

Bilgi Uçurmanın Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi: TR90 Bölgesi Muhasebe Meslek Mensupları Örneđi¹

The Effect of Whistleblowing on Psychological Resilience: TR90 Region Accounting Professionals Example

Büşra Tosunođlu²

Öz

Son yıllarda önemi giderek artan bilgi uçurma kavramı, bireylerin ęalıřma hayatlarında etik değerlere ve yasalara aykırı durumları ilgili kişi ve kuruşlara iletme olarak ifade edilmektedir. Her meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğini icra eden meslek mensupları da mesleki faaliyetlerini geręekleřtirirken mükelleflerine ilişkin olumsuz durumlar karşısında nasıl hareket etmeleri noktasında problemler yaşayabilmekte ve bu durum da psikolojik dayanıklılık seviyelerini etkilemektedir. Bu ęalıřmanın amacı; bilgi uçurmanın psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini muhasebe meslek mensupları açısından belirlemektir. Bu doğrultuda bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Modelin test edilmesinde iki hipotez oluşturulmuş ve TR90 bölgesinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Oluşturulan hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; bilgi uçurmanın psikolojik dayanıklılık üzerinde yüksek düzeyde ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Uçurma, Psikolojik Dayanıklılık, Muhasebe Meslek Mensupları

Abstract

The concept of whistleblowing, which is becoming more and more important in recent years, is expressed as communicating the situations that are contrary to the ethical values and laws in the working life of the individuals to the relevant persons and organizations. As in every profession, professional accountants may have problems in how they act in the face of negative situations related to their taxpayers while performing their professional activities, and this situation affects their psychological resilience levels. The aim of this study; is to determine the effect of whistleblowing on psychological resilience in terms of professional accountants. In this direction, a model has been developed and tested. Two hypotheses were created to test the model and a questionnaire was applied to professional accountants operating in TR90 region. Structural equation model was used to test the hypotheses. According to the analysis results; it was concluded that whistleblowing has a high level and positive effect on psychological resilience.

Keywords: Whistleblowing, Psychological Resilience, Accounting Professionals

Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL: M40, M41, M42.

Submitted: 30 / 08 / 2019

Accepted: 03 / 10 / 2019

¹Bu ęalıřma 18-20 Nisan 2019 tarihlerinde Tiflis'te düzenlenen Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, busra.tosunoglu@gumushane.edu.tr, ORCID NO: 0000-0001-6292-2770.

Giriş

İş yaşamları boyunca olumlu ve olumsuz olaylara şahit olan bireylerin bu durumlar karşısında vermiş oldukları tepkiler farklılaşmaktadır. Bazı çalışanlar olumsuz bir durumla karşılaştıklarında sessiz kalmayı tercih ederken bazı çalışanlar ise tepkilerini belli etmektedir. Ancak Konfüçyüs'a göre etik ilkeler bağlamında çalışanların haksızlık karşısında sessiz kalmaması öz saygı ve asaletin bir göstergesi olarak nitelendirilmektedir (Yener, 2018: 223).

Türkçe 'ye "bilgi uçurma" olarak çevrilen "whistleblowing" kavramı, İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde bulunan kişiyi uyarmak için ısıklı çalması ile anlam kazanmıştır (Uyar ve Yelgen, 2015: 86). Bu kavram; kurum içi suiistimallerin, ihmallerin ya da etik değerlere uygun olmayan davranış ve yasa dışı olayların, kurum içi ya da kurum dışı ilgili birimlere bildirilmesini ifade etmektedir (De Graaf, 2010: 769). Bir başka ifadeyle, bir örgütte çalışmakta olan ya da daha önce çalışmış kişiler tarafından örgütteki yasal olmayan, ahlak dışı ve kurallara karşıt eylemlerin, bu durumu önleyebilecek kişi ya da kurumlara rapor edilmesidir (Near ve Miceli, 1985: 4). Bu olumsuz davranışlar; halk sağlığını olumsuz etkileyecek gıda üretip satmak, sosyal ve mali hakları sağlamadan işçi çalıştırmak, hissedar hakları ihlali ve çalışanlara kötü davranma da olabilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde bilgi uçurma; bilgi uçurmaya yönelik görüşler ve bilgi uçurma nedenleri olarak iki boyutta ele alınabilmektedir. Söz konusu bu iki boyutun ise alt boyutları bulunmaktadır. Bilgi uçurmaya yönelik görüşlerin; içsel, dışsal, destekçi ve gizli; bilgi uçurma nedenlerinin ise örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değerler ile misilleme kaygısı olmak üzere alt boyutları mevcuttur (Celep ve Konaklı, 2012: 70). İçsel bilgi uçurma yazılı veya sözlü olarak kurumdaki yanlış uygulama ya da olayları kurum içinde yönetime bildirme iken dışsal bilgi uçurma ise kurum içindeki yanlış uygulama ya da olayları kurum dışındaki üst birimlere, yasal kurumlara ve medyaya bildirmektir (De Maria, 2008:867). Destekçi bilgi uçurmada kişi gerçek adını kullanarak ya da raporlara açıklayıcı bilgiler ekleyerek ilgili birimlere iletilmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015: 92). Gizli bilgi uçurma da ise kişi, kimliğine ilişkin bilgiler vermeden işlem yapmaktadır (Toker Gökçe, 2014: 494). Ahlaki ve mesleki değerler, kişilerin yaşamlarında ve mesleklerinde onlara yüklenen sorumlulukları aynı zamanda doğru veya yanlış davranışlarının tümünü içermektedir (Ateş, 2012: 5). Misilleme, kişinin yanlış davranışı raporlaması durumunda kendisini oldukça sert bir şekilde etkileyen bir sonuçla karşılaşması ya da böyle bir sonuçla karşılaşacağını düşünerek bilgi uçurma davranışından vazgeçmesi olarak ifade edilmektedir (Nartgün ve Kaya, 2017: 70). Örgütsel yarar ise, kurumdaki kişilerin ve yakınlarının kurumdaki herhangi bir olumsuz davranış sonucunda zarar görme ihtimalini düşünerek bu durumun ilgili birimlere raporlanması olarak ifade edilmektedir (Aktan, 2015: 28).

Çalışanların olumsuz durumlar ile karşı karşıya gelmesi durumunda zorlukların üstesinden gelebilmesi ve beklenenden daha iyi bir şekilde ilerleme göstermesi ve kişilerin ayakta kalmalarını sağlayan bir kişisel beceri barındırdıkları inancını kendilerinde hissetmeleri durumu olarak ifade edilen psikolojik dayanıklılığın (Tümlü ve Recepoğlu, 2013: 206) çalışma ortamında bilgi uçurmadan etkilenmesi de kaçınılmazdır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, bilgi uçurmanın psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirmektir.

Bilgi uçurmaya yönelik literatür incelendiğinde bir çok çalışmaya rastlamak mümkündür. İlgili literatüre bakıldığında bilgi uçurma genel olarak ele alınmış olup psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisine yönelik her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmada bir bütünlük sağlanabilmesi amacıyla ilk olarak kavramsal çerçeve ve konu ile ilgili literatüre yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise konuya ilişkin geliştirilen model ve modelden çıkarılarak test edilen hipotezlerin analizi sonucunda elde edilen bulgular açıklanmıştır.

1.Literatür Araştırması

Bilgi uçurmaya yönelik gerek uluslararası gerekse ulusal literatür aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Bilgi Uçurmaya Yönelik Uluslararası Literatür

Yazarlar / Çalışma Yılı	Örneklem	Yöntem	Araştırma Sonuçları
Tavakoli vd. (2003)	Yöneticiler	t-Testi	ABD yöneticilerinin bilgi uçurma eğilimi konusunda daha güçlü bir bireysel eğilime sahip oldukları ancak ABD yöneticilerinin bilgi uçurma konusunda misilleme korkusunun Hırvat yöneticilerden daha az olduğu görülmektedir.
Mesmer vd. (2005)	Çalışanlar	Korelasyon	Mesleki tecrübeye göre yapılan yanlış davranışın ortadan kaldırılması için mücadele etme noktasında farklılıkların olduğu, daha fazla görev süresine sahip ve üst seviyelerde olan çalışanların yanlış davranışa müdahale etme gücünün daha yüksek olduğu görülmektedir.
Seifert (2006)	İç Denetçiler ve Muhasebe Meslek Mensupları	Frekans Analizi Anova Testi t-Testi	Katılımcıların bilgi uçurma niyetlerine bakıldığında; iç denetçiler ile yöneticilerin görüşlerinin birbirine yakın olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Brennan ve Kelly (2007)	Stajyer Denetçiler	Korelasyon	Stajyer denetçilerin yanlış davranış ve olayları bildirme olasılığının daha yüksek olduğu bu durumun da kariyerlerini olumsuz yönde etkilemeyeceğini düşündüklerini göstermektedir.
Park vd. (2008)	Öğrenciler	Anova Korelasyon	Üç farklı ülkeden oluşan katılımcıların bilgi uçurma ile ilgili tutumları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Farklı kültürel değerlerin bilgi uçurma davranışı üzerinde farklı etkilere neden olabileceği belirtilmektedir.
Xu ve Ziegenfuss (2008)	İç Denetçiler	Varyans Analizi	İç denetçilerin, devam eden bir iş sözleşmesi garanti edildiğinde, yanlış yapılan bir eylemi rapor etmeleri ile yanlış davranış ve olayları bildirme ihtimallerinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.
Park ve Blenkinsopp (2009)	Polisler	Regresyon	Tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolünün iç bilgi uçurma niyetleri üzerinde önemli ölçüde olumlu etkileri olduğu, ancak dış bilgi uçurma niyetleri için yalnızca öznel normların önemli olduğu söylenebilmektedir.
Liyanarachchi ve Adler (2011)	Muhasebe Meslek Mensupları	Varyans Analizi	Yanlış yapılan davranış ve olaylar karşısında erkekler kadınlara göre daha fazla ihbar etmeye eğilimli oldukları söylenebilmektedir.
Robinson vd. (2012)	İç Denetçiler Enstitüsü Üyeleri	t-Testi Anova Ancova	Katılımcıların hırsızlığı daha ciddi buldukları ve hırsızlığı bildirme konusunda daha büyük bir sorumluluk hissettikleri bir diğer ifadeyle finansal dolandırıcılık gibi durumlara ilişkin algıların hırsızlıktan daha düşük olduğu görülmektedir.
Brink vd. (2013)	Muhasebe Öğrencileri	Varyans Amalizi Korelasyon	Bilgi uçurma niyetinin en önemli belirleyicilerinin kişilik özellikleri olduğu ve bilgi uçurma niyetinde vicdanlılık ve dışa dönüklüğün etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Bilgi Uçurmaya Yönelik Ulusal Literatür

Yazarlar / Çalışma Yılı	Örneklem	Yöntem	Araştırma Sonuçları
Celep ve Konaklı (2012)	Öğretmenler	Faktör Analizi t-Testi Anova	Öğretmenlerin olası yanlış uygulamalar karşısında yaşantılarını üst yönetimle ve diğer meslektaşlarıyla paylaşma eğiliminde olduklarını ve kadın öğretmenlerin etik dışı ve kurallara aykırı uygulamalar ile karşılaştıklarında bu durumu diğer toplumsal örgütlere bildirme, isimlerini gizleme ve meslektaşlarıyla bu durumu paylaşmaya erkeklerden daha fazla yatkın olduklarını göstermektedir.
Gökçe (2013)	Öğretmenler	Korelasyon	Öğretmenlerin etik değerlere daha yüksek düzeyde sahip oldukları, kimliğini açıklayarak bilgi uçurmayı tercih ettikleri ifade edilmektedir.
Gökçe Toker ve Oğuz (2015)	Öğretmenler	t-Testi Kruskal Wallis Testi Korelasyon	Öğretmenlerin etik olmayan davranış ve olaylara tanık olduklarında, kimliklerini açıklayarak resmi olmayan yollarla bilgi uçurabilecekleri belirtilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin kültürel değerleri ile bilgi uçurma tercihleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.
Yürür ve Nart (2016)	Kamu Çalışanları	Faktör Analizi Yapısal Eşitlik Modeli	Örgütsel adalet algısının araştırma kapsamındaki kamu çalışanlarının ihbar niyetini pozitif yönde etkilediği ve örgütsel güvenin bu ilişkide aracı rol oynadığı görülmektedir.
Baltacı (2017)	MEB Çalışanları	İçerik Analizi	İçsel bilgi uçurmayı tercih edenlerin çoğunlukla üst yönetime ve iş arkadaşlarına bilgi verdikleri bunun yanında, dışsal bilgi uçurmayı tercih edenlerin ise çoğunlukla aile fertlerine ve örgütün bağlı olduğu üst kurum ve kuruluşlara bildirdikleri görülmektedir.
Nartgün ve Kaya (2017)	Öğretmenler	t-Testi Varyans Analizi Scheffe Testi Korelasyon	Öğretmenlerin bilgi uçurmaya, bilgi uçurma nedenlerine ve bireysel değerlere yönelik görüşlerine bakıldığında alt boyutlarda ve toplam ölçeklerde çeşitli ilişkilerin olduğu söylenebilmektedir. Bilgi uçurmanın örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değer boyutu ile içsel bilgi uçurma, bilgi uçurmaya yönelik toplam ve bireysel değerler arasında düşük düzeyde ancak pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir.
Kaygısız vd. (2019)	Özel Sektör Çalışanları	Faktör Analizi Regresyon	Bilgi uçurmasının tanıdık ayrımcılığı ile anlamlı ilişkisinin olmadığı fakat terfide ayrımcılık ile anlamlı ilişkisi olduğu belirtilmektedir.
Turan ve İpçioğlu (2018)	Sağlık Sektörü Çalışanları	Faktör Analizi Ki kare Testi Yapısal Eşitlik Modeli	Planlı Davranış Teorisi'nin davranışa yönelik niyeti açıklamaya yetkin bir model olduğu ve çalışanların dışsal yollardan ziyade içsel yolları tercih ettikleri ayrıca içsel süreçler içinde de bağlı oldukları ilk olarak yöneticileri bilgilendirmeyi tercih ettikleri görülmektedir.
Yener (2018)	Hizmet Sektörü Çalışanları	Korelasyon Regresyon	Tükenmişlik sendromunun bilgi uçurma üzerindeki olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilmektedir.

Bilgi uçurmaya yönelik literatür incelendiğinde, bilgi uçurma kavramının uluslararası nitelikte muhasebe meslek mensupları açısından, ulusal nitelikte ise genel olarak eğitim alanında değerlendirildiği görülmektedir. Kişilerin içsel bilgi uçurmayı tercih ettikleri ve bunu isimlerini gizlemeden açık bir şekilde yaptıkları ayrıca bilgi uçurma nedenlerinden misilleme kaygısı

boyutuna bağlı olarak olumsuz durumları görmezden geldikleri fakat devam eden bir iş sözleşmesi garanti edilmesi durumunda bu durumu bildirme eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

2. Araştırmanın Amacı, Metodolojisi ve Bulguları

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı bilgi uçurmanın psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini incelemeye yöneliktir. Bilgi uçurma; bilgi uçurmaya yönelik görüşler ve bilgi uçurma nedenleri olmak üzere iki boyut açısından ele alınarak psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

2.2. Araştırmanın Metodolojisi

2.2.1. Örneklem Süreci

Araştırmanın evreni TR90 Bölgesi'nde (Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize ve Trabzon) faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Bu bölgede aktif bir şekilde faaliyet gösteren toplam 692 muhasebe meslek mensubu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. %90 güven aralığında $e=10$ hata payına göre 212 anket sonucu dikkate alınmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri tablo 3'te belirtilmektedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri İtibariyle Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	34	16,0
Erkek	178	84,0
Yaş		
25-30	64	30,2
31-35	82	38,7
36-40	11	5,2
41-45	30	14,2
46 ve üstü	25	11,8
Eğitim Durumu		
Lisans	71	33,5
Yüksek Lisans	128	60,4
Doktora	13	6,1
Mesleki Tecrübe		
1-5 yıl	47	22,2
6-10 yıl	68	32,1
11-15 yıl	60	28,3
16 yıl ve üzeri	37	17,5

Tablo 3'e bakıldığında araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu (%84), 31-35 yaş aralığında olduğu (%38,7), yüksek lisans mezunu olduğu (%60,4) ve mesleki tecrübelerinin 6-10 yıl aralığında olduğu (%32,1) söylenebilmektedir.

2.2.2. Veri Toplama Yöntemi

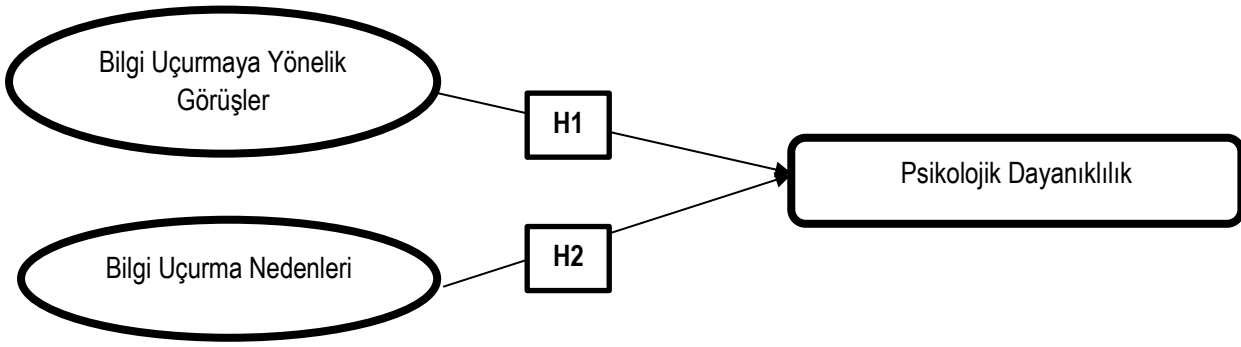
Araştırmada oluşturulan anket formu TR90 bölgesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmakta olup ilk kısım katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yöneliktir. İkinci kısım ise bilgi uçurmaya yönelik görüşler, bilgi uçurma nedenleri ve psikolojik dayanıklılık sorularından oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anket soruları Park vd. (2008)'in çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur.

2.2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bilgi uçurmanın psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisine ilişkin oluşturulan model ve hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Bilgi uçurmaya yönelik görüşler psikolojik dayanıklılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2: Bilgi uçurma nedenleri psikolojik dayanıklılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.3. Araştırmanın Analizi ve Bulguları

Bilgi uçurmaya yönelik görüşler ve bilgi uçurma nedenlerinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde psikoloji, pazarlama, eğitim alanlarında sıklıkla kullanılan ve regresyon ve faktör analizinin birleşiminden oluşan yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır (Dow vd., 2008: 106). Söz konusu bu model çoklu ilişkileri tek bir analizde test etme imkanı sunmaktadır (Hair vd., 1998: 584).

Araştırmada öncelikle faktörlerin incelenmesi için güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ölçekte yer alan soruların birbirleriyle uyumunun ve yeterliliğinin ölçülmesi olarak tanımlanan güvenilirlik analizi, bir ölçeğin hangi özelliğe sahip olduğunun saptanması için yapılmaktadır (Golapshani, 2003: 598). Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer almakta olup bu değer 1'e ne kadar yaklaşırsa ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilmektedir (Kalaycı, 2005: 405). Ayrıca ölçekte bulunan soruların istenen kriteri ölçme derecesi geçerlilik analizi ile sağlanmaktadır (Altunışık vd., 2005: 48). Araştırma modelinde yer alan değişkenlere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçları tablo 4'te belirtilmektedir.

Tablo 4. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	BVG ³	BIN ⁴	PD ⁵
S1. Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu bildiririm.	,523		
S2. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.	,596		
S3. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğimi düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	,588		
S4. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	,577		
S5. İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum birimi belirterek mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu bildiririm.	,569		
S6. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.	,580		
S7. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan iletirim.	,594		
S8. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumda mesleğim adına kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildiririm.	,516		
S9 Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu bildirmemin sonucunda kurum içindeki diğer meslektaşlarıma bana karşı cephe oluşturabilir.		,931	
S10. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu kurumun amaçlarına aykırı olduğunu düşündüğüm için bildiririm.		,842	
S11. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu kuruma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildiririm.		,837	
S12. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu bildirmemin sonucunda işim tehlikeye girebilir.		,963	
S13. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildiririm.		,952	
S14. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu topluma zarar vereceğine inandığım için bildiririm.		,860	
S15. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu bildirmemin sonucunda mesleki kariyerimin olumsuz etkilenebilir.		,721	
S16. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu ahlaki ve toplumsal görev duygularım nedeniyle bildiririm.		,934	
S17. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu mesleki etik ilkelerime aykırı olması nedeniyle bildiririm.		,854	
S18. Örgüt içindeki mükellefimle ilgili ilgili olumsuz bir durumu vicdanen rahatsız olduğum için bildiririm.		,934	
S19. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu kurumdaki kişilere ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildiririm.		,679	
S20. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim.		,843	

³ Bilgi Uçurmaya Yönelik Görüşler

⁴ Bilgi Uçurma Nedenleri

⁵ Psikolojik Dayanıklılık

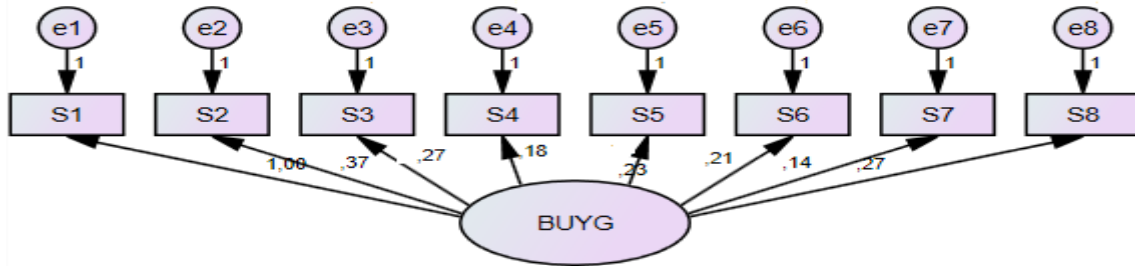
S21. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu kurumdaki kişilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirdim.		,935
S22. Mükellefimle ilgili olumsuz bir durumu kurumdaki diğer çalışanlara ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirdim.		,961
S23. Yanlış yapılan işleri gerekli yerlere bildirmek için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.		,640
S24. Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.		,893
S25. Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.		,923
S26. Zorluklar mücadele azmimi artırır.		,532
S27. Güçlükler karşısında mücadele ederim.		,716
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test		,623
Barlett's Test of Sphericity		$\chi^2 = 433,942;$ df= 10 (P<,000)
Cronbach's Alpha (%)		,73

Tablo 4'e bakıldığında faktör yüklerinin 0,30 üzerinde olduğu görülmektedir. Bir ölçeğin bir faktörü iyi ölçüp ölçmediğine kanaat getirebilmek için yük değerlerinin 0.30 ve üzeri olması gerekmektedir (Kline, 1994). Ayrıca veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığının tespitine yönelik yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test sonucu da 0,62 çıkmıştır. KMO değerinin 0,5 ile 1,0 aralığında çıkması veri setinin kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre de ölçeğin güvenilirlik oranının %73 olarak hesaplandığı görülmektedir. Ayrıca ilgili ifadelerin ait oldukları değişken gruplarını anlamlı bir şekilde açıklama durumlarını tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi de yapılmış olup detaylı bir şekilde aşağıda sunulmaktadır.

Bilgi uçurmaya yönelik görüş faktörünün içinde yer alan değişkenler ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 4 ve tablo 5'te belirtilmektedir.

Tablo 4. Bilgi Uçurmaya Yönelik Görüş Ölçeğini Oluşturan Yapılar

Faktör	Değişkenler
Bilgi Uçurmaya Yönelik Görüşler	S1,S2,S3,S4,S5,S6,S7,S8



Şekil 2. Bilgi Uçurmaya Yönelik Görüş Faktörünün Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı Parametre Değerleri

Şekil 2'de görüldüğü gibi değişkenler arasındaki standardize edilmiş katsayıların 1'den küçük olduğu görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinin uyum ölçüleri tablo 5'te görülmektedir.

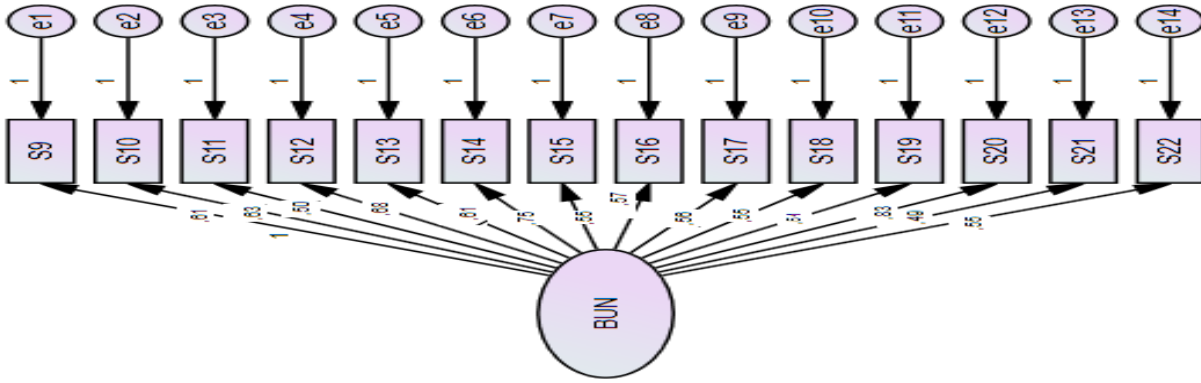
Tablo 5. Bilgi Uçurmaya Yönelik Görüş Faktörünün Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Ölçüleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Sonuçlar
χ^2		39,969
χ^2 / df	$\chi^2 / df \leq 5$	1,998
GFI	$0.90 < GFI < 0.95$,953
AGFI	$0.80 < AGFI < 0.90$,915
CFI	$0.90 < CFI < 0.95$,904
TLI	$0.90 \leq NFI < 0.95$,913
RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kok Ortalama Karesi)	$0.05 < RMSEA < 0.10$,069

Bilgi uçurma nedenleri faktörünün içinde yer alan değişkenler ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 6 ve tablo 7'de belirtilmektedir.

Tablo 6. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğini oluşturan Yapılar

Faktör	Değişkenler
Bilgi Uçurma Nedenleri	S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15, S16, S17, S18, S19, S20, S21, S22



Şekil 3. Bilgi Uçurma Nedenleri Faktörünün Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı Parametre Değerleri

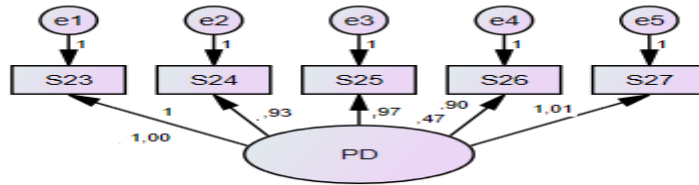
Tablo 7. Bilgi Uçurma Nedenleri Faktörünün Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Ölçüleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Sonuçlar
χ^2		40,397
χ^2 / df	$\chi^2 / df \leq 5$	1,187
GFI	$0.90 < GFI < 0.95$,978
AGFI	$0.80 < AGFI < 0.90$,962
CFI	$0.90 < CFI < 0.95$,997
TLI	$0.90 \leq NFI < 0.95$,989
RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kok Ortalama Karesi)	$0.05 < RMSEA < 0.10$,025

Psikolojik dayanıklılık faktörünün içinde yer alan değişkenler ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 8 ve tablo 9'da belirtilmektedir.

Tablo 8. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğini oluşturan Yapılar

Faktör	Değişkenler
Psikolojik Dayanıklılık	S23, S24, S25, S26, S27



Şekil 3. Psikolojik Dayanıklılık Faktörünün Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı Parametre Değerleri

Tablo 9. Psikolojik Dayanıklılık Faktörünün Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Ölçüleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Sonuçlar
χ^2		7,390
χ^2 / df	$\chi^2 / df \leq 5$	1,478
GFI	$0.90 < GFI < 0.95$,949
AGFI	$0.80 < AGFI < 0.90$,846
CFI	$0.90 < CFI < 0.95$,985
TLI	$0.90 \leq NFI < 0.95$,970
RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kok Ortalama Karesi)	$0.05 < RMSEA < 0.10$,094

2.3.1. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Yapısal eşitlik modeli kullanılarak oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde uyum iyiliği indekslerinden faydalanılmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde birden çok uyum iyiliği indeksinden bahsetmekle birlikte bu çalışmada sıklıkla kullanılan indeks sonuçlarına yer verilmektedir. Modele ilişkin sonuçlar tablo 10'da belirtilmektedir. Tablo 10 incelendiğinde oluşturulan modele ilişkin değerlerin kabul edilebilir uyum indeks aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Uyum İyiliği İndeks Sonuçları

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Sonuçlar
Ki-Kare) değeri		100,549
df (Serbestlik Derecesi)		61
χ^2 /df (Düzeltilmiş Ki-Kare)		1,648
IFI (Artırımlı Uyum İyiliği İndeksi)		,928
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)		,925
TLI (Tucker Lewis İndeksi)		,904
RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kok Ortalama Karesi)		,055

Bilgi uçurmanın psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan modele ilişkin hipotez sonuçları tablo 11'de belirtilmektedir.

Tablo 11. Modele İlişkin Hipotez Sonuçları

Modeldeki Yapısal İlişkiler	Standardize Yükler	Standart Hata	Kritik Değerler	P değerler	Hipotez Sonucu
H1: BİY-G-PD	0,240	0,089	2,698	0,007	KABUL
H2: BİN-PD	0,817	0,178	4,588	0,000	KABUL

Tablo 11'e bakıldığında bilgi uçurmaya yönelik görüşler ile bilgi uçurma nedenlerinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkilerine ilişkin oluşturulan hipotezler kabul edilmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bir örgüt içerisinde çalışan bireylerin etik dışı davranış ve uygulamalarının yetkili kişilere iletilmesi olarak tanımlanan bilgi uçurma, kamu yararının gözetilmesi adına bir takım önlemlerin alınmasına imkân tanımaktadır. İşletme yöneticileri, denetçiler, ortaklar ve muhasebe meslek mensupları ilk etapta bilgi uçurmayı olumsuz bir durum olarak algılasa da işletmelerin devamlılığı açısından önemlidir. Stresli bir işi yürüten muhasebe meslek mensupları da mükellefleriyle ilgili yaşamış oldukları olumsuz durumlarla baş edebilme ve bu durumu sürekli hale getirebilme noktasında zaman zaman sıkıntılar yaşamaktadır. Bu sıkıntıların temeli olarak da mükelleflerinin yanlış eylemlerine ilişkin bir takım bilgileri yetkili kişilerle paylaşıp paylaşmama noktasında ikileme düşmeleri söylenebilmektedir. Bu nedenle muhasebe meslek mensuplarının mükelleflerine karşı sorumluluklarının yanı sıra mükelleflerin de muhasebecilerine karşı sorumlulukları bulunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı muhasebe mesleğini yürüten bireylerin bilgi uçurma davranışlarının psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini incelemeye yöneliktir. Analiz bulgularına göre;

H1 hipotezi, 0,240 regresyon katsayısı ve $p=0,007$ değeri ile kabul edilmiştir. Bunun anlamı, bilgi uçurmaya yönelik görüşlerin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Muhasebe meslek mensubunun mükellefiyle ilgili olumsuz bir durumu, bir takım kurallara uygun bir şekilde yetkili kurum ve kuruluşlara iletilmesi, beraberinde iş hayatında daha sağlam, güçlü ve yapıcı katkıları getirmektedir.

H2 hipotezi, 0,817 regresyon katsayısı ve $p=0,000$ değeri ile kabul edilmiştir. Bunun anlamı bilgi uçurma nedenlerinin psikolojik dayanıklılık üzerinde yüksek oranda anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Muhasebe meslek mensupları ahlaki ve toplumsal sorumluluklar ve mesleki etik kurallardan dolayı mükelleflerine ilişkin olumsuz durumları ilgili birimlere aktarmaları gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca bunu gerçekleştirirken de hiçbir şekilde işlerinin tehlikeye gireceğini ve meslektaşları tarafından kendilerine cephe oluşacağını düşünmemektedirler.

Sonuç olarak bu çalışmada TR90 bölgesinde aktif bir şekilde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının bilgi uçurmaya yönelik düşüncelerinin ve nedenlerinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Gelecek çalışmalarda farklı meslek mensuplarına ilişkin çalışmalarda yapılabilir. Ayrıca ilgili literatürden hareketle bilgi uçurmaya ilişkin alt boyutların her birinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkilerinin araştırılması da öneri niteliği taşımaktadır.

Kaynakça

- 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.
- Altunışık, R. C., Bayraktaroğlu, R. ve Engin, S.Y. (2005). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Ateş, N. (2012). Öğretmenlikte meslek ahlakı ve mesleki değerler, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 3 (6), 3-18.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi, *International Journal of Social and Educational Science*, 4 (7), 43-62.
- Brennan, N. ve Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors, *British Accounting Review*, 39 (1), 61-87.
- Brink, A. G., Lowe, D. J. & Victoravich L. M. (2013). The effect of evidence strength and internal rewards on intentions to report fraud in the dodd-frank regulatory environment, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32 (3), 87-104.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki, *E-International Journal of Educational Research*, 3 (4), 65-88.
- De Graff, G. (2010). A report on reporting: why peers report integrity and law violations in public organizations, *Public Administration Review*, 70 (5), 767-779.
- Dow, K. E., Wong, J., Jackson, C. & Leitch, R. A. (2008). A comparison of structural equation modeling approaches: the case of user acceptance of information systems, *Journal of Computer Information Systems*, 48 (4), 105-116.
- Golapshani N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research, *The Qualitative Report*, 8 (4): 597-607.
- Gökçe Toker, A. (2013). Whistle-blowing intentions of prospective teachers: education evidence, *International Education Studies*, 6 (8), 112-123.
- Hair, J.F., Tatham, R. L., Anderson, R. E. & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik değişkenleri*. İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaygısız, E. G., Çelik, A. ve Kaplan, M. (2019). Aile işletmelerinde bilgi ifşası: kavramsal bir değerlendirme, *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6 (33), 580-586.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kurtuluş, K. (1998). *Pazarlama araştırmaları*. İstanbul: Avcıol Basın Yayın.
- Liyanarachchi, G. A. ve Alder, R. (2011). Accountants' whistle-blowing intentions: the impact of retaliation, age and gender, *Australian Accounting Review*, 21 (2), 167-182.
- Mesmer Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions and retaliation, *Journal of Business Ethics*, 62 (3), 277-297.
- Nartgün, Ş. S. ve Kaya, A. (2017). Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ve bilgi uçurma nedenleri ile bireysel değerleri arasındaki ilişki, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 54, 65-89.
- Near, J. P. ve Miceli, P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K. ve Ömürganülşen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: a comparison of south Korea, Turkey and the U.K., *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.
- Park, H. ve Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior- a survey of south Korean police officers, *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545-556.
- Robinson, S. N., Robertson, J. C. & Curtis, M. B. (2012). The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees' whistleblowing intentions following fraud, *Journal of Business Ethics*, 106, 213-227.
- Seifert, D. L. (2006). The influence of organizational justice on the perceived likelihood of whistle-blowing, academic dissertation, Doctor of Philosophy Washington State University, College of Business.

- Tavakoli, A., Keenan, J. & Karanovic, B. C. (2003). Culture and whistleblowing an empirical study of croatian and United States managers utilizing hofstede's cultural dimensions, *Journal of Business Ethics*, 43 (1), 49-64.
- Toker Gökçe, A. (2014). Okul yönetiminde bilgi uçurma (whistle-blowing). İnayet Aydın ve Kürşad Yılmaz (Ed.), *Pegem Akademi*, (s. 493-503). Ankara.
- 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.
- Turan, B. ve İplikçioğlu, İ. (2018). Planlı davranış teorisi ile whistleblowing niyetinin incelenmesi: sağlık sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 147-166.
- Tümlü Ülker, G. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (3), 205-213.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 85-106.
- Xu, Y. ve Ziegenfuss, D. E. (2008). Reward systems, moral reasoning and internal auditors' reporting wrongdoing, *Journal of Business and Psychology*, 22 (4), 323-331.
- Yener, S. (2018). İşgören sesliliğinin tükenmişlik ve bilgi uçurma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (31), 217-236.
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir?, *Amme İdaresi Dergisi*, 49 (3), 117-148.

Extended Abstract

Aim and Scope

The main purpose of this study is to determine the effect of whistleblowing on psychological resilience in terms of professional accountants. In accordance with this model has been developed and tested. Two hypotheses have been generated to test the model and a questionnaire has been carried out on 212 accounting professions who are operating in TR90 region.

Methods

The research consists of professional accountants who are working in TR90 Region (Artvin, Giresun, Gumushane, Ordu, Rize and Trabzon). Convenience sampling method was used in determination of the sample. In the research, 212 of the surveys conducted on the professional accountants who are working in TR90 Region. When the demographic characteristics of the participants were evaluated, it was observed that the majority of the participants were male (84,0 %), and they were mainly in the 31-35 age group (38.7%). In addition, when an evaluation is made according to the educational status, the majority of the participants are postgraduate. Finally, the majority of the participants have professional experience in the range of 6-10 years (32.1%). The questionnaire form was applied to face to face interviews with professional accountants in TR90 region. he questionnaire form consists of two parts and the first part is intended to determine the demographic characteristics of the participants. The second part consists of opinions about whistleblowing, reasons for whistleblowing and psychological resilience. The questionnaire questions used in the study were determined by Park et al. (2008).

From the related literature the hypothesis stated below was developed;

H1: Opinions about whistleblowing have a positive effect on psychological resilience.

H2:The reasons for whistleblowing have a positive effect on psychological resilience.

In the study, reliability and validity analyzes were conducted to examine the factors. factor loads are over 0.30 and the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test result was 0.62. According to the results of the reliability analysis, the reliability ratio of the scale was calculated as 73%. Structural equation model was used to test the hypotheses.

Findings

In order to test the accuracy of the model that created by using the structural equation model, compliance indexes are examined. The results of the evaluation made by taking the goodness of fit indexes are presented;

Table 1. The Results of the Goodness of Fit Research Model

Model Goodness of Fit Indexes	Model
χ^2 (Ki-Square) value	100.549
df (Degree of Freedom)	61
χ^2 /df (Adjusted Ki-Square)	1.648
IFI (Incremental Goodness of Fit Index)	0.928
CFI (Comparative Goodness of Fit Index)	0.925
TLI (Tucker Lewis Index)	0.904
RMSEA (Root Mean Square of Approximation of Error)	0.055

When the goodness of fit indexes are examined, it can be said that the compatibility of the model with the data is acceptable.

Table 2. Hypothesis Result

Structural Relationships of the Model	Standard (Regression)Loads	Standard Error	Critical Value	P Values	Hypothesis Result
H1	0,240	0,089	2,698	0,007	ACCEPT
H2	0,817	0,178	4,588	0,000	ACCEPT

Conclusion

According to the findings of this study, whistleblowing positively affects psychological resilience. This mean that sub-dimensions of whistleblowing opinions about whistleblowing and the reasons for whistleblowing effect psychological resilience positively. According to the analysis findings;

The H1 hypothesis was accepted with a regression coefficient of 0.240 and a value of $p = 0.007$. This means that opinions about whistleblowing have a significant and positive effect on psychological resilience.

The H2 hypothesis was accepted with a regression coefficient of 0.817 and a value of $p = 0.000$. This means that whistleblowing causes have a significant and positive effect on psychological resilience.