ve örgütsel etik iklim algısının genel olarak çalışanların görev unvanından bağımsız olduğunu, ancak bazı tutumlarda unvan bazında farklılaşmalar olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, içsel bilgi uçurma boyutunda anlamlılığa yakın bir eğilim gözlenmesi, bu alanda daha geniş örnekleme yapılacak çalışmaların değerli olabileceğini işaret etmektedir.

Tablo 12. Değişkenlere Ait Pearson Korelasyon Analizi

		Kurumda Çalışılan Süre	Gelir	Dışsal Bilgi Uçurma	İçsel Bilgi Uçurma	Eylemsizlik	Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum	Misilleme Korkusu	Kurallara Yönelik İklım	Davranışlara Yönelik İklım
Yaş	r	,794**	,262**	-0,107	-0,005	-0,052	-,220**	0,009	-,144*	-0,069
	p	0,000	0,000	0,099	0,944	0,421	0,001	0,885	0,026	0,288
Kurumda Çalışılan Süre	r	1	,338**	-0,091	0,015	-0,035	-,199**	0,029	-,166**	-0,091
	p		0,000	0,162	0,816	0,592	0,002	0,656	0,010	0,158
Gelir	r		1	-0,037	0,034	-0,048	-0,053	0,012	-0,113	-0,087
	p			0,567	0,601	0,462	0,416	0,858	0,080	0,177
Dışsal Bilgi Uçurma	r			1	0,074	,186**	,312**	,242**	-0,095	-,127*
	p				0,254	0,004	0,000	0,000	0,142	0,049
İçsel Bilgi Uçurma	r				1	-,160*	,187**	0,010	0,080	0,089
	p					0,013	0,004	0,880	0,216	0,167
Eylemsizlik	r					1	,246**	,215**	-,215**	-,304**
	p						0,000	0,001	0,001	0,000
Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum	r						1	,238**	-,165*	-,199**
	p							0,000	0,010	0,002
Misilleme Korkusu	r							1	-,353**	-,309**
	p								0,000	0,000
Kurallara Yönelik İklım	r								1	,732**
	p									0,000

Yaş değişkeni ile kurumda çalışma süresi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=.794$, $p<.05$); yaş ile gelir değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.262$, $p<.05$) ve yaş ile Bilgi Uçurma Ölçeği alt boyutlarından bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum ($r=-.220$, $p<.05$) ve Örgütsel Etik İklım Ölçeği alt boyutlarından kurallara yönelik iklım ($r=-.144$, $p<.05$) alt boyutunda negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Yaş değişkeni ile dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma, eylemsizlik, davranışlara yönelik iklim boyutu ve misilleme korkusu arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>.05$).

Kurumda çalışma süresi değişkeni ile gelir arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r=.338, p<.05$); kurumda çalışma süresi ile Bilgi Uçurma Ölçeği alt boyutlarından bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.199, p<.05$) ve kurumda çalışma süresi değişkeni ile Örgütsel Etik İklim Ölçeği alt boyutlarından kurallara yönelik iklim alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.166, p<.05$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Çalışanların kurumda çalışılan süre değişkeni ile dışsal bilgi uçurma boyutu, içsel bilgi uçurma boyutu, eylemsizlik boyutu, misilleme korkusu boyutu ve davranışlara yönelik iklim boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>.05$).

Gelir değişkeni ile Bilgi Uçurma Ölçeği alt boyutlarından dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma, eylemsizlik, bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum, misilleme korkusu, kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklim boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulunmamıştır ($p>.05$).

Bilgi Uçurma Ölçeği alt boyutlarından dışsal bilgi uçurma alt boyutu ile eylemsizlik boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.186, p<.05$); dışsal bilgi uçurma boyutu ile bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r=.312, p<.05$); dışsal bilgi uçurma boyutu ile misilleme korkusu boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.242, p<.05$), dışsal bilgi uçurma boyutu ile Örgütsel Etik İklim Ölçeği alt boyutlarından davranışlara yönelik iklim alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.127, p<.05$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Dışsal bilgi uçurma boyutu ile içsel bilgi uçurma ve kurallara yönelik iklim boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>.05$).

Bilgi Uçurma Ölçeği alt boyutlarından içsel bilgi uçurma alt boyutu ile eylemsizlik boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.160, p<.05$) ve içsel bilgi uçurma alt boyutu ile bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.187, p<.05$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

İçsel bilgi uçurma alt boyutu ile misilleme korkusu, kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklim boyutu arasında ve anlamlı bir ilişki görölmemektedir ($p>.05$).

Bilgi Uçurma Ölçeği alt boyutlarından eylemsizlik alt boyutu ile bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.246$, $p<.05$); eylemsizlik alt boyutu ile misilleme korkusu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.215$, $p<.05$); eylemsizlik alt boyutu ile Örgütsel Etik İklim Ölçeği alt boyutlarından kurallara yönelik iklim alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.215$, $p<.05$) ve eylemsizlik alt boyutu ile davranışlara yönelik iklim boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde ($r=-.304$, $p<.05$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bilgi Uçurma Ölçeği alt boyutlarından bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum alt boyutu ile misilleme korkusu boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.238$, $p<.05$); bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum boyutu ile Örgütsel Etik İklim Ölçeği alt boyutlarından kurallara yönelik iklim alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.165$, $p<.05$) ve bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum boyutu ile davranışlara yönelik iklim boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.199$, $p<.05$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bilgi Uçurma Ölçeği alt boyutlarından misilleme korkusu alt boyutu ile Örgütsel Etik İklim Ölçeği alt boyutlarından kurallara yönelik iklim alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde ($r=-.353$, $p<.05$) ve misilleme korkusu boyutu ile davranışlara yönelik iklim boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde ($r=-.309$, $p<.05$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgütsel Etik İklim Ölçeği alt boyutlarından kurallara yönelik iklim alt boyutu ile davranışlara yönelik iklim boyutu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=.732$, $p<.05$) anlamlı ilişki bulunmuştur.

4.1.3. Değişkenlere Ait Regresyon Analizleri

Tablo 13. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının Dışsal Bilgi Uçurmayı Yordayıcı Etkisi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	2,199	0,260	-	8,449	0,000	-	-	-	-
Kurallara Yönelik İklim	-0,005	0,097	-0,004	-0,047	0,962	-0,095	-0,003	0,465	2,152
Davranışlara Yönelik İklim	-0,109	0,083	-0,124	-1,309	0,192	-0,127	-0,085	0,465	2,152
R=,127 F=1,942	R ² =,016 p=,146								

Örgütsel Etik İklim ölçeği alt boyutları ile bağımlı değişken olan Dışsal Bilgi Uçurma arasında anlamlı bir etki tespit edilmemiştir (R=,127, R²=,016, p>.05).

Tablo 14. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının İçsel Bilgi Uçurmayı Yordayıcı Etkisi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	3,386	0,246	-	13,764	0,000	-	-	-	-
Kurallara Yönelik İklim	0,031	0,092	0,032	0,333	0,739	0,080	0,022	0,465	2,152
Davranışlara Yönelik İklim	0,055	0,079	0,066	0,699	0,485	0,089	0,045	0,465	2,152
R=,092 F=1,012	R ² =,008 p=,365								

Örgütsel Etik İklim ölçeği alt boyutları ile bağımlı değişken olan İçsel Bilgi Uçurma arasında anlamlı bir etki tespit edilmemiştir (R=,092, R²=,008, p>.05).

Tablo 15. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının Bilgi Uçurma Ölçeği Alt Boyutu Olan Eylemsizliği Yordayıcı Etkisi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	2,625	0,256	-	10,239	0,000	-	-	-	-
Kurallara Yönelik İklim	0,016	0,096	0,016	0,171	0,864	-0,215	0,011	0,465	2,152
Davranışlara Yönelik İklim	-0,285	0,082	-0,316	-3,476	0,001	-0,304	-0,220	0,465	2,152
R=,304 F=12,094	R ² =,093 p=,000								

Örgütsel Etik İklim ölçeği alt boyutları ile bağımlı değişken olan Bilgi Uçurma Ölçeği Alt boyutu olan Eylemsizlik arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı etki görülmektedir ($R=,304$, $R^2=,093$, $p<.05$).

Örgütsel Etik İklim ölçeği alt boyutları olan Davranışlara Yönelik İklim ve Kurallara Yönelik İklim alt boyutları, Bilgi Uçurma Ölçeği Alt boyutu olan Eylemsizlik boyutunu %9 düzeyinde yordamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin Eylemsizlik üzerindeki göreceli önem sırası; davranışlara yönelik iklim ve kurallara yönelik iklimdir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise; sadece davranışlara yönelik iklimin, eylemsizlik alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Kurallara yönelik iklim değişkenleri önemli bir etkiye sahip değildir.

Tablo 16. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutuma Yordayıcı Etkisi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	3,198	0,313	-	10,202	0,000	-	-	-	-
Kurallara Yönelik İklim	-0,052	0,117	-0,042	-0,447	0,655	-0,165	-0,029	0,465	2,152
Davranışlara Yönelik İklim	-0,181	0,100	-0,169	-1,808	0,042	-0,199	-0,117	0,465	2,152
R=,201	R ² =,041								
F ₍₂₋₂₃₇₎ =5.005	p=,007								

Yapılan analiz sonucuna göre anlamlı bir regresyon modeli $F_{(2-237)} = 5.005$, $p<.05$ ve bağımlı değişkendeki varyansın %4'ünün ($R^2_{\text{düzeltilmiş}} = ,041$) bağımsız değişkenler açısından açıklandığı tespit edilmiştir.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin Bilgi Uçurma Konusunda Olumlu Tutum üzerindeki göreceli önem sırası; davranışlara yönelik iklim ve kurallara yönelik iklimdir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise; davranışlara yönelik iklimin, Bilgi Uçurma Konusundaki Olumlu Tutum alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcıya sahip olmadığı görülmektedir.

Tablo 17. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarının Bilgi Uçurma Ölçeği Alt Boyutu Olan Misilleme Korkusunu Yordayıcı Etkisi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	4,177	0,249	-	16,749	0,000	-	-	-	-
Kurallara Yönelik iklim	-0,287	0,093	-0,273	-3,073	0,002	-0,353	-0,196	0,465	2,152
Davranışlara Yönelik iklim	-0,098	0,080	-0,109	-1,228	0,221	-0,309	-0,080	0,465	2,152
R=,361	R ² =,130								
F=17,723	p=,000								

Örgütsel Etik İklim ölçeği alt boyutları ile bağımlı değişken olan Bilgi Uçurma Ölçeği Alt boyutu olan Misilleme Korkusu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı etki görülmektedir ($R=,361$, $R^2=,130$, $p<.05$).

Örgütsel Etik İklim ölçeği alt boyutları olan Davranışlara Yönelik İklim ve Kurallara Yönelik İklim alt boyutları, Bilgi Uçurma Ölçeği Alt boyutu olan Misilleme Korkusu boyutunu %13 düzeyinde yordamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin Misilleme Korkusu üzerindeki göreceli önem sırası; kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklimdir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise; sadece kurallara yönelik iklimin, misilleme korkusu alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Davranışlara yönelik iklim değişkenleri önemli bir etkiye sahip değildir.

Varyans genişlik (VIF) değerlerinin yüksek çıkması çoklu doğrusallık belirtisi olarak yorumlanmaktadır. VIF değeri 5'ten büyükse çoklu bağlantı problemi olduğu belirtilir (Montgomery vd., 2012). Mevcut araştırma için çoklu bağlantı problemi olmadığı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, spor örgütlerinde çalışan personellerin örgütsel etik iklim algılarının bilgi uçurma eğilimleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara dair tartışma ve sonuçlara yer verilmiştir.

Katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının ve bilgi uçurma eğilimlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları, spor örgütü çalışanlarının örgütsel etik iklimi algılama biçimleri ile bilgi uçurma davranışlarının cinsiyet temelinde değişmediğini göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde Korkmaz tarafından farklı kamu personelleri üzerinde yapılan çalışmada, etik iklim algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı saptanmıştır (Korkmaz, 2019; Kocayiğit, 2012). Benzer şekilde Al-omari (2013) tarafından cinsiyete ilişkin olarak yapılan bir çalışmada, erkek ve kadın öğretim üyeleri arasında algılanan örgütsel etik iklim algıları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak, Koca vd. (2009) tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışan personellerin üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel etik iklim algılarının cinsiyet açısından farklı algılandığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, etik iklim algıları ve bilgi uçurma eğilimlerinin cinsiyet gibi demografik faktörlerden bağımsız olarak, daha çok örgütsel kültür, liderlik tarzı ve etik eğitim gibi diğer bağlamsal faktörlerden etkilendiği söylenebilir.

Bozkuş (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, kamu personelinin bilgi uçurma eğilimleri üzerinde cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde, Gökçe ve Oğuz (2015) tarafından yapılan araştırmada da, kamu personellerinin bilgi uçurma eğilimleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Clyde ve Tjahjono'nun (2021) denetçiler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada da, cinsiyetin bilgi uçurma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı gösterilmiştir. Sezgin-Nartgün ve Kaya'nın (2017) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırma da bu bulguları destekler niteliktedir. Çalışmada, cinsiyete göre içsel, dışsal, gizli ve destekleyici bilgi uçurma boyutlarında anlamlı bir fark bulunmazken, toplam bilgi uçurma algısı açısından kadın öğretmenlerin erkeklere kıyasla daha yüksek görüş bildirdiği görülmüştür. Bu çalışmaların bulguları, cinsiyetin

bilgi uçurma eğilimleri üzerinde önemli bir fark yaratmadığını ortaya koymakta ve benzer bir yaklaşım sergilemektedir.

Bununla birlikte, Prysmakova ve Evans (2020) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyetin bilgi uçurma eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve kadınların erkeklere kıyasla daha düşük bilgi uçurma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir. Topgl (2018) ise, kadın çalışanların etik dışı davranışları bildirme eğilimlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu ve bu nedenle cinsiyet ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu iki çalışma, cinsiyetin bilgi uçurma davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ve kadınların bilgi uçurma eğilimlerinin daha düşük ya da yüksek olabileceğini vurgulamaktadır.

Celep ve Konaklı (2012) tarafından yürütülen araştırmada ise, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları cinsiyet değişkeni açısından incelenmiş ve anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bulgulara göre, kadın öğretmenlerin etik dışı uygulamaları okul dışına bildirme, meslektaşlarından destek alarak paylaşma ve kimliklerini gizleyerek bildirme eğilimleri, erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, kadınların etik dışı davranışlara karşı daha duyarlı olduklarını ve bu tür durumlarda harekete geçme eğilimlerinin daha fazla olabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmalar arasındaki farklar, cinsiyetin örgütsel etik iklim ve bilgi uçurma eğilimleri üzerindeki etkisinin bağlama ve örnekleme göre değişebileceğini göstermektedir. Bazı araştırmalar bu etkiyi bulmazken, diğerleri cinsiyetin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu da konunun daha farklı ortamlarda incelenmesi gerektiğini işaret etmektedir. Sonuç olarak, bu çalışma cinsiyetin örgütsel etik iklim ve bilgi uçurma eğilimleri üzerinde belirgin bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Ancak, cinsiyete dayalı farkların tespit edilmesi, konunun bağlam temelli olarak ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Katılımcıların eğitim düzeyine göre bilgi uçurma eğilimleri ve örgütsel etik iklim algıları incelenmiştir. Yalnızca dışsal bilgi uçurma alt boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmiş; bu farkın lise mezunları ile lisansüstü mezunlar arasında ortaya çıktığı ve bu bağlamda eğitim düzeyi arttıķça bu eğilimin yükseldiği gözlemlenmiştir. Diğer alt boyutlarda anlamlı bir fark saptanmamış olsa da, etik iklimin kurallara ve davranışlara yönelik boyutlarında anlamlılığa yakın sonuçlar elde edilmiştir. Bu durum, eğitim düzeyine bağlı olarak bazı eğilimsel farklılıkların olabileceğine işaret

etmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça bireylerin dışsal bilgi uçuurma eğilimlerinin anlamlı biçimde yükseldiği görülmektedir. Bu bulgu, daha yüksek eğitilmiş bireylerin kurum dışına bilgi aktarma konusunda daha istekli ya da cesaretli olabileceğini göstermektedir.

Çalışmamızın bulgularını destekler nitelikte olarak, Aydan ve Kaya'nın (2018b) kamu sektöründe yürüttükleri araştırmada, eğitim düzeyine göre bilgi uçuurma eğilimlerinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Lisansüstü mezunların genel bilgi uçuurma puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, bu bireylerin misilleme kaygılarının daha düşük olması, olası sonuçlardan daha az endişe duyduklarını göstermektedir. Bu bulgular, eğitim düzeyi arttıkça bilgi uçuurma davranışının daha güçlü ve cesur bir şekilde ortaya çıkabileceğine işaret etmektedir. Benzer şekilde, Aydan'ın (2017) çalışmasında da eğitim düzeyi yükseldikçe genel örgütsel etik iklim algısı ve bilgi uçuurma puanlarının arttığı bulunmuştur. Bu durum, daha eğitilmiş çalışanların kurum içi eğitimleri daha iyi kavrayıp, olumsuz durumları bildirme ve misilleme ile başa çıkma konusunda daha bilinçli olduklarını göstermektedir.

Bununla birlikte, Oran'ın (2019) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi ile farklı bilgi uçuurma türleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre, eğitim düzeyi arttıkça içsel ve resmî yollarla bilgi verme eğilimi güçlenmekte, çalışanlar etik ihlalleri açık kimlikle ve kurum içi mekanizmalar aracılığıyla bildirmeye daha yatkın hâle gelmektedir. Buna karşılık, eğitim düzeyi düştükçe dışsal ve gayriresmî bilgi uçuurma eğilimlerinin arttığı belirtilmiştir. Bu yönüyle, her ne kadar çalışmamızda tespit edilen bulgularla ters bir ilişki söz konusu olsa da, her iki çalışma da eğitim düzeyinin bilgi uçuurma davranışlarının yönü ve biçimini etkileyen belirleyici bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Candan ve Kaya'nın (2016) çalışmasında da eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte çalışanların bilgi uçuurma eğilimlerinin azaldığı bulunmuştur. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin bilgi uçuurma davranışı üzerindeki etkisinin karmaşık ve bağlamsal olduğunu göstermektedir.

Benzer şekilde, Özer ve Dinç'in (2022) araştırmasında da eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel etik iklim algısının zayıfladığı; lise mezunlarının etik iklimi diğer eğitim gruplarına göre daha olumlu değerlendirdiği belirlenmiştir. Bu sonuçlar, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların örgütsel yapıya dair daha eleştirel bir bakış geliştirebildiğini ve bu durumun bilgi uçuurma eğilimleri ile etik iklim algılarına yansıtılabileceğini göstermektedir. Karagözoğlu vd., (2014) tarafından kamu

sektöründe yürütülen çalışmada da benzer şekilde, eğitim düzeyinin etik iklim algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiş; eğitim seviyesi arttıkça çalışanların kurumdaki etik iklim algılarının anlamlı biçimde azaldığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların unvan düzeyine göre bilgi uçurma eğilimleri ve örgütsel etik iklim algıları incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiş; özellikle alt kademede çalışan personellerin üstlerine göre bilgi uçurmaya daha olumlu yaklaştığı belirlenmiştir. Diğer bilgi uçurma alt boyutları ile etik iklim algısı açısından ise unvanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, genel olarak bilgi uçurma eğilimleri ve etik iklim algılarının görev unvanından bağımsız olduğunu; ancak bazı özel tutumların görev pozisyonuna göre farklılaşabileceğini göstermektedir.

Candan ve Kaya'nın (2016) çalışmasında, görev unvanlarına göre bilgi uçurma eğilimlerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna karşın, Yılmaz ve Bayram'ın (2019) kamu sektöründe yaptığı bir araştırmada, unvan ile bilgi uçurma alt boyutları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bazı boyutlarda üst düzey pozisyondukların, bazı boyutlarda ise alt düzey çalışanların puanlarının daha yüksek olması; unvanın bilgi uçurma eğilimlerini etkileyebileceğini göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların yaşları ile kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, kurumda çalışan bireylerin yaş aldıkça daha uzun süre aynı kurumda çalıştıklarını göstermektedir. Yakut vd., (2013) tarafından yapılan çalışmada da yaş ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yaş ile gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgu, yaş ilerledikçe gelir düzeyinin kademeli olarak arttığını göstermektedir. Bu durum, bireylerin kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde daha yüksek gelir seviyelerine ulaşma eğiliminde olduklarını, bunun da deneyim, yetkinlik ve uzmanlık gibi faktörlerle ilişkilendirilebileceğini düşündürmektedir.

Katılımcıların yaş değişkeni ile bilgi uçurma konusundaki olumlu tutumları ve kurallara yönelik iklim algıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, yaş ilerledikçe bireylerin bilgi uçurma konusundaki olumlu tutumlarının ve örgütsel etik kurallara dair algılarının zayıflayabileceğini göstermektedir. Bu durum, yaş arttıkça bireylerin bilgi uçurmaya karşı daha temkinli bir yaklaşım sergileyebileceğini ve örgüt

içindeki etik kuralları algılamalarının zayıflayabileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu sonuç, kıdemli bireylerin, örgüt içindeki bilgileri paylaşma konusunda daha ihtiyatlı, statü koruyucu ve riskten kaçınan bir tutum geliştirme eğiliminde olduklarını düşündürmektedir.

Candan ve Kaya'nın (2016) çalışmasında, yaş arttıkça çalışanların içsel bilgi uçurma eğilimlerinin azaldığı görülmüştür. Bu durum, yaşın ilerlemesiyle çalışanların bilgi uçurma davranışına daha temkinli yaklaştığını göstermektedir. Benzer şekilde, Oran'ın (2019) çalışmasında da yaş ile bilgi uçurma eğiliminin bazı alt boyutları arasında anlamlı bir fark saptanmamış olsa da, yaş ile dışsal bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özellikle 20–29 yaş aralığındaki çalışanların, 30–49 yaş grubuna kıyasla dışsal bilgi uçurma eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Genel olarak yaş ilerledikçe dışsal bilgi uçurma eğiliminin azaldığı ve çalışanların kurum itibarını koruma yönünde daha temkinli davrandıkları görülmektedir. Bu bulgular, yaş ve kıdem arttıkça bilgi uçurma davranışlarına yönelik daha dikkatli ve örgüte bağlı bir tutum geliştirildiğini göstermektedir.

Otchere vd. (2023) göre, yaşın bilgi uçurma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve yaş ilerledikçe bireylerin etik dışı davranışları bildirme olasılığının arttığı belirtilmektedir. Bu durum, yaşla birlikte artan deneyim, bilgi birikimi ve etik farkındalığın, çalışanları örgütsel etik ihlallere karşı daha duyarlı hale getirebileceğini düşündürmektedir. Toker-Gökçe ve Oğuz'un (2015) araştırmasında da öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bilgi uçurmanın çeşitli alt boyutlarının yaş gruplarına göre değiştiği belirlenmiş, bu bulgu yaşın bilgi uçurma davranışları üzerinde belirleyici bir etken olabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, Liyanarachchi ve Adler'in (2011) çalışmasında da yaşın bilgi uçurma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve yaş ilerledikçe bireylerin bilgi uçurma eğilimlerinin arttığı belirlenmiştir. Bu bulgu, yaşla birlikte gelişen etik farkındalık ve deneyimin bilgi uçurma tutumlarını etkileyebileceğini desteklemektedir.

Güven'in (2023) araştırmasında ise yaş ile içsel bilgi ifşası arasında anlamlı bir fark bulunmamış; ancak dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumlarda yaşa bağlı anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu sonuç, yaşın özellikle dışsal bilgi ifşası üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Bizim bulgularımız, yaş ilerledikçe bireylerin örgütsel etik kurallara yönelik algılarının zayıfladığını göstermektedir. Bu durum, kıdemli çalışanların etik algılarının gençlere kıyasla daha düşük olabileceğini ortaya koymaktadır. Özer ve Dinç'in (2022) araştırmasında da 18-25 yaş grubundaki katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir; bu durum, gençlerin mesleki ideallerinin ve etik duyarlılıklarının daha yüksek olmasına bağlanmaktadır. Benzer şekilde, Arslan ve Gül'ün (2022) çalışması da genç katılımcıların, daha ileri yaş gruplarına göre örgütsel etik iklimi daha olumlu algıladıklarını göstermektedir. Bu bulgular, gençlerin örgütsel etik iklime yönelik daha güçlü ve olumlu algılara sahip olduğunu desteklemektedir.

Araştırmalar, yaştan bilgi uçurma davranışları üzerinde farklı etkileri olduğunu göstermektedir. Bazı çalışmalarda yaş ilerledikçe çalışanların etik farkındalıklarının arttığı ve ihlalleri bildirme eğilimlerinin yükseldiği belirtilirken, bazı araştırmalar yaş ilerledikçe bilgi uçurma niyetlerinin azaldığını ve kıdemli çalışanların daha temkinli davrandığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, genç çalışanların örgütsel etik iklime daha olumlu baktığı ve bilgi uçurma konusunda daha istekli olduğu görülmektedir.

Bu durum, yaştan bilgi uçurma davranışlarını tek başına belirlemediğini, örgütsel etik iklim gibi ortam faktörlerinin bu davranışları daha çok etkilediğini göstermektedir. Örgütsel etik iklim algısı, çalışanların bilgi uçurma kararlarında önemli bir rol oynarken, yaştan etkisi ise çoğunlukla bu bağlamda değerlendirilebilir. Sonuç olarak, yaş farklılıkları bilgi uçurma eğilimlerinde sınırlı rol oynarken, etik iklim çalışanların bu konudaki tutumlarını belirleyen temel etkidir.

Araştırmada, katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile örgütsel etik iklim algıları ve bilgi uçurma eğilimleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular, kurumda çalışma süresi arttıkça gelir düzeyinin yükseldiğini, ancak bilgi uçurma konusundaki olumlu tutumların ve kurallara yönelik iklim algısının zayıfladığını ortaya koymuştur. Öte yandan, kurumda çalışma süresi ile dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma, eylemsizlik, misilleme korkusu ve davranışlara yönelik iklim algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlar, kıdem süresinin bazı etik algılar ve bilgi uçurma tutumları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Kurumda çalışma süresi ile bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar, bu değişkenin bilgi uçurma eğilimi üzerinde farklı etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Örneğin, Celep ve Konaklı'nın (2012) kamu

kurumu çalışanları üzerinde üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, kurumda çalışma süresi ile bilgi uçurma davranışları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş; meslekte daha uzun süre görev yapan öğretmenlerin, etik dışı durumları örgüt dışına bildirme eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, deneyimle birlikte gelişen toplumsal sorumluluk duygusunun bilgi uçurma davranışlarını etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Oran'ın (2019) çalışmasında ise; kurumda çalışma süresi ile dışsal bilgi uçurma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve kıdem süresi arttıkça dışsal bilgi uçurma davranışının azaldığı belirlenmiştir. Bu durum, çalışanların kurumla özdeşleşme düzeylerinin artmasıyla birlikte sorunları iç yollarla çözmeye daha fazla eğilim gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Buna karşılık, Candan ve Kaya'nın (2016) çalışmasında, çalışma süresi arttıkça içsel bilgi uçurma eğiliminde bir azalma gözlemlenmiştir. Bu durum, kıdemli çalışanların sorunları doğrudan dile getirme konusunda daha çekingen davranabileceğine işaret etmektedir.

Yılmaz ve Bayram'ın (2019) kamu sektöründe yürüttükleri araştırmada, kurumda çalışma süresi ile bilgi uçurma alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, kıdem süresinin bilgi uçurma davranışları üzerinde her zaman belirleyici olmayabileceğini ve bu ilişkide sektörün yapısı, örgütsel kültür veya yönetim biçimi gibi bağlamsal etkenlerin etkili olabileceğini göstermektedir.

Korelasyon sonuçları; örgütsel etik iklimin alt boyutları olan kurallara yönelik iklim ile davranışlara yönelik iklimin, bilgi uçurma alt boyutlarıyla anlamlı ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Misilleme korkusu bu iki etik iklim boyutuyla orta düzeyde ilişkilidir. Bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum ile kurallara ve davranışlara yönelik iklimler arasında ise düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca, eylemsizlik alt boyutunun hem kurallara yönelik iklim hem de davranışlara yönelik iklim ile negatif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiği belirlenmiştir. Dışsal bilgi uçurma davranışlara yönelik iklimle anlamlı biçimde ilişkiliyken; içsel bilgi uçurma ile her iki etik iklim boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu sonuçlar, kurallara ve davranışlara yönelik iklimin bazı bilgi uçurma tutumları ve davranışları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Rothwell ve Baldwin'in (2006) kamu kurumunda yaptıkları araştırmada, örgütsel etik iklimin zayıf olduğu ortamlarda çalışanların etik ihlalleri bildirmekte

isteksiz davrandıkları ve bu durumun “sessizlik kültürü”ne yol açtığı belirtilmiştir. Buna karşılık, etik iklimin güçlü olduğu örgütlerde bilgi ucurma eğilimlerinin arttığı; ancak ihlallerin tolere edildiği yapılarda, küçük çaplı etik sorunların gizlendiği saptanmıştır. Bu bulgular, bilgi ucurma davranışının yalnızca bireysel özelliklerle değil, aynı zamanda örgütsel etik iklim ve yapısal faktörlerle de yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Ahmad vd. (2014) tarafından iç denetçiler üzerinde yürütülen bir araştırmada, örgütsel etik iklimin alt boyutlarının içsel bilgi ucurma eğilimleri üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Etik iklimin güçlü olduğu ortamlarda, çalışanların örgüt içindeki etik dışı davranışları bildirmeye daha istekli davrandıkları; buna karşılık, etik iklimin belirsiz olduğu durumlarda bu eğilimlerin zayıfladığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, açık ve net etik kuralların bulunduğu örgütlerin, çalışanların etik ihlallere karşı duyarlılığını ve bildirimde bulunma cesaretini artırdığını ortaya koymaktadır.

Hadiyati ve Yusup (2020) çalışmalarında, örgütsel etik iklimin hem içsel hem de dışsal bilgi ucurma eğilimleri üzerinde anlamlı etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Etik iklimin güçlendirilmesi, çalışanların etik ihlallere karşı duyarlılığını artırmakta ve bu tür durumları bildirme eğilimlerini desteklemektedir. Benzer şekilde, Meral vd. (2016) tarafından kamu sektöründe yürütülen bir araştırmada da, örgütsel etik iklimin içsel ve dışsal bilgi ucurma davranışları üzerinde anlamlı etkiler yarattığı bulunmuştur. Bu bulgular, kamu kurumlarında bilgi ucurma davranışlarının desteklenebilmesi için güçlü bir etik iklimin gerekliliğine işaret etmektedir. Her iki çalışma da, örgütsel etik iklimin bilgi ucurma davranışlarını teşvik eden belirleyici bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Fayganoğlu ve Can-Yalçın’ın (2022) araştırmasında, çalışanların örgüt içi etik davranış tutumları ile bilgi ucurma davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, etik değerlere önem veren çalışanların hem içsel hem de dışsal bilgi ucurma eğilimlerinin arttığını ve etik dışı durumlara karşı daha duyarlı olduklarını göstermektedir. Buna ek olarak, Manesh vd. (2024) tarafından Doğu Afrika’da gerçekleştirilen çalışmada, etik farkındalığın bilgi ucurma eğilimini anlamlı şekilde artırdığı, misilleme korkusunun ise bilgi ucurma niyeti üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisinin olmadığı; ancak bu ilişkinin etik farkındalık ve ahlaki yargılar aracılığıyla dolaylı olarak şekillendiği belirtilmiştir. Bu bulgular, bilgi ucurma davranışının yalnızca cezai kaygılarla değil, bireylerin etik bilinç düzeyleriyle de

yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, çalışmamızın sonuçlarıyla paralel olan bu araştırma, etik iklim ve bilgi uçurma ilişkisinin farklı kültürel bağlamlarda da değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Buna ek olarak, Çaprak ve Ayazlar'ın (2025) özel sektör çalışanlarıyla yürüttüğü araştırmada, hırsızlık, taciz ve rüşvet gibi ciddi etik ihlaller karşısında bilgi uçurmanın gerekli görüldüğü ve bu tür durumlara net tepkiler verilmesi gerektiği belirlenmiştir. Bu bulgu, çalışanların güçlü bir etik iklim algısına sahip olduklarında bilgi uçurma konusunda daha olumlu tutum geliştirdiklerini göstermektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara zıt yönde sonuçlara ulaşan araştırmalar da literatürde yer almaktadır. Örneğin, akademik personel üzerinde yapılan bir araştırmada, örgütsel iklimin olumlu algılanmasına rağmen çalışanların bilgi uçurma konusunda isteksiz davrandıkları saptanmıştır. Araştırma bulguları, örgütsel adalet, moral, lider güvenilirliği ve mobbing gibi bazı iklim bileşenlerinin yalnızca gayriresmî bilgi uçurma eğilimiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, moralin bilgi uçurma niyeti üzerinde beklenenin aksine negatif etkiler yarattığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, güçlü bir örgütsel etik iklimin tek başına bilgi uçurma davranışlarını artırmak için yeterli olmayabileceğini; algılanan sosyal riskler, örgüt içi güven düzeyi ve bireysel faktörlerin de bu süreçte belirleyici rol oynayabileceğini göstermektedir (Iko Afe vd., 2019).

Bu bağlamda, bilgi uçurmayı olumlu değerlendiren çalışanlar dahi, örgütsel ortamdaki zayıf etik iklim ve yüksek algılanan sosyal riskler nedeniyle sessiz kalmayı tercih edebilmektedir; dolayısıyla bilgi uçurma davranışının desteklenmesi için sadece etik iklimin güçlendirilmesi değil, aynı zamanda çalışanların güven duyduğu, sosyal risklerin minimize edildiği bir örgüt kültürünün oluşturulması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmanın bulguları, örgütsel etik iklim algısı azaldıkça çalışanların dışsal bilgi uçurma eğilimlerinin arttığını göstermektedir. Bu durum, çalışanların iç denetim mekanizmalarına olan güvenlerinin zayıflamasıyla birlikte, etik dışı davranışları dış kaynaklara bildirme eğilimlerinin arttığını ortaya koymaktadır.

Kaptein'in (2011) çalışmasında, şeffaflık alt boyutunun dışsal bilgi uçurma ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, şeffaflığın yüksek olduğu örgütlerde, çalışanların etik ihlalleri dışsal kanallar yoluyla bildirmeye daha yatkın olduklarını göstermektedir. Şeffaflık gibi etik iklim boyutlarının güçlenmesi, dışsal

bilgi uçurma davranışlarını teşvik edebilecek bir ortam yaratmakta ve örgütte etik ihlallere karşı daha açık bir tutumun benimsenmesine katkı sunmaktadır.

Farklı sektörlerdeki organizasyonlarda çalışan bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel etik iklimin alt boyutlarının dışsal bilgi uçurma davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bulgular, açıklık, yerel yönetimle uyum, üst yönetimle uyum, tartışılabilirlik ve yaptırıma açıklık gibi unsurların dışsal bilgi uçurma ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Kaptein, 2011). Özellikle bu alt boyutların güçlü olduğu ortamlarda çalışanların içsel çözüm yollarını tercih etme eğilimlerinin arttığı görülmektedir. Bu bulgular, örgütsel etik iklimin, çalışanların etik ihlallere nasıl müdahale edeceklerini ve hangi yolları seçeceklerini belirlemede etkili bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, örgütsel etik iklimin kurallara ve davranışlara yönelik iklim alt boyutları ile içsel bilgi uçurma arasında istatistiksel olarak anlamlı etki bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, çalışanların örgütteki etik kuralların ve davranış normlarının farkında olmalarının, etik ihlalleri iç birimlere bildirme kararlarını doğrudan etkilemediğini ortaya koymaktadır. İçsel bilgi uçurma davranışlarının, etik iklimin bu boyutlarından bağımsız olarak farklı faktörlerden etkilenebileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, içsel bilgi uçurma eğilimini şekillendiren unsurların daha karmaşık bir yapıya sahip olabileceği ve örgüt kültürü ile yönetim desteği gibi diğer etkenlerin de değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

Özel sektörde yapılan bir araştırma, çalışanların etik dışı davranışları bildirmekten en çok misilleme korkusu nedeniyle kaçındıklarını ortaya koymuştur. Katılımcılar, bu tür durumları yönetime iletmekten çekindiklerini; bu tutumun ardında iş kaybı endişesi, yöneticilere güvensizlik ve misilleme korkusunun yattığını belirtmiştir. Bulgular, bilgi uçurma davranışının sadece bireysel etik duyarlılıkla değil, güvenli bir örgütsel ortam ve koruyucu mekanizmaların varlığıyla da şekillendiğini göstermektedir (Çaprak ve Ayazlar, 2025).

Buna karşın, özel bir firmada yürütölen bir başka araştırmada, çalışanların etik davranış tutumları ile bilgi uğurmaktan kaçınma ve misilleme korkusu arasında anlamlı bir etki bulunmamıştır (Fayganoğlu ve Can-Yalçın, 2022). Bu durum, misilleme korkusunun her durumda bilgi uçurma davranışı üzerinde belirleyici olmayabileceğine işaret etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel etik iklim alt boyutlarının bilgi uçurma alt boyutları üzerindeki etkileri farklılık göstermektedir. Davranışlara yönelik iklimin eylemsizlik alt boyutunda; kurallara yönelik iklimin misilleme korkusu alt boyutunda ve son olarak davranışlara yönelik iklimin bilgi uçurma konusundaki olumlu tutum alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Örgütsel etik iklim alt boyutlarının, içsel ve dışsal bilgi uçurma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu bulgular, etik iklimin bilgi uçurma davranışlarını doğrudan değil, daha çok dolaylı ve psikolojik faktörler aracılığıyla etkileyebileceğini göstermektedir.

Bu bulgular, Victor ve Cullen'ın (1988) etik iklim kuramı ile tutarlıdır ve kurallara dayalı ve sorumluluk merkezli iklimlerin, çalışanların etik dışı durumları bildirme eğilimlerini artırdığına dair önceki araştırmaları desteklemektedir. Victor ve Cullen, bu tür iklimlerin “ilkelilik” (principled) etik iklim olarak tanımlandığını ve bu iklimlerde belirlenmiş açık etik kuralların ve bireysel sorumlulukların ön planda olduğunu belirtmektedir. Bu durum, çalışanların etik ihlalleri fark edip raporlama davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla, çalışmadaki sonuçlar etik iklimin bilgi uçurma davranışları üzerindeki dolaylı etkisini açıklamada kuramsal bir temel sağlamaktadır.

Ankara'da bir kamu eğitim kurumunda yapılan araştırma, örgütsel etik değerlerin çalışan sessizliğini anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir. Etik değerlere sahip olma algısı arttıkça, çalışanların sessizliği azalmaktadır. Bu durum, etik iklimin çalışan sesliliğini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Meydan vd., 2015). Benzer şekilde, Potipiroon ve Wongpreedee'nin (2020) araştırmasında, örgütsel etik iklim algısının bilgi uçurma eğilimini doğrudan değil, dolaylı yollarla etkilediği bulunmuştur. Etik iklimin güçlü olduğu ortamlarda bilgi uçurma eğilimi artmakta, ancak bu ilişkinin çalışanın kendini güvende hissetmesi gibi ara faktörlere bağlı olarak geliştiği belirtilmiştir. Bu bulgular, örgütsel etik iklimin bilgi uçurma davranışlarını desteklemede tek başına yeterli olmayabileceğini; etik değerlerin yanı sıra güven ortamı gibi psikolojik faktörlerin de önemli rol oynadığını göstermektedir.

Kördeve'nin (2017) kamu çalışanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmada, etik tutum alt boyutlarının, bilgi uçurma davranışının hem içsel hem de dışsal boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki tespit edilmiştir. Bu bulgu, bireylerin etik değerlere yönelik tutumlarının bilgi uçurma eğilimlerini genel olarak desteklediğini göstermektedir. Benzer şekilde, Biçkes ve Toker'in (2021) çalışmasında, örgütsel etik

iklim boyutlarının çalışanların olumsuz durumları ifşa etme niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiş ve yardımsever ile ilkelilik iklimi algılarının ifşa etme niyetiyle anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, egoist iklim algısının ifşa etme niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların etik değerlere dayalı bir örgüt ortamı algıladıklarında, olumsuz durumları bildirme eğilimlerinin güçlenebileceğine işaret etmektedir.

Çetinkaya'nın (2017) çalışması ise, bireysel etik değerlerin çalışanların bilgi uçurma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koyarken, etik dışı durumlar karşısında sessiz kalma veya bilgi uçurma eğilimlerinde farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ancak, bireysel etik değerlerin bilgi uçurma davranışının içsel ya da dışsal boyutları arasında tercih yapılmasında belirleyici bir rol oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, Kavkalı ve Yeşiltaş'ın (2018) araştırmasında, etik örgüt kültürünün bilgi uçurma davranışları üzerinde olumlu etkisi belirlenmiş; dolayısıyla, etik kültürün güçlenmesiyle birlikte çalışanların hem içsel hem de dışsal bilgi uçurma eğilimlerinde artış gözlemlenmiştir. Buna rağmen, etik kültürün kayıtsızlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, örgütsel etik değerlerin bilgi uçurma niyetini desteklediğini; ancak çalışanların sessiz kalma tutumlarını doğrudan etkilemediğini göstermektedir.

Sonuç olarak, örgütsel etik iklim ve etik değerlerin bilgi uçurma davranışlarının teşvikinde önemli bir rol oynayabileceğine ortaya konulmuştur. Ancak, etik iklim algısının zayıfladığı durumlarda, çalışanların bilgi uçurma yerine eylemsizlik ya da misilleme korkusu gibi olumsuz tutumlara yönelebileceği gözlemlenmiştir. Bu durum, etik iklimin bilgi uçurma davranışlarını doğrudan desteklemenin yanı sıra, sessizlik ve çekimserlik gibi riskli davranışların önlenmesinde de etkili olabileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla, bilgi uçurma kültürünün etkin biçimde yerleşebilmesi için yalnızca etik iklimin güçlendirilmesi değil, aynı zamanda örgütsel güven ortamının tesis edilmesi ve misilleme endişelerinin azaltılması gibi faktörlerin de dikkate alınması önem taşımaktadır. Bu bağlamda, bilgi uçurma davranışlarının daha kapsamlı anlaşılabilmesi için etik iklim, bireysel etik tutumlar ve örgütsel yapısal faktörlerin eşzamanlı değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

ALTINCI BÖLÜM

ÖNERİLER

6.1. ALANA İLİŞKİN ÖNERİLER

- Gelecekte yapılacak araştırmalarda, kültürel normlar ve etik eğitim uygulamaları gibi değişkenler de dikkate alınarak çok düzeyli analizlerin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.
- İleride yapılacak çalışmalarda, farklı eğitim düzeylerine sahip daha geniş katılımcı gruplarıyla çalışarak, eğitim düzeyinin bilgi uçurma davranışları ve örgütsel etik iklim algısı üzerindeki etkisi daha ayrıntılı biçimde incelenmelidir.
- Örgüt yöneticileri, etik iklimi güçlendirme noktasında çalışma ortamları oluşturulabilir.
- Çalışanların etik farkındalığını artırmaya yönelik eğitim ve seminerlerin düzenlenmesi önerilebilir.
- Elde edilen bulgular, yöneticilerin insan kaynakları uygulamalarını etik davranışı destekleyecek şekilde yeniden yapılandırmalarına katkı sağlayabilir. Ayrıca, politika yapıcıların bilgi uçurma davranışlarını kolaylaştıran faktörleri anlamalarına ve bilgi uçurma kültürünü teşvik edecek stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.
- Çalışanların kendilerini güvende hissedebilecekleri bir ortam yaratmak için misilleme korkusunu azaltan politika ve prosedürler uygulanmalı, farkındalık artırıcı eğitim programları düzenlenmeli ve açık iletişim kanalları oluşturulabilir.
- Bilgi uçurma davranışlarının daha bütüncül biçimde anlaşılabilmesi için, etik iklimin yanı sıra bireysel ve çevresel faktörlerin de ele alınması gerekmektedir. Gelecek çalışmalarda bu değişkenlerin rolleri ve etkileşimleri incelenerek daha kapsamlı ve etkili müdahale stratejileri geliştirilebilir.
- Gelecek araştırmalarda, örgütsel etik iklim ve bilgi uçurma davranışları bağlamında özel spor işletmeleri ile çalışılabilir.

6.2. ARAŞTIRMACILARA İLİŞKİN ÖNERİLER

- Örgütsel etik iklimin güçlendirilmesine yönelik müdahalelerin bilgi uçurma eğilimlerine etkisinin değerlendirilmesi, spor örgütlerinde kuramsal bilgi birikimine ve uygulamalara önemli katkılar sunabilir.
- Örgütsel etik iklim algısının bilgi uçurma eğilimleri üzerindeki etkisinin, farklı meslek grupları ve örgütsel yapılar bağlamında incelenmesi, bu ilişkinin bağlamsal değişkenlere bağlı olarak nasıl farklılık gösterdiğini ortaya koyarak, bulguların genellenebilirliğini artıracaktır.
- Araştırmacılara yönelik, örgütsel etik iklim ve bilgi uçurma davranışları özelinde özel spor işletmeleri bağlamında çalışmalar yapılması önerilebilir.
- Araştırmacılara örgütsel iklim ve bilgi uçurma ile ilişkili olabileceği düşünülen; iş tatmini, örgüt kültürü, örgütsel güven ve bağlılık ile örgütsel iletişim gibi değişkenler ile araştırma tasarımı önerilebilir.
- Araştırma örnekleminin Ege Bölgesi ile sınırlı olması, örgütsel etik iklimin bilgi uçurma üzerindeki etkilerine ilişkin bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Araştırmacılar gelecek çalışmalarda örneklem büyüklüğünü ve bölgesel çeşitliliği artırarak karşılaştırmalı çalışmalar yapabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, H., ve Valentine, B. (2009). Fundamental and ethics theories of corporate governance. *Middle Eastern Finance and Economics*, 4(4), 88-96.
- Acar, A. G. (2000). *Etik değerlerin kurumsallaştırılması üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Adeusi, S. O. (2020). Roles and importance of ethics. In *Research anthology on rehabilitation practices and therapy* (Vol. 1, pp. 98–111). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2730-5.ch007>
- Agarwal, J., ve Malloy, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1–14.
- Ahmad, S. A., Yunos, R. M., Ahmad, R. A. R., ve Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164, 445–450. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.101>
- Akbaş, T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri spss'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset.
- Akı, G., ve Çoruk, A. (2022). Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 93-122. <https://doi.org/10.18039/ajesi.935013>
- Aksoy, S., Erdil, O., ve Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.

- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19–36.
- Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlâk ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 22-32.
- Al-Omari, A. A. (2013). The perceived organizational ethical climate in Hashemite University. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 22, 273-279.
- Alp, M. (2014). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya kararı ışığında whistleblowing (işçinin ifşa ve ihbarı) ve iş ilişkisinde ifade özgürlüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 385–422.
- Alparslan, P. K. (2023). *Örgütsel etik iklimin örgütsel güvene etkisinde örgütsel anominin aracılık etkisi: Konya il merkezinde sosyal güvenlik kurumunda çalışanlar üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Altun, M., Sayer, A., ve Barutçu, A. (2013). Kamu görevlileri etik kurulu kararları ışığında kamuda görülen etik dışı davranışlar ve yolsuzluklar. *Sayıştay Dergisi*, (91), 33–55.
- Arslan, A., ve Gül, H. (2022). Örgütsel etik ikliminin algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(3).
- Arslan, M. (2021). *Yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Arslan, M., ve Berkman, A. Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye'de iş etiği ve etik yönetimi* (Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492). Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD).
- Ateş, H., Bağce, H. E., ve Şen, M. L. (2009). Yolsuzluğun önlenmesi için etik projesi. *Kamu Etiği Akademik Araştırmaları*, 1, 12–102.
- Ay, P., Kılıç, Y. C., ve Biçer, M. (2009). İlaç ve sigorta sektörlerinde çalışan satış elemanlarının iş davranışlarının örgütsel etik iklim ile ilişkisi üzerine bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2).

- Ayar, M. (2023). Örgütsel toplumsallaşma (sosyalleşme, sosyalizasyon). In M. Avcı & E. Kara (Eds.), *Birey, örgüt ve toplum* (ss. 415–432). Eğitim Yayınevi.
- Aydan, S. (2017). *Sağlık sektöründe etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) niyeti üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği* (Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aydan, S., ve Kaya, S. (2018a). Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistle-blowing among nurses and secretaries. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 34(2), 429–434.
- Aydan, S., ve Kaya, S. (2018b). Sağlık sektöründe ihbarcılık: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve sekreterler üzerine bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 41–63.
- Aydın, İ. (2002). *Yönetmel mesleki ve örgütsel etik*. Pegema Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2021). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2022). *Akademik etik*. Pegem Akademi.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uğurması (whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Babin, B. J., Boles, J. S., ve Robin, D. P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3), 345–358.
- Balcı, A. (2014). *Örgütsel gelişme: Kuram ve uygulama* (4. Baskı). Pegem Akademi.
- Baltacı, A., ve Balcı, A. (2017). Reasons for whistleblowing: A qualitative study. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 7(1), 37–51.
- Barnard, C. (1956). *The functions of executive*. Harvard University Press.
- Barnett, T., ve Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351–362.

- Barnett, T., ve Vaicys, C. (2002). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*.
- Bayram, M., ve Hazar, K. (2018). Ağrı'da spor ve tarihi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 77–92.
- Biçkes, D. M., ve Toker, B. (2021). Etik iklim algılamalarının olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29–45. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.691348>
- Bilir, P., ve Ay, Ü. (2007). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algıları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 43-50. https://doi.org/10.1501/Sporm_00000000120
- Billington, R. (2011). *Felsefeyi yaşamak: Ahlak düşüncesine giriş* (A. Yılmaz, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579–585. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Bowie, N. E., ve Schneider, M. (2011). *Business ethics for dummies*. Wiley Publishing, Inc.
- Bozkır, A. (2011). *Özel sektörde faaliyet gösteren spor merkezlerinde insan kaynakları uygulamalarının incelenmesi: Türkiye ve Kanada'ya yönelik araştırma* [Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Bozkır, A. (2020). Spor yönetimi ve spor örgütleri. In M. Özdemir & M. İlkın (Ed.), *Sporda yeni akademik çalışmalar - 6* (s. 143-156). Akademisyen Kitabevi.
- Bozkuş, K. (2019). Öğretmen adaylarının bilgi uçurma tutumları. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12(1), 97-115. <https://doi.org/10.30831/akueg.396497>
- Butts, J. B., ve Rich, K. (2012). *Nursing ethics: Across the curriculum and into practice* (3rd ed.). Jones & Bartlett Publishers.

- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Veri analizi el kitabı* (23. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, H. (1996). *Organizasyon ve yönetim*. Adım Yayıncılık.
- Candan, H., ve Kaya, T. P. (2016). İhbarcılık (whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 305–330.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi ifşası: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Cevizci, A. (2005). *Felsefe sözlüğü*. Paradigma Yayıncılık.
- Clyde, V., ve Tjahjono, M. E. S. (2021). The effect of attitude, subjective norms, perceptions of control behavior, professional commitments and gender on whistleblowing intention. *Academia: Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 14(2), 259–275.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127–141.
- Cullen, J., Victor, B., ve Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel etik iklimi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34–54. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1118411>
- Çaprak, D., ve Ayazlar, G. (2025). Otel işletmelerinde etik dışı davranışlara yönelik içsel bilgi uçurma davranışının fenomenolojik incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi / Journal of Travel and Hotel Business*, 22(1), 212–229. <https://doi.org/10.24010/soid.1580852>
- Çetinel, M. H., ve Taslak, S. (2019). Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*, 5(1), 46–72.

- Çetinkaya, B. D. (2017). *Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık kapsamında whistleblowing (bilgi sızdırma) davranışı üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. Anadolu Üniversitesi.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 93-109.
- Costello, A. B., ve Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 10(7), 1-9. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Daft, R. L. (2008). *Organization theory and design* (10th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Dağlı, A. (2020). *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim* (4. Baskı.). Pegem Akademi.
- De Maria, W. (2008). Whistleblowers and organisational protestors: Crossing imaginary borders. *Current Sociology*, 56(6), 865-883.
- Demirdağ, G. E., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Doksan, G., ve Dursun, S. (2019). *Örgütsel bağlılık ve whistleblowing arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı].
- Dönertaş, F. C. (2008). *Etik ikliminin kuruma güven üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Eaton, T., ve Akers, M. (2007). Whistleblowing and good governance. *The CPA Journal*, 77(6), 66-71.
- Elçi, M., ve Alpan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.

- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57–70. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.832859>
- Erdemli, A. (1997). Spor, hümanizm ve olimpizm. *İstanbul Üniversitesi Felsefe Arşivi Dergisi*, 30, 153–178.
- Ergün, D. (2009). Örgütlerde etik dışı davranışların nedenleri ve çalışanlara yönelik etik dışı davranışların havayolu taşımacılığı sektörü açısından incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11(3), 149–168.
- Erundu, E. A., Sharland, A., ve Okpara, J. O. (2004). Corporate ethics in Nigeria: A test of the concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51(4), 349–357.
- Erturan Ögüt, E. E. (2021). Türkiye’de hükümet-dışı spor örgütlerinin Türk spor yönetimine etki sorunu. *Fenerbahçe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 10-26.
- Eskicioğlu, Y. (2003). *Gençlik ve spor il müdürlerinin verimliliğini etkileyen faktörlerin analizi* [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Programı].
- Fayganoğlu, P., ve Can Yalçın, R. (2022). Örgüt içi etik davranışlar ve bilgi uçurma ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Turkish Studies - Economy*, 17(3), 639-658. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.62537>
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., ve Ferrell, L. (2010). *Business ethics: Ethical decision making & cases* (8th ed.). South-Western Publisher.
- Fırın, S. (2024). Örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki. *Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 5(2), 269-288. <https://doi.org/10.58702/teyd.1407492>
- Filiz, M., ve Karagöz, Y. (2024). Mediating role of ethical culture in the impact of healthcare professionals’ perceptions of organizational trust and organizational

- support on whistleblowing. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(3), 429-444.
<https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1424234>
- Finn, D. W., ve Lampe, J. C. (1992). A study of whistleblowing among auditors. *Professional Ethics*, 1(3&4), 137-168.
- Fleddermann, C. B. (2012). *Engineering ethics* (4th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Fromm, E. (1994). *Erdem ve mutluluk: Ahlak psikolojisi üzerine bir inceleme* (A. Yörükan, Çev.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. (Orijinal çalışma 1947'de yayımlanmıştır.)
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2013). *Ulusal gençlik ve spor politikası belgesi*.
https://gsb.gov.tr/dist/mevzuatdosyalar/mevzuatlar/ulusal_genclik_ve_spor_politikasi.pdf
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2025). Gençlik ve Spor Bakanlığı ana sayfa.
<https://gsb.gov.tr/anasayfa.html> (Erişim tarihi: 24 Mayıs 2025)
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi. *Madencilik Dergisi*, 44(4), 29-38.
- Gökçe, A. T. (2014). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 261-282.
- Gökçe, A. T., ve Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile kültürel değerleri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51-64.
- Greenwood, C. A. (2015). Whistleblowing in the Fortune 1000: What practitioners told us about wrongdoing in corporations in a pilot study. *Public Relations Review*, 41(4), 490-500.
- Güven, S. (2023). *Bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Seyahat işletmesi çalışanları örneğinde incelenmesi* [Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı].

- Hadiyati, S. N., ve Yusup, J. (2020, March). The ethical climate–influenced whistleblowing intention. In *1st International Conference on Accounting, Management and Entrepreneurship (ICAMER 2019)* (pp. 157–161). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.039>
- Halis, M., ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 101–123.
- 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.
- Heinemann, K. (2005). Sport and welfare state in Europe. *European Journal of Sport Science*, 5(4), 181–188.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers-heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243–262.
- Hoye, R., Smith, A. C. T., Westerbeek, H., Stewart, B., ve Nicholson, M. (2015). *Sport management: Principles and applications* (4th ed.). Routledge.
- <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2011.00134.x>
- Iko Afe, C. E., Abodohou, A., Mebounou, T. G. C., ve Karuranga, E. (2019). Perceived organizational climate and whistleblowing intention in academic organizations: Evidence from Selçuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*, 9, 299–318. <https://doi.org/10.1007/s40821-018-0110-3>
- İşcan, Ö. F., ve Timuroğlu, M. K. (2010). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119–135.
- İyi, S. (2019). Ethos kavramı ve anlamı. In İ. Kuçuradi & D. Taşdelen (Eds.), *Etik* (s. 5). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Jones, G. R. (2003). *Organizational theory, design, and change* (4th ed.). Pearson.

- Jos, P. H. (1991). The nature and limits of the whistleblower's contribution to administrative responsibility. *American Review of Public Administration*, 21(2), 105–118.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77–94.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 513–530. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0591-1>
- Karadut, G. (2014). *Etik iklimin ve örgütsel adalet algılarının çalışanların iş tatminine etkisi: Konaklama işletmelerinde amprik bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Karagözoğlu, Ş., Özden, D., ve Yıldırım, G. (2014). Yoğun bakım hemşirelerinin hastane etik iklim algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 16(1), 34–45.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Kavkalı, Z., ve Yeşiltaş, M. (2018). Etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışına etkisi: Ankara ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(2), 85–96.
- Koca, C., Arslan, B., ve Aşçı, F. H. (2009). Attitudes towards women's work roles and women managers in a sports organization: The case of Turkey. *Gender, Work & Organization*, 18(6), 592–612. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00490.x>
- Kocayığit, A., ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 183–197.
- Kohlberg, L. (1981). *Essays on moral development: Vol. I. The philosophy of moral development*. Harper & Row.
- Kohlberg, L. (1984). *The philosophy of moral development*. Harper and Row.

- Korkmaz, S. P. (2019). Okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Kozan ilçe örneği) [Yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Kördeve, M. K. (2017). Özel sektör sağlık çalışanlarında etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(2), 51-61. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/saglik/issue/32145/356609>
- Kuru, E. (2003). Farklı statüdeki beden eğitimi bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1).
- Kuter, F. Ö., ve Kuter, M. (2012). Beden eğitimi ve spor yoluyla değerler eğitimi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6, 75–94.
- Lamberton, L., ve Minor, L. (2013). *Human relations: Strategies for success*. McGraw-Hill Education.
- Lewis, D., Ellis, C., Kyprianou, A., ve Homewood, S. (2001). Whistleblowing at work: The results of a survey of procedures in further and higher education. *Education and the Law*, 13(3), 215–225.
- Liyanarachchi, G. A., ve Adler, R. (2011). Accountants' whistle-blowing intentions: The impact of retaliation, age, and gender. *Australian Accounting Review*, 21(2), 167–182.
- Malloy, D. C., ve Agarwal, J. (2001). Ethical climate in nonprofit organizations: Propositions and implications. *Nonprofit Management and Leadership*, 12(1), 39-54.
- Manesh, M., Tavakoli, A., Oyewunmi, A. E., ve Pillay, S. (2024). Ethical decision-making in East Africa: Predictors of whistleblowing intention. *Society and Business Review*. Advance online publication.
- Mansbach, A., ve Bachner, G. Y. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.
- Martin, K. D., ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175–194.

- Mavibaş, M. (2022). *Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin (whistleblowing) incelenmesi* [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü].
- Mayers, A. (2013). *Introduction to statistics and SPSS in psychology*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Meral, E. L. Ç. I., Karabay, M. E., ve Akbaş, T. T. (2016). The effects of job satisfaction and ethical climate on whistleblowing: An empirical study on public sector. *Journal of Global Strategic Management*, 10(22), 48–57. <https://doi.org/10.20460/JGSM.20161022386>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Meydan, C. H., Köksal, K., ve Uğurlu Kara, A. (2015). Örgüt içinde sessizlik: Örgütsel etik değerlerin etkisi ve adalet algısının aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 142–159.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., ve Vining, G. G. (2012). *Introduction to linear regression analysis* (Vol. 821). John Wiley & Sons.
- Nartgün, Ş. S., ve Ayça, K. (2017). Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ve bilgi uçurma nedenleri ile bireysel değerleri arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 1(54), 65-89.
- Near, J. P., ve Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Nedkovski, V., Guerci, M., De Battisti, F., ve Siletti, E. (2017). Organizational ethical climates and employees' trust in colleagues, the supervisor, and the organization. *Journal of Business Research*, 71, 19–26.

- Nur, A. L., Sulistyaningsih, E., ve Nilawati, L. (2022). Ethical work climate and whistleblowing intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 1–12. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i2.7817>
- Oğuzhan, T. (2015). Algılanan etik iklim boyutları, lider üye etkileşimi ve öz kendilik değerlendirmesinin izlenim yönetimi taktikleri kullanımı üzerindeki etkileri [Doktora tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü].
- Oran, F. Ç. (2019). *Liderlik tarzlarının örgütsel güven ve etik dışı davranışların ifşasına (whistleblowing) etkisi: Uygulamalı bir çalışma* (Doktora tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Otchere, O. A. S., Owusu, G. M. Y., ve Bekoe, R. A. (2023). Determinants of whistleblowing intentions of accountants: A middle range theoretical perspective. *Journal of Financial Crime*, 30(5), 1162-1181.
- Özdevecioğlu, M., ve Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95–109.
- Özer, M., ve Dinç, A. (2022). Sağlık çalışanlarının örgütsel etik iklim algısı. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 9(3), 203–210. <https://doi.org/10.52880/sagakaderg.1000065>
- Özlem, D. (2013). *Etik, ahlak felsefesi*. Notos Kitap Yayınevi.
- Öztürk, F. (1998). *Toplumsal boyutlarıyla spor*. Bağırhan Yayınevi.
- Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü* [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı].
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K., ve Ömurgönülse, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.

- Park, H., Rehg, M. T., ve Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: a study of south korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58, 387-403.
- Parlak, F. (2011). *Ortaöğretim din kültürü ve ahlak bilgisi ders müfredatında ahlak ve değerler eğitimi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Peterson, D. K. (2002a). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Peterson, D. K. (2002b). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- Potipiroon, W., ve Wongpreedee, A. (2020). Ethical climate and whistleblowing intentions: Testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees. *Public Personnel Management*, 50(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/0091026020944547>
- Prysmakova, P., ve Evans, M. D. (2020). Whistleblowing motivation and gender: Vignette-based study in a local government. *Review of Public Personnel Administration*, 46(3), 331-357. <https://doi.org/10.1177/0734371X20967982>
- Ramazanoğlu, F., Karahüseyinoğlu, M. F., Demirel, E. T., Ramazanoğlu, M. Z., ve Altungül, O. (2005). Sporun toplumsal boyutlarının değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 153-157.
- Rothwell, G. R., ve Baldwin, J. N. (2006). Ethical climates and contextual predictors of whistle-blowing. *Review of Public Personnel Administration*, 26(3), 216-244. <https://doi.org/10.1177/0734371X05278114>
- Ruihley, B., ve Li, B. (2021). An introduction to sport organizations. In *Administration and governance in global sport business*. Routledge.
- Ryu, K. (2020). *The impact of organizational ethical climate on organizational commitment and job performance: An economic ethics analysis of Japanese-funded manufacturing enterprises in China*. Springer Nature.

- Saban, M., ve Atalay, B. (2005). Yönetim muhasebecileri açısından etik ve etik davranışın önemi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (16), 49-60.
- Savran, G. (2007). *Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemleri üzerine etkileri: Bir laboratuvar uygulaması* (Tezsiz yüksek lisans projesi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saygan, S., ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1–23.
- Sayıştay. (2020). *Gençlik ve Spor Bakanlığı raporu*. Erişim adresi: <https://www.sayistay.gov.tr/reports/download/3561-genclik-ve-spor-bakanligi> (Erişim tarihi: 20 Mayıs 2025)
- Schminke, M., Arnaud, A., ve Kuenzi, M. (2007). The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, 36(2), 171–186.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39–52. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00125-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00125-9)
- Shapira-Lishchinsky, O., ve Rosenblatt, Z. (2009). Perceptions of organizational ethics as predictors of work absence: A test of alternative absence measures. *Journal of Business Ethics*, 88(4), 717–734.
- Sims, R. L., ve Kroeck, K. G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment, and turnover. *Journal of Business Ethics*, 13(12), 939–947.
- Snell, R. S. (2000). Studying moral ethos using an adapted Kohlbergian model. *Organization Studies*, 21(1), 267-295. <https://doi.org/10.1177/0170840600211006>

- Soyalın, M. (2019). *Örgütsel etik iklim, psikolojik güvenlik, güç mesafesi yönelimi ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişkiler* [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı].
- Şen, M. L. (2012). *Kamu görevlileri etik rehberi* (Gözden geçirilmiş 3. basım). Torna Tasarım.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Allyn and Bacon.
- Tak, B. (2010). Hastanelerde hasta güvenliğini tehdit eden olayların raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye'yi kapsayan karşılaştırmalı bir araştırma. *Sağlıkta Kalite ve Performans Kongresi*, Antalya.
- Taştan, K., ve Sabır Taştan, N. (2020). Whistleblowing (Kavramsal İnceleme). *Örgütsel Davranış Alanında Güncel Kavramlar I* (F.Battal, Ed.), Eğitim Yayınevi, 1. Baskı, ss. 95-119.
- Taylor, T., Doherty, A., ve McGraw, P. (2015). *Managing people in sport organizations: A strategic human resource management perspective*. Routledge.
- Tekin, B. Ö. (2009). *Örgütlerde elektronik posta kullanımının örgütsel iletişime etkileri ve Paristanbul Dizayn Ajansı'nda bir uygulama örneği* [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, İletişim Anabilim Dalı].
- Toker Gökçe, A., ve Oğuz, E. (2015). Öğretmen adaylarının farklı bilgi uçurma (whistleblowing) tercihlerinde belirleyici olan kültürel değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55-69. <https://doi.org/10.19126/suje.56400>
- Topgül, S. (2018). Demografik özelliklerin whistleblowing (bilgi uçurma) davranışı üzerindeki etkisi ve kamu kurumları üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 153-183.
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601–617.

- Treviño, L. K., Brown, M., ve Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5–37.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., ve Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Tsai, M. T., ve Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565–581.
- Türk Dil Kurumu. (2025). Etik. Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 10 Nisan 2025)
- Uys, T. (2008). Rational loyalty and whistleblowing. *Current Sociology*, 56(6), 904–921. <https://doi.org/10.1177/0011392108095345>
- Ülgen, H., ve Mirze, S. K. (2020). *İşletmelerde stratejik yönetim* (10. Baskı.). Beta Yayıncılık.
- Victor, B., ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101–125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Vidaver-Cohen, D. (1998). Moral climate in business firms: A conceptual framework for analysis and change. *Journal of Business Ethics*, 17(11), 1211–1226.
- Weber, J. (1995). Influences on organizational ethical subclimates: A multi-departmental analysis of a single firm. *Organizational Science*, 6(5), 509–523.
- Weber, J., ve Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1), 69–84.
- Wimbush, J. C., Shepard, M. J., ve Markham, E. S. (1997). An empirical examination of the multidimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67–77.

- Wimbush, J. C., ve Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637–647.
- Yağmur, A. (2013). *Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlarına etkisi: Ampirik bir çalışma* [Yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.].
- Yakut, H. İ., Kapısız, S. G., Durutuna, S., ve Evran, A. (2013). Sağlık alanında çalışma yaşamında tükenmişlik. *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 10(38), 1564-1571.
- Yeşil, S., Mavi, Y., ve Ceylan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 19-38.
- Yetim, A. A. (2015). *Sosyoloji ve spor*. Berikan Yayınevi.
- Yıldırım, F., ve Naktiyok, S. (2018). *Örgütlerde etik iklim*. Gazi Kitabevi.
- Yıldırım, G., ve Kadioğlu, S. (2007). Etik ve tıp etiği temel kavramları. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 29(2), 7-12.
- Yılmaz, E. G. (2009). Kurumsal iletişim ve prensiplere dayalı kurumla uyumsuzluk davranışı: Whistleblowing. *Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1-32.
- Yılmaz, Z. E., ve Bayram, A. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı ile etiksel ifşa arasındaki ilişkinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 246–267. <https://doi.org/10.33206/mjss.518972>
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., ve Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 196–213. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0292>

EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Spor örgütlerinde çalışan personellerin, örgütsel etik iklimi ve bilgi uçurma eğilimlerine yönelik olarak bilimsel bir çalışma yapılmak istenmektedir. Araştırmada, amaç genel bir sonuç elde etmek olduğu için **isminizi yazmanıza gerek yoktur.** Verilerin doğru toplanması ve yapılacak istatistik analizlerinin anlamlı çıkması açısından ankette hiçbir sorunun boş bırakılmaması büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirilecektir. Buna istinaden soruları samimiyetle cevaplandırmanız, çalışmanın güvenilirliğini arttıracaktır.

Katılımınız için teşekkür ederiz...

Prof. Dr. Kadir YILDIZ
MCBÜ Spor Bilimleri Fakültesi

Selin ÖZDENK
MCBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans
Öğrencisi
İletişim:

Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız:

Eğitim Durumunuz: () İlköğretim-Ortaöğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans
() Lisansüstü

Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız?:

Kurumdaki Unvanınız:

() Memur () Şube Müdürü () Şef () Sportif Eğitim Uzmanı () Spor Uzmanı
() Diğer:.....

Gelir Durumunuz (Sayı ile):

EK-2: Örgütsel Etik İklim Ölçeği

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ

Örgütsel Etik İklimi ile ilgili ifadeler	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
<i>Lütfen aşağıda bulunan 9 ifadeyi değerlendirip, “Kesinlikle Katılmıyorum” ile başlayıp “Kesinlikle Katılıyorum” ile biten 5 seçenekten, size göre en uygun olan seçeneğin altında bulunan kutucuğa X işareti koyunuz.</i>					
1. Çalıştığım kurumun resmi ve yazılı etik kuralları vardır.					
2. Kurumumuzdaki “etik kurul” etik dışı davranışları ciddiyletme inceler.					
3. Etik ilkeler, kurum politikaları ve yönetim kademelerindeki süreçler ve yaklaşımlarla desteklenmektedir.					
4. Kurumum paydaşlarına etik kurallarını açıklamıştır.					
5. Kurumumda etik kültürün gelişmesi için sürekli eğitimler verilmektedir.					
6. Çalıştığım kurumda, etik olmayan davranışlara izin verilmez.					
7. Kurumumda, etik olmayan davranış hemen tespit edilerek gerekli işlemler başlatılır.					
8. Kurumumda çalışanlardan biri, kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.					
9. Kurumumda çalışanlardan biri, kuruma çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.					

EK-3: Bilgi Uçurma Ölçeği

BİLGİ UÇURMA ÖLÇEĞİ

Bilgi Uçurma ile ilgili ifadeler	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
<i>Lütfen aşağıda bulunan 17 ifadeyi değerlendirip, “Kesinlikle Katılmıyorum” ile başlayıp “Kesinlikle Katılıyorum” ile biten 5 seçenekten, size göre en uygun olan seçeneğin altında bulunan kutucuğa X işareti koyunuz.</i>					
* İş yerinde yanlış bir şey yapıldığını fark ederseniz bu konuda ne yaptınız?					
1. Olayı kurum dışındaki kanallardan rapor ederdim.					
2. Kurum dışındaki uygun yetkililere rapor ederdim.					
3. Olayı kamuoyuna ifşa ederdim.					
4. Olayı en yakın yöneticime rapor ederdim.					
5. Olayı doğrudan üst yönetime rapor ederdim.					
6. Kurum içindeki resmi raporlama kanallarını kullanırdım.					
7. Kurum içindeki prosedürleri kullanarak rapor ederdim.					
8. Yapılan yanlış konusunda sessiz kalırdım.					
9. Görmemiş gibi yapardım (Görmezlikten gelirdim).					
** Aşağıda yer alan ifadelere ne derecede katılıyorsunuz veya katılmıyorsunuz?					
10. Bilgi Uçurma, halkın çıkarlarını arttırmada yardımcı olur.					
11 Bilgi Uçurma, hata yapmayı önlemede yardımcı olur.					
12. Bilgi Uçurma, kuruma ciddi zararlar gelmesini önleyecektir.					
*** Eğer iş yerinde yapılan yanlış bildirsem...					
13. Şikayetlerimin sonucunda cezasını çekerdim.					
14. Raporlamanın her adımında engellenirdim.					
15. Engellemelere (dezavantajlara) maruz kalırdım.					
16. Kurumum tarafımdan takdir edilmezdim.					
17. İşim tehlikeye girebilirdi.					

EK-4: Ölçek Kullanım İzinleri

1. Örgütsel Etik İklim Ölçeği

Re: Ölçek İzni İsteme Mail'i

ÇA 9.06.2023 09:43

Kime: Selin

Örgütsel Etik İklimi.pdf
3,56 MB

Sevgili Selin,
Tabii ki kullanabilirsin. İstemiş olduğun ölçekle ilgili tüm bilgiler ekteki makalede mevcuttur. İyi çalışmalar.

Toros Üniversitesi
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Başkanı
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı

2. Bilgi Uçurma Ölçeği

Re: Ölçek İzni İsteme Mail'i

PM 10.07.2023 07:56

Kime: Selin

Selin Hanım Merhaba,
Ölçeği memnuniyetle kullanabilirsiniz ancak o ölçeğin Türkçe versiyonunun güvenilirlik ve geçerlilik analizleri tarafımdan yapılmamıştır. Siz tezinizde yapmak isterseniz, metodoloji açısından destek verebilirim ancak.
İyi çalışmalar dilerim.
Bilçin Meydan

On 8 Jun 2023 Thu at 20:09 Selin <selinozdenk@gmail.com> wrote:

Ek-5 Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.10.2023-E.633649



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu

Sayı : E--050.01.04-633649

09.10.2023

Konu :
Hk-

Sayın

İlgi : 07.08.2023 tarihli ve 593398 sayılı yazı.

MCBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Selin ÖZDENK'in " Spor Örgütü Çalışanlarının Örgütsel Etik İklim Algılarının Bilgi Uçurma Eğilimleri Üzerine Etkisi " adlı başvurunuz kurulumuzun 04.10.2023 tarih ve 2023/10 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, araştırmanın etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Kurulumuzda alınan karar ekte gönderilmektedir.
Bilgilerini rica ederim.

Kurul Başkanı

Ek: 7-Nolu karar (1 Sayfa)