



Makale Başvuru/Kabul Tarihleri:
Received/Accepted Dates:
14.05.2022/11.07.2022

Cilt 9, Sayı 18, Yıl 2022

Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının İhbarcılık Niyet Ve Nedenlerinin İncelenmesi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği

Bilim Uzmanı İrem KILIÇ

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü
kilicirem7@hotmail.com

Bilim Uzmanı Emin KUZKAYA

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
Uluslararası Ticaret ve Finansman ABD Mezunu
eminkuzkaya@gmail.com

Doç. Dr. Eymen GÜREL

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü
eymengurel@mu.edu.tr

Özet

Bu çalışma, muhasebe meslek mensubu adaylarının ihbarcılık niyeti ve nedenlerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde okuyan 371 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak "İhbarcılık Niyetleri Ölçeği" ve "İhbarcılık Nedenleri Ölçeği" olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS paket programında frekans, yüzde, t testi ve ANOVA analizinden yararlanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda; katılımcıların ihbarcılık niyetlerinin en çok içsel ve en az ise dışsal olduğu; en çok ahlaki ve mesleki değerler açısından ihbarcılık davranışına başvuracağı görülmüştür. İhbarcılık niyetlerinde cinsiyete göre içsel; yaşa göre gizli; öğrenim durumuna göre dışsal ve gizli boyutunda; ihbarcılık nedenlerinde ise cinsiyete göre örgütsel yarar ve misilleme kaygısı; yaşa göre bütün alt boyutlarda ve ölçek genelinde; öğrenim durumuna göre örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değer boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İhbarcılık, İhbarcılık niyeti, İhbarcılık nedenleri, Muhasebe

Examination of intention and reasons for notice of Professional accounting candidates: The case of Muğla Sıtkı Koçman University

Abstract

This study was carried out to examine the whistleblowing intentions and reasons of professional accountant candidates. For this purpose, 371 students studying at Muğla Sıtkı Koçman University, which were reached by convenience sampling method, formed the sample of the research. Two scales, "Intentions to Whistleblowing Scale" and "Reasons for Whistleblowing Scale" were used as data collection tools. The data obtained in the research were evaluated by using frequency, percentage, t-test and ANOVA analysis in the SPSS package program. As a result of the research; whistleblowing intentions of the participants were mostly internal and least external; It has been seen that he will mostly resort to whistleblowing behavior in terms of moral and professional values. Intrinsic by gender in whistleblowing intentions; hidden by age; external and hidden dimensions according to educational status; organizational benefits and retaliation concerns by gender in whistleblowing reasons; in all sub-dimensions and scale-wide by age; It has been concluded that there is a significant difference in the dimensions of organizational benefit and moral and professional value according to educational status.

Keywords: Whistleblowing, Whistleblowing intention, Whistleblowing reasons, Accounting

GİRİŞ

Küreselleşmeyle beraber günümüz dünyasında yaşanan en büyük sorunlardan biri muhasebe hileleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde yaşanan uygunsuz davranışların ortaya çıkmasında ise ihbarcılık (whistleblowing) kavramı önemli bir davranış biçimi olarak bilinmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015). Türkçe’de birçok tanımı olan whistleblowing kavramı, İngiliz polislerin görevlerini yaptıkları esnada suç işleme eylemi üzerinde olan bir kişiyi gördüğünde, meslektaş ve çevresindekileri bilgilendirmek amacıyla düdük çalması ile ortaya çıkmıştır (Pitt, 1996). Whistleblowing kavramı ilk olarak 1963 yılında güvenliğin sağlanmasına yönelik tehlike ve risklerin yer aldığı hukuki bir belgede kullanılmıştır (Saygan ve Bedük, 2013). Türkiye’de whistleblowing kavramı ile ilgili çalışmalar yapılmış ve bu kavramı Türkçeleştirmek adına ihbarcılık, muhbirlik, ihbarcılık, bilgi ifşası, bilgi uçurma, raporlama gibi kelimeler kullanılmıştır (Bakar, 2012; Gökçe, 2014; Taş ve Antalyalı, 2015; Uyar ve Yelgen, 2015). Bu çalışmada whistleblowing kavramının Türkçe karşılığı olarak ihbarcılık ifadesi kullanılmıştır.

İhbarcılık kavramıyla ilgili yazında birçok tanım yer almaktadır. İhbarcılık, örgüt içinde çalışan ya da bir süre çalışmış bulunan kişinin, yasal ve etik olmayan uygulamaların engellenmesi amacıyla güç ve yetki sahibi kişilere bu durumu bildirmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Aktan, 2006). Vandekerckhove (2016) örgüt içinde çalışan bir kişinin başka kişi ve kurumların zarar görmemesi adına karşılaştığı yasadışı veya hileli faaliyetleri bildirmesi durumunu ihbarcılık olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanıma göre ise ihbarcılık, erdemli olmayan bir davranışın açığa çıkarılması olarak belirtilmektedir (Uys, 2008). İhbarcılık, kar amacı taşıyan ya da taşımayan herhangi bir örgütte görülebilmekte ve meşru sayılmayan davranışların ortaya çıkması halinde bu davranışların ifşalanması için yapılabilmektedir (Yılmaz, 2009). İhbarcılığın en genel tanımı ise, örgüt içinde görevin kötüye kullanıldığı durumların bildirilmesi olarak ifade edilebilmektedir (Aydan ve Kaya, 2018).

Örgüt içinde zararlı sonuçlara yol açabilecek yasa ve etik dışı uygulamaları ilgili kişilere bildiren kişiler ihbarcı olarak adlandırılmaktadır (Saygan, 2011). İhbarı yapan bireyler örgüt içinde dışlanma ve işinden olma kaygısı yaşayabilmekte bu doğrultuda karşılaştıkları etik dışı durumu bildirirken isimsiz bir şekilde ihbar yolunu tercih edebilmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015). Diğer yandan çalışanlar örgüt içinde ihbara başvurmadan önce herhangi bir sorun yaşamamak için karşılaştıkları durumun yasa ve etik dışı bir durum olduğundan emin olmak istemektedir (Kartaltepe Behram, 2015). Bu doğrultuda ihbarcılık eylemlerinin doğru bir şekilde işlenmesinin sağlanabilmesi için bu konu kapsamına giren unsurların belirlenmesi gerekmektedir. Aksi durumda, ihbarcılığa yönelik eylemler yanlış algılanabilmektedir (Near ve Miceli, 1985). İhbarcılık davranışına örnek olabilecek eylemler; şirket varlıklarıyla ilgili olarak hile yapmak, rüşvet vermek/ almak, işletme verilerini menfaat amacıyla işletme dışına sunmak, yasa dışı faaliyetleri bildirmemek, vergi kaçakçılığı, güvenlik sorunları vb. durumlar olarak sıralanabilmektedir (Aydın, 2002; Aktan, 2006; Brown, 2008).

İhbarcılık davranışı sayesinde, örgüt ve örgüt dışı birçok kuruluşta hile gibi uygunsuz davranışlar ortaya çıkabilmekte ve bu uygunsuz davranışları sergileyen kişilerin kişisel menfaatleri önlenmektedir. 1986- 1994 yılları arasında Amerika’da gerçekleşen ihbarcılık uygulamaları sayesinde 1,8 milyar ABD dolarının hazineye geri kazandırılması ihbarcılık davranışının önemine örnek olarak gösterilebilmektedir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017).

YÖNTEM

Bu araştırma ile Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde öğrenim gören muhasebe meslek mensubu adaylarının ihbar niyet ve nedenlerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın yeni ve ilgili çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş olup veri toplama tekniği olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Genel tarama niteliğinde olan araştırmanın örnekleme ulaşılmasında kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi evren içerisinden en kolay, en hızlı ve ekonomik olarak veri toplanmasına olanak veren tesadüfi olmayan örnekleme ulaşılmasını sağlamaktadır (Karasar, 2014). Araştırmanın evrenini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde öğrenim gören ve Muhasebe dersi almış veya potansiyel muhasebe meslek mensubu adayı olabilecek bölümlerde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 371 öğrenci oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Anket formu üç bölüm ve 35 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde ihbarcılık niyetleri ve ikinci bölümde ise ihbarcılık nedenleri ölçeği kullanılmıştır. Son bölümde de katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve iş tecrübesinin olup olmadığı olmak üzere dört soruya cevap vermeleri istenmiştir. Ölçeklere ait detaylı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

- ***İhbarcılık Niyetleri Ölçeği:*** Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen ölçek içsel, dışsal, destekçi ve gizli olarak dört boyut 16 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar 5'li likert tipindedir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları $\alpha=0,77$ ile $\alpha=0,89$ arasında değişmekte olup toplam iç tutarlık katsayısının 0,76 olduğu belirtilmektedir (Celep ve Konaklı, 2012).
- ***İhbarcılık Nedenleri Ölçeği:*** Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen ölçek örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değerler ve misilleme kaygısı şeklinde üç boyut 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar 5'li likert tipindedir. Ölçeğin alt boyutlarına yönelik güvenilirlik katsayıları $\alpha=0,77$ ile $\alpha=0,90$ arasında değişmektedir. Toplam iç tutarlık katsayısının 0,85 olduğu ifade edilmektedir (Celep ve Konaklı, 2012).

Veri toplama araçlarının güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
İhbarcılık Niyetleri Ölçeği	0,812	16
<i>İçsel</i>	0,719	5
<i>Dışsal</i>	0,662	4
<i>Destekçi</i>	0,756	4
<i>Gizli</i>	0,678	3
İhbarcılık Nedenleri Ölçeği	0,838	15
<i>Örgütsel Yarar</i>	0,745	6
<i>Ahlaki ve Mesleki Değer</i>	0,804	5
<i>Misilleme Kaygısı</i>	0,667	4

Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler alabilmektedir ve 1 değerine yaklaşması güvenilirliğin arttığı anlamını taşımaktadır. Analiz sonucunda elde edilen katsayı 0,60-0,80 aralığında ise ölçek "oldukça güvenilir" ve 0,80-1,00 arasında ise "yüksek güvenilir" düzeyinde diyebiliriz (Gürbüz ve Şahin, 2018). Tablo 1 incelendiğinde ihbarcılık niyetleri ölçeğinin genelinin güvenilirlik katsayısı 0,812 olarak bulunurken; içsel boyut 0,719; dışsal boyut 0,662; destekçi boyut 0,756 ve davranışsal boyut ise 0,678 olarak hesaplanmıştır. İhbarcılık neden ölçeğinin genelinin güvenilirlik katsayısı 0,838 olarak bulunurken; örgütsel yarar boyutu 0,745; ahlaki ve mesleki değer boyutu 0,804 ve misilleme kaygısı boyutu ise 0,667 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS paket programında yapılmıştır. Araştırma formunda yer alan ölçek maddelerine güvenilirlik analiz uygulanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler için frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır. İkili değişkenlere göre farklılıkları incelemek için t testi, çoklu değişkenlere göre farklılıkları incelemek için ise ANOVA testinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılımı

		N	%			N	%
Cinsiyet	Kadın	253	68,2	Öğrenim Durumu	Ön lisans	151	40,7
	Erkek	118	31,8		Lisans	207	55,8
Yaş Aralığı	18-20	76	20,5		Lisansüstü	13	3,5
	21-23	216	58,2	İş Tecrübesi	Evet	137	36,9
	24-26	67	18,1		Hayır	234	63,1
	27 ve üzeri	12	3,2				
Toplam		371	100,0	Toplam		371	

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %68,2'si Kadın %31,8'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığına baktığımızda %58,2'si 21-23, %20,5'i 18-20, %18,1'i 24-26 ve %3,2'si ise 27 ve üzeri şeklinde dağılım göstermiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların öğrenim durumu dağılımı, %55,8 lisans, %40,7 ön lisans ve %3,5 oranında lisansüstü şeklinde olmuştur. Son olarak ise katılımcıların okudukları bölümle ilgili herhangi bir iş tecrübesi olmalarıyla ilişkin soruya ise %63,1'i Hayır ve %36,9'u ise Evet cevabını vermiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu kadınlardan 21-23 yaş aralığından, lisans mezunlarından oluşmaktadır. İş tecrübesi konusunda ise çoğunluğunun öğrenim gördükleri bölümle ilgili herhangi bir iş tecrübesinin henüz olmadığı görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların İhbarcılık Niyetleri ve İhbarcılık Nedenlerine İlişkin Tanımlayıcı Analiz

Ölçekler	n	Ort.	SS
İhbarcılık Niyetleri Ölçeği	371	3,59	0,56
<i>İçsel</i>	371	3,82	0,69
<i>Dışsal</i>	371	3,16	0,79
<i>Destekçi</i>	371	3,73	0,82
<i>Gizli</i>	371	3,56	0,70
İhbarcılık Nedenleri Ölçeği	371	3,83	0,54
<i>Örgütsel Yarar</i>	371	3,91	0,63
<i>Ahlaki ve Mesleki Değer</i>	371	4,04	0,70
<i>Misilleme Kaygısı</i>	371	3,45	0,74

Tablo incelendiğinde, katılımcıların ihbarcılık niyetlerinin en çok içsel (Ort: 3,82) gerçekleştiği ve en az ise dışsal (Ort: 3,16) olduğu görülmektedir. İhbarcılık nedenlerinde ise en çok ahlaki ve mesleki değerler (Ort: 4,04) açısından ihbarcılık davranışının görüldüğü; misilleme kaygısının (Ort: 3,45) ortalamasının düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Katılımcıların İhbarcılık Niyetlerinin Cinsiyetlerine Göre Analizi

Boyutlar		n	Ort.	SS	SD	t	p
İçsel	Kadın	253	3,89	0,66	369	2,373	0,018
	Erkek	118	3,71	0,75			
Dışsal	Kadın	253	3,19	0,76	369	1,022	0,307
	Erkek	118	3,10	0,85			
Destekçi	Kadın	253	3,71	0,83	369	-1,146	0,252
	Erkek	118	3,81	0,82			
Gizli	Kadın	253	3,55	0,71	369	-,601	0,548
	Erkek	118	3,60	0,68			
Toplam	Kadın	253	3,61	0,54	369	,709	0,479
	Erkek	118	3,56	0,60			

İhbarcılık niyeti alt boyutlarının ve ölçek genelinin cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan analize göre yalnızca içsel ($p=0,018<0,05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunurken; dışsal, destekçi, gizli ve ölçek genelinde ise istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Başka bir ifade ile katılımcıların içsel boyutunu değerlendirmeleri kadın veya erkek olmalarına göre farklılaşmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların İhbarcılık Niyetlerinin Yaşlarına Göre Analizi

Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p
İçsel	(1) 18-20	76	3,71	0,85	2,494	,060
	(2) 21-23	216	3,81	0,65		
	(3) 24-26	67	4,02	0,58		
	(4) 27 ve üzeri	12	3,88	0,80		
Dışsal	(1) 18-20	76	3,15	0,83	,251	,860
	(2) 21-23	216	3,18	0,80		
	(3) 24-26	67	3,09	0,71		
	(4) 27 ve üzeri	12	3,21	0,89		
Destekçi	(1) 18-20	76	3,82	1,02	1,254	,290
	(2) 21-23	216	3,67	0,75		
	(3) 24-26	67	3,84	0,77		
	(4) 27 ve üzeri	12	3,92	1,09		
Gizli	(1) 18-20	76	3,38	0,66	6,816	,000
	(2) 21-23	216	3,53	0,71		
	(3) 24-26	67	3,83	0,64		
	(4) 27 ve üzeri	12	4,00	0,60		
Toplam	(1) 18-20	76	3,54	0,67	1,636	,181
	(2) 21-23	216	3,57	0,54		
	(3) 24-26	67	3,71	0,42		
	(4) 27 ve üzeri	12	3,74	0,79		

İhbarcılık niyeti alt boyutlarının ve ölçek genelinin katılımcıların yaşlarına göre karşılaştırılması için yapılan analize göre yalnızca gizli ($p=0,000<0,05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunurken; içsel, dışsal, destekçi ve ölçek genelinde ise istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Başka bir ifade ile katılımcıların gizli boyutunu değerlendirmeleri buldukları yaş aralığına göre farklılaşmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların İhbarcılık Niyetlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Analizi

Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p
İçsel	(1) Ön Lisans	151	3,82	0,72	,039	,962
	(2) Lisans	207	3,84	0,68		
	(3) Lisansüstü	13	3,82	0,65		
Dışsal	(1) Ön Lisans	151	3,20	0,78	3,530	,030
	(2) Lisans	207	3,17	0,80		
	(3) Lisansüstü	13	2,60	0,64		
Destekçi	(1) Ön Lisans	151	3,66	0,91	1,195	,304
	(2) Lisans	207	3,79	0,77		
	(3) Lisansüstü	13	3,79	0,76		
Gizli	(1) Ön Lisans	151	3,41	0,71	6,621	,001
	(2) Lisans	207	3,67	0,69		
	(3) Lisansüstü	13	3,74	0,47		
Toplam	(1) Ön Lisans	151	3,55	0,62	1,162	,314
	(2) Lisans	207	3,63	0,51		
	(3) Lisansüstü	13	3,49	0,49		

İhbarcılık niyeti alt boyutlarının ve ölçek genelinin katılımcıların öğrenim durumlarına göre karşılaştırılması için yapılan analize göre yalnızca dışsal ($p=0,030<0,05$) ve gizli ($p=0,001<0,05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunurken; içsel, destekçi ve ölçek genelinde ise istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Başka bir ifade ile katılımcıların dışsal ve gizli boyutunu değerlendirmeleri buldukları öğrenim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların İhbarcılık Nedenlerinin Cinsiyetlerine Göre Analizi

Boyutlar		n	Ort.	SS	SD	t	p
Örgütsel Yarar	Kadın	253	3,98	0,63	369	3,019	0,003
	Erkek	118	3,77	0,61			
Ahlaki ve Mesleki Değer	Kadın	253	4,03	0,72	369	-,364	0,716
	Erkek	118	4,06	0,66			
Misilleme Kaygısı	Kadın	253	3,40	0,74	369	-2,093	0,037
	Erkek	118	3,58	0,75			
Toplam	Kadın	253	3,84	0,57	369	,471	0,638
	Erkek	118	3,82	0,48			

İhbarcılık nedenleri alt boyutlarının ve ölçek genelinin cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan analize göre yalnızca örgütsel yarar ($p=0,003<0,05$) ve misilleme kaygısı ($p=0,037<0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunurken; ahlaki ve mesleki değer ve ölçek genelinde ise istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Başka bir ifade ile katılımcıların örgütsel yarar ve misilleme kaygısı boyutlarını değerlendirmeleri kadın veya erkek olmalarına göre farklılaşmaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların İhbarcılık Nedenlerinin Yaşlarına Göre Analizi

Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Yarar	(1) 18-20	76	3,65	0,73	6,716	,000
	(2) 21-23	216	4,01	0,61		
	(3) 24-26	67	3,89	0,47		
	(4) 27 ve üzeri	12	4,08	0,60		
Ahlaki ve Mesleki Değer	(1) 18-20	76	3,74	0,99	6,763	,000
	(2) 21-23	216	4,09	0,61		
	(3) 24-26	67	4,21	0,49		
	(4) 27 ve üzeri	12	4,12	0,72		
Misilleme Kaygısı	(1) 18-20	76	3,25	0,76	4,604	,004
	(2) 21-23	216	3,47	0,70		
	(3) 24-26	67	3,55	0,82		
	(4) 27 ve üzeri	12	4,00	0,75		
Toplam	(1) 18-20	76	3,57	0,69	8,498	,000
	(2) 21-23	216	3,89	0,49		
	(3) 24-26	67	3,91	0,41		
	(4) 27 ve üzeri	12	4,07	0,56		

İhbarcılık nedenleri alt boyutlarının ve ölçek genelinin katılımcıların yaşlarına göre karşılaştırılması için yapılan analize göre bütün alt boyutlarda ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Başka bir ifade ile katılımcıların ihbarcılık nedenleri değerlendirmeleri buldukları yaş aralığına göre farklılaşmaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların İhbarcılık Nedenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Analizi

Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Yarar	(1) Ön Lisans	151	3,83	0,60	3,437	,033
	(2) Lisans	207	3,99	0,65		
	(3) Lisansüstü	13	3,73	0,58		
Ahlaki ve Mesleki Değer	(1) Ön Lisans	151	3,87	0,79	7,832	,000
	(2) Lisans	207	4,16	0,61		
	(3) Lisansüstü	13	4,12	0,67		
Misilleme Kaygısı	(1) Ön Lisans	151	3,42	0,68	,374	,688
	(2) Lisans	207	3,49	0,80		
	(3) Lisansüstü	13	3,40	0,69		
Toplam	(1) Ön Lisans	151	3,73	0,56	,374	,688
	(2) Lisans	207	3,91	0,52		
	(3) Lisansüstü	13	3,77	0,47		

İhbarcılık nedenleri alt boyutlarının ve ölçek genelinin katılımcıların öğrenim göre karşılaştırılması için yapılan analize göre yalnızca örgütsel yarar ($p = 0,033 < 0,05$) ve ahlaki ve mesleki değer ($p = 0,000 < 0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunurken; misilleme kaygısı ve ölçek genelinde ise istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Başka bir ifade ile katılımcıların ihbarcılık nedenleri değerlendirmeleri buldukları yaş aralığına göre farklılaşmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, muhasebe meslek mensubu adaylarının ihbarcılık niyeti ve nedenlerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde öğrenim gören potansiyel muhasebe meslek mensubu adayları olarak 371 öğrenci katılmıştır.

Araştırma sonucunda potansiyel muhasebe meslek adayı olan katılımcıların ihbarcılık niyetlerinin en çok içsel ve en az ise dışsal olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna benzer olarak Özer (2021), Nartgün ve Kaya (2017) çalışmasında içsel ihbarcılık en yüksek bulunurken dışsal ihbarcılık ise en düşük olarak bulunmuştur. Buna karşın Çekiç (2020) çalışmasında en düşük ihbarcılığı dışsal olarak, en yüksek ihbarcılığı ise destekçi olarak tespit etmiştir. Literatürde Çeven (2019), Aydan ve Kaya (2018) ve Bakar (2012) yaptıkları çalışmalarda da dışsal ihbarcılığın en düşük düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. İhbarcılık davranışında dışsallığın düşük olmasının nedeni toplumsal olarak çalışılan yere sadakatsizlik olarak algılanmadan kaynaklanıyor diyebiliriz.

İhbarcılık nedenlerinde ise öğrencilerin en çok ahlaki ve mesleki değerler açısından ihbarcılık davranışına başvuracağı ve misilleme yapılacak kaygısının en az ortalamayla düşük olduğu görülmüştür. Fatoki (2013) ve Hwang vd. (2008) çalışmalarında katılımcıların misilleme kaygısının ihbarcılığı olumsuz etkilediği görülmüştür. Cassematis ve Wortley (2013) ise çalışmasında “ihbarcılarda misilleme olacağına ilişkin düşüğe olsa korku vardır” sonucuna ulaşmıştır. İhbarcılık niyetinde bulunanların misilleme kaygısı ortalamasının üzerinde olmakla birlikte bu sonuçlarla örtüşmektedir. Araştırma sonuçları Aydan ve Kaya (2018) ve Çekiç (2020) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile de örtüşmektedir. Nartgün ve Kaya (2017) tarafından yapılan çalışmasının sonuçları misilleme kaygısı sonuçları açısından benzerlik gösterirken; araştırmasında katılımcıların en yüksek ortalama örgütsel yarar boyutunu değerlendirmeyi yapması açısından ise farklılaşmaktadır.

Araştırma bir başka sonucuna göre; ihbarcılık niyetleri cinsiyete göre içsel; yaşa göre gizli; öğrenim durumuna göre ise dışsal ve gizli boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Aksu (2019) çalışmasında ihbarcılık eğiliminin içsel ve dışsal boyutunda yaşa, cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Orak (2019), Çeven (2019) ve Çekiç (2020) cinsiyet değişkenine göre ihbarcılık niyetlerinin değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Toker Gökçe (2014), Topgül (2018) ve Baltacı (2016) cinsiyet değişkenine göre ihbarcılık niyetinin farklılaştığını bulurken; Aydan ve Kaya (2018) ise dışsal, destekçi ve gizli boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Arslan ve Kayalar (2017), çalışmalarında eğitim seviyesinin ihbarcılığı pozitif yönde etkilediği ve eğitim düzeyi düştükçe ihbarcılık davranışının azaldığını tespit etmiştir. Benzer olarak Near ve Miceli (1985) çalışmasında eğitim düzeyi ile ihbarcılığın doğru orantılı olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmada ihbarcılık nedenleri cinsiyete göre örgütsel yarar ve misilleme kaygısı; yaşa göre bütün alt boyutlarda ve ölçek genelinde; öğrenim durumuna göre ise örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değer boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Nartgün ve Kaya (2017) çalışmasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığını; buna karşı benzer olarak Aydan ve Kaya (2018), Celep ve Konaklı (2012) çalışmalarında ise cinsiyete göre örgütsel yarar boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çekiç (2020) araştırma sonucuna benzer olarak yaşa göre ölçek genelinde, örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değer alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu sonucunu tespit etmiştir. Öğrenim durumu değişkenine göre ise Celep ve Konaklı (2012), Çekiç (2020) çalışmalarında gruplar arasında anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

İhbarcılık Niyetleri en çok içsel olarak gerçekleşirken en az dışsal olarak gerçekleşmiştir. Bu durumun kültürel ve farklı kişilik özellikleriyle de ilişkisi araştırılabilir. Araştırma sırasında ihbarcılığın toplumsal olarak yanlış algılanmasının düzeltilmesi için gerekli açıklamalar yapılmıştır. Potansiyel meslek mensuplarının meslek hayatlarında etik dışı konulara karşı daha duyarlı olmaları ve ihbarcılık niyetlerinin olumlu etkilenmesi için ders müfredatlarında daha çok gündeme gelmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C.C. (2006). "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing", *Mercek Dergisi*, 1-13.
- Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15-26.
- Aydan, S., ve Kaya S. (2018). Sağlık Sektöründe İhbarcılık: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Sekreterler Üzerine Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 41-63.
- Aydın, U. (2002). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Brown, A. J. (Ed.). (2008). *Whistleblowing in the Australian public sector: Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organisations*.
- Casematis, P.G. & Wortley, R. (2013). Prediction of Whistleblowing or Nonreporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. *J Bus Ethics*, 117(3), 615-634.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *E-international Journal of Educational Research*, 65-88.
- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4 (3), 123-142.
- Çekiç, Y. (2020). *Hemşirelerin Etik Değerleri İle İhbarcılık Niyetleri Ve Nedenleri Arasındaki İlişki: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Çeven, S. (2019). *Sağlık çalışanlarının sessizlik ve ifşa (whistleblowing) düzeylerinin incelenmesi: Üniversite hastanesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Fatoki, O. (2013). Internal Whistleblowing Intentions Of Accounting Students In South Africa: The Impact Of Fear Of Retaliation, Materiality And Gender, *Journal Of Social Science*, 37(1), 31-44.
- Gökçe, A.T. (2014). Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-11.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kartalpe Behram, N. (2015). *Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi*. Beta Basım, İstanbul.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Nartgün, Ş. S. ve Kaya, A. (2017). Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki". *International Journal of Social Science*, 54(1), 65-89.
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- Orak, Z. (2019). *Liderlik Davranışları ve İhbarcılık (Whistleblowing) Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Güzellik ve Estetik Amaçlı Sağlık Kuruluşlarında Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özer, M. (2021). *Sağlık Sektöründe Örgütsel Etik İklim ve Whistleblowing İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Pitt, G. (1996). Rights and Employee Rights, The Case of Free Speech. *Understanding Human Rights*, 393-394.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*, Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Saygan, S. ve Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Taş, F. ve Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 34-54
- Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 261-282.
- Topgül, S. (2018). Demografik Özelliklerin Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Kamu Kurumları Üzerine Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 153-183.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Uys, T. (2008). Rational Loyalty and Whistleblowing. *Current Sociology*, 56(6), 904-921.
- Vandekerckhove, W. (2016). *Whistleblowing and organizational social responsibility: A global assessment*. Routledge.
- Yılmaz, E. G. (2009). Kurumsal iletişim ve prensiplere dayalı kurumla uyumsuzluk davranışı: Whistleblowing. *Uluslararası Davraz Kongresi, (Süleyman Demirel Üniversitesi, 24-27 Eylül)'nde sunulan bildiri, Isparta, Türkiye*.