FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
Journal of Social Sciences
p-ISBN:1300-9702 e-ISBN: 2149-3243

WHISTLEBLOWING (ERDEMLİ RAPORLAMA) VE MANTAR YÖNETİM ARASINDAKİ İLİŞKİ

The Relationship Between Whistleblowing and Mushroom Management

Fatih Ferhat ÇETİNKAYA[1] ve Mustafa ALTINTAŞ[2]

[1] Dr. Öğr.Üy., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e posta: ffcetinkaya40@gmail.com, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2263-0479

[2] Öğr.Gör. Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, e posta: mustafaltintas40@gmail.com ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9846-5513

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi
Geliş/Received: 22.10.2020
Kabul/Accepted: 17.03.2021

DOI:
10.18069/firatsbed.815157

Anahtar Kelimeler
mantar yönetim, yönetim, erdemli raporlama (whistleblowing).

ÖZ

Yönetim şekilleri örgütler açısından her zaman araştırma konusu yapılmaktadır. Son yıllarda gündemde olan mantar yönetim kavramı da araştırmacıların ilgilendiği bir yönetim tarzıdır. Mantar yönetim çalışanlar ile çoğu bilgilerin paylaşılmadığı bir yönetim şeklidir. Whistleblowing kavramı ise çoğu zaman örgütsel açıdan pozitif bir şekilde algılanan örgüte faydalı bilgilerin çalışanlar tarafından yönetime iletilmesidir. Farklı yönetim tarzlarının olduğu örgütlerde erdemli raporlama davranışının nasıl değişikli gösterdiğinin ortaya konulması açısından çalışma önemli görülmüştür. Araştırmanın amacı, mantar yönetimin erdemli raporlamaya ve alt boyutlarına etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışma 470 özel sektör çalışanı üzerinde yapılmıştır. Anket tekniği ile toplanan veriler gerekli istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, mantar yönetimin erdemli raporlama davranışına etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yine araştırma neticesinde mantar yönetimin erdemli raporlamanın alt boyutlarından olan dışsal erdemli raporlamayı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği, mantar yönetimin içsel erdemli raporlamayı negatif ve anlamlı şekilde etkilediği ve mantar yönetimin kayıtsızlığı negatif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında ilgili literatüre katkı sağlamaya çalışılmıştır.

Keywords
mushroom management, management, whistleblowing.

ABSTRACT

Management forms are always determined as a topic of research for organizations. The concept of mushroom management that has been on the agenda in recent years, is a management style that researchers are interested in. Mushroom management is a management style in which most of the information is not shared with employees. In contrary; the concept of whistleblowing is the transmission of useful information which is perceived positively in terms of organization to the administration by the employees, The study was considered as important in terms of revealing how whistleblowing behavior changes in organizations which has different management styles. The aim of the research is to reveal whether mushroom management has an effect on whistleblowing and its sub-dimensions. The study was conducted on 470 private sector employees. The data collected with the survey technique were subjected to the necessary statistical analysis. As a result of the research, it has been determined that mushroom management has no effect on whistleblowing behavior. As a result of the research, additionally it was determined that mushroom management positively and significantly affected external whistleblowing which is one of the sub-dimensions of whistleblowing, but it is also determined that the mushroom management affected internal whistleblowing negatively and significantly and affected indifference negatively and significantl. In the light of these results, it has been tried to contribute to the relevant literature.

Atıf/Citation: ÇETİNKAYA, F.F. ve ALTINTAŞ, M. (2021). Whistleblowing (Erdemli Raporlama) ve Mantar Yönetim Arasındaki İlişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.* 31, 2(781-793).

Sorumlu yazar/Corresponding autohor: Fatih Ferhat ÇETİNKAYA, ffcetinkaya40@gmail.com

1. Giriş

Sosyal bir varlık olan insan var oluşundan bu yana hep bir arayış içerisinde olan, doğruyu yanlıştan ayırt etmeye çalışan, yönetme ve yönetilmeye ihtiyaç duyan, yaşamına çeşitli metaforlar ile anlam katmaya çalışan bir varlıktır. İnsanlar öncelikle kendi kişisel ihtiyaçlarına ulaşmaya çalışırken zamanla bir gruba dahil olma isteğinin, hayatın vazgeçilmez bir parçası olduğu anlaşılmıştır. İnsanların belirli bir gruba dahil olma istekleri ile birlikte eş zamanlı bir şekilde yönetim kavramı ortaya çıkmış olup, gelişen ve değişen dünyada ilk günkü gibi önemini ve yerini korumaktadır. Yönetim kavramı, belirlenmiş amaçlara ulaşmak üzere bir grup insanın aralarındaki iş birliği ve koordinasyon çabalarını içeren bir süreç olarak ifade edilmektedir (Çelik ve Şimşek, 2018:4). Dolayısıyla insanlar kendilerini bir sürecin içerisine dahil ederek ulaşmak istedikleri standartlara ve yaşamlarına anlam katmak istedikleri metaforlara yönetim olgusuyla ulaşmaya çalışmaktadırlar.

Yönetim olgusuyla amaçlarına ulaşmak isteyen insanlar bir grubun üyesi olarak çeşitli yönetim stilleri ve davranış kalıpları ile günlük hayatta yaşadıkları olay ve durumları örgüt düzeyine taşımaktadır. Amaçlarına ulaşmak isteyen bireyler örgütlerde belli başlı kurallara, yönetmeliklere, o örgütün kültürüne ayak uydurmak durumunda kalmaktadır. Bir örgütün en temel amaçlarından olan etik ve ahlaki sorumluluklar, bireylerin nasıl davranması gerektiğine ilişkin onlara yol göstermektedir.

Son yıllarda örgütler özellikle etik ve ahlaki sorumlulukları benimseyerek davranışlarını ona göre şekillendirmek istemektedir. Dolayısıyla örgütteki insan unsuru, örgütün dışarıdan görünüşü için en önemli faktörlerden birisidir. Bir bireyin olumlu veya olumsuz davranışları, örgütün iç ve dış paydaşlarına yansımaktadır. Çeşitli sektörler göz önünde alındığında bireyler mesleklerini icra ederken herhangi bir ihmali, yanlışı ve hatalı durumu ortaya çıkarması hem örgüt açısından hem de kamuoyu açısından ciddi kayıpların önüne geçebilir (Mansbach ve Bachner, 2010). Sözü geçen olay ve durumlara karşılık gelen kavramın whistleblowing kavramı olduğu ifade edilmektedir. Kavramın ortaya çıkış noktasına bakıldığında bireylerin, örgütlerin, kamuoyunun, devletin ve herkesin yararına olan durumların açığa çıkartılması şeklindedir.

Whistleblowing kavramı, ilk olarak güvenlik risklerini ortaya çıkaran ve hukuki bir belge niteliği taşıyan bir toplantıda sunulan metinde geçtiği belirtilmektedir (Nalcı Arıbaş, 2014:14). Örgütsel davranış alanında çalışmalar yapan birçok araştırmacı bu kavramın pozitif bir kavram olduğunu belirtmektedir. İspiyonculukla, gammazlıkla, dedikoduyla karıştırılmaması gereken bu kavramın ses çıkarma davranışı ile benzeştiği söylenebilir.

Öte yandan bir örgütteki yönetim tarzları hem çalışanların örgüte bakış açısını hem de örgütün kurum kültürünü şekillendirmektedir. Buna ek olarak son yıllarda mantar yönetimi yeni bir yönetim kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir metafor şeklinde ortaya çıkan mantar yönetim kavramı, mantarların yetiştirilmesini esas alarak yönetim biliminde yerini almıştır. Mantar yetiştiriciliğinde mantarın karanlık ortamlarda yetişen bir bitki olduğu düşünülerek çalışanlar metaforik olarak mantara benzetilmiş ve sadece çalışanın ihtiyaç duyduğu kaynaklar ile daha performanslı olacağı dile getirilmiştir (Birincioğlu ve Tekin, 2018:170).

Bu kapsamda bu çalışmanın amacı mantar yönetim uygulanan örgütlerde meydana gelen yanlış, yasa dışı, ahlâk dışı olayların açığa çıkarılmasının ilişkini belirlemektir. Çalışmada mantar yönetim kavramındaki karanlık durumların, gizliliklerin örgütte meydana getirebileceği rapor etme durumunu hangi yönde etkileyeceği belirlenmek istenmiştir.

2. Literatür Taraması

Bu bölümde mantar yönetim ve erdemli raporlama (whistleblowing), literatür çerçevesinde kavramsal olarak ele alınmaktadır. Çalışmada özel sektör çalışanlarının erdemli raporlama ve mantar yönetim algıları arasındaki ilişkiler ele alınmakta ve mantar yönetimin erdemli raporlama ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığı analiz edilmektedir.

2.1. Mantar Yönetim

Mantar yönetim kavramı son yıllarda yönetim bilimine girmiş olan yeni bir kavramdır. Bu kavrama mantar yönetim denilmesinin sebebi mantarın bir metafor olarak kullanılmasındandır. Mantar yetiştirme metotlarının

içerisinde mantara gübre verilmesi, karanlıkta büyüme bırakılması ve bunun sonucunda kısa zamanda verim alınması gibi metaforlardan etkilenilerek bu kavram ortaya çıkarılmıştır. Mantar yönetiminde temel amaç ise yöneticilerin çalışanlarından bazı bilgileri gizlemesidir. Yani onları karanlık ortamlarda bırakmasıdır. Yöneticiler, çalışanlarının ihtiyacı olan kaynaklara ulaşmasını sağlar fakat örgüt politikalarını, gizli bilgilerini, gelirlerini onlarla paylaşmaz. Mantar yönetim biçimi uygulanan örgütlerde çalışanların meraklı olması ve kendilerini ifade etme çabaları desteklenen bir durum değildir (Mar, 2011).

Mantar yönetim neyin ne olduğunu açıklamadan talimatlar ile yönlendirme anlamı taşımaktadır. Böyle bir durumda bilgi asimetrisi konusu meydana gelmektedir. Geçmişte klasik yönetim anlayışının hakim olduğu zamanlarda bilgi asimetrisi herhangi bir problem yaratmazken, günümüzde bilgi çağı ile birlikte sadece değişim kavramının değişmediği varsayılarak literatüre kazandırılan mantar yönetim kavramı önemli bir duruma işaret etmektedir (Tekin ve Birincioğlu, 2017:22). Kısacası mantar yönetim içe kapanık bir kapalı sistem olarak da görülebilir. Genellikle mantar yöneticileri kendi işlerini yaptırmak için bu yönetim tarzına uygun kişilerin yanlarında çalışmalarına sıcak bakmaktadır.

Mantar yönetim yaklaşımında belirsizlik oldukça yüksek, geri bildirim ise oldukça düşüktür. Dolayısıyla mantar yönetim yaklaşımında hem bilginin hem de kaynakların nereden gelip nereye gittiği tamamıyla bir soru işaretidir (Baxter, 2005). Ayrıca mantar yönetim yaklaşımı bir örgütün personeline mantar gibi muamele etmesini ifade eder. Mantar karanlıkta tutulur, üzeri gübre ile örtülür ve yeterli büyümeye ulaştığı zaman tüketilir (Herman, 1997:66). Dolayısıyla mantar yerine konulan çalışanlar, yeterli bilgi verilmeyerek karanlıkta tutulmakta ve onlardan elde edilen kazanç sağlandığında tüketilmektedir.

Mantar yönetim yaklaşımını uygulamanın bazı nedenleri bulunmaktadır. Kılıç (2015)'a göre bunlar; bilgilerin gizlilik düzeyi, prosedürler, çalışanlar arasında çatışmaları önlemek, örgütün prestijini korumak, söylentilere önlem almak, panik ve kaosun önüne geçmektir. Bilgilerin gizlilik düzeyinde, örgütün elinde var olan teknik bilgilerin (patent, formül, yazılım vb.) bütün çalışanlarla paylaşılmaması gerektiği savunulmaktadır. Bazı yasal prosedürler gereği yine kişisel bilgiler her çalışan ile paylaşılamaz. Çalışanlar arasındaki çatışmaları önlemek için bilgilerin paylaşılmaması gerektiği savunulmaktadır. Üst yönetim ile bir çalışan arasında gerçekleşen etik dışı davranış veya yanlış bir davranışın açığa çıkması birimler ve çalışanlar üzerinde baskı oluşturabilir (Kılıç, 2015:475). Mantar yönetimin uygulanma sebeplerinden olan bu durum erdemli raporlama ile ters düşmektedir. Doğru olan bir örgütte yanlış/etik dışı yasa dışı bir olay olduğunda bunun açığa çıkartılmasıdır.

Yine aynı şekilde örgütün prestijini korumak mantar yönetimin uygulanma sebeplerinden birisidir. Örgüte ait bilgilerin erişime açılması örgütün bazı sırlarının da ortaya çıkarılması manası taşımaktadır. Bu da örgütün prestijini sarsabilmektedir. Söylentilerin ve yanlış yorumların önüne geçilmesi örgüt adına önemli bir durumdur. Örgütün var olduğundan farklı gösterilmesi, çeşitli dedikodular örgüte zarar verebilir. Bu yüzden her şeyin paylaşılmaması gerektiği kanaati uyanmaktadır (Kılıç, 2015:476).

Smart (2012) çalışmasında, Titanik gemisinin buz dağına çarpmak üzereyken bunu pek az kişinin bildiğini söyleyerek bazı bilgilerin az kişi tarafından bilinmesinin kaotik bir ortamın oluşmaması adına faydalı olabileceğini söylemektedir. Mantar yönetim kavramı genelde bazı işlerin gizli tutularak örgütün daha iyi yönetileceği kanaatinde olan bir yaklaşımdır. Fakat günümüzde iletişimin sıklıkla kullanılması, bilgi alışverişinin faydalı bir olgu olduğu aşikârdır. Dolayısıyla bir örgütte bilinmesi ve bilinmemesi gereken faktörlerin ayrımının sağlıklı bir şekilde yapılarak bunu yönetime entegre etmek örgüt açısından büyük avantajlar sağlayabilir. Özellikle erdemli raporlamanın içsel boyutu göz önüne alındığında örgütte meydana gelebilecek yanlış, etik dışı, yasa dışı olayların örgütün dışındaki kişilerin haberi olmadan önüne geçilmesi örgüt açısından faydalı olabilir.

2.2. Whistleblowing (Erdemli Raporlama)

Whistleblowing kavramı, "to blow the whistle on" kökeninden gelen İngilizce bir kavram olup, "ıslık çalma" olarak ifade edilen bir kavramdır (Alp, 2014:386). Bir nevi metafor olarak kullanılan whistleblowing kavramı, literatüre bir spor müsabakasında hakemin faule işaret etmek amacıyla düdüğünü çalması ve güvenlik güçlerinin suç işleyenlerin uyarmak amacıyla düdüğü çalması anlamlarına gelmektedir (Alper ve Çetin, 2018:50).

Whistleblowing kavramının yerli literatürde tam bir karşılığı bulunmamaktadır. Türkiye'de whistleblowing üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde (Alpaslan Danışman, 2006; Fettahlıoğlu ve Demir, 2014; Demirtaş, 2014; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015; Toker Gökçe, 2014; Başol ve Karatuna, 2015; Kızıloğlu ve Çelik, 2015; Candan ve Kaya, 2015; Uyar ve Yelgen, 2015, Yürür ve Nart, 2016; Kurnaz vd., 2018; Tosunoğlu, 2019) bilgi uçurma, bilgi ifşası, etik olmayan durum ve davranışları bildirme gibi birçok farklı anlamın kavrama yüklendiği görülmektedir. Bu çalışmaların yanı sıra Aktan (2015) whistleblowing için vicdani red davranışı; Özaslan ve Ünal (2016) açığa çıkarma; Yılmaz ve Bayram (2018) etiksel ifşa; Kavkalı ve Yeşiltaş (2018) sosyal bildirme davranışı olmak üzere whistleblowing kavramı Türkçeleştirilmeye çalışılmıştır. Altıntaş (2019), Altıntaş ve Özata (2020a) ile Altıntaş ve Özata (2020) ise çalışmalarında whistleblowing kavramını Türkçeye çevirirken "erdemli raporlama" kavramını kullanmıştır. Bunu kullanmasının sebebinin ise whistleblowing davranışının olumlu yönüne işaret etmek amacıyla erdem kelimesini kullanmış ve kavramın amacını ortaya koymak için raporlamanın uygun olacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada da whistleblowing kavramı yerine erdemli raporlama kavramı kullanılacaktır.

Erdemli raporlama kavramı dünyada ilk kez 1963'te güvenlik risklerini açığa çıkaran, hem hukuki hem de resmî bir belge niteliği taşıyan bir metinde adı geçmiştir. Ayrıca İngiliz hukukunda yer alan bir polisin suçluyu durdurmak amacıyla düdük çalması, erdemli raporlama kavramının ortaya çıkış noktalarından birisidir. Etik dışı veya yasalara uygun olmayan davranışların önüne geçilmesi faaliyetleri erdemli raporlama kavramının özünü oluşturmaktadır (Hersh, 2002:243).

O tarihte adı sıklıkla duyulmaya başlayan erdemli raporlama kavramının bazı araştırmacılar tarafından genel kabul görmüş tanımlamaları yapılmıştır. Örneğin Near ve Miceli (1985), erdemli raporlamayı; "işverenlerinin kontrolü altında, yasadışı, ahlâksız veya gayri meşru uygulamaların örgüt üyelerinin (eski veya şimdiki), eylemi gerçekleştirebilecek kişi veya kuruluşlara açıklanması" olarak tanımlamıştır. Jubb (1999) ise kavrama farklı bir anlam katarak geliştirmiştir. Araştırmacıya göre erdemli raporlama; "örgütü içeren ve kontrolü altında olan bir fiilin ya da şüphelenilen/öngörülen önemli boyuttaki illegallik ya da başka türdeki haksızlığın, kamu kaydına geçen ve örgütle ilgili verilere özel (ayrıcalıklı) erişimi bulunan/bulunmuş olan bir birey tarafından, bu haksızlığı/illegalliği düzeltme gücü bulunan dış bir birime, planlı olarak ve zorunlu olmadan ifşa etme hareketidir."

Bir örgütte meydana gelen yanlışlıkların açığa çıkartılması durumu genellikle bilinen yolların dışına çıkılması ile gerçekleşmektedir (Harrison, 2005). Eğer bir çalışan bilinen yolların dışına çıkmışsa genellikle olumsuz durumlar ile karşı karşıya kalabilmektedir (Peter vd., 2011). Erdemli raporlamayı gerçekleştiren çalışanlar örgütte sorunlu kişi veya hain damgası yiyebilmektedir (Jubb,1999). Erdemli raporlama davranışı, bir çalışanın zarara uğrayacağını bilmesine rağmen örgütün çıkarları için yerine getirmiş olduğu prososyal bir davranıştır (Taylor ve Curtis, 2010). Ayrıca erdemli raporlama örgütün etkililiğinin ve işlerliğinin artırılmasında önemli bir kilometre taşı olarak kabul edilebilir.

Erdemli raporlama davranışının belirli aşamaları bulunmaktadır. Davranışın ne zaman ortaya çıktığı, kim tarafından yapılabileceği, hangi makamlara bu durumların ulaşacağı belirli bir düzen içerisindedir. Aktan (2015)'ın oluşturmuş olduğu erdemli raporlama eyleminin aşamaları Tablo 1'de verilmiştir.

Aktan (2015) tarafından geliştirilen 5N1K Erdemli Raporlama analizi kayda değer bilgiler sunmaktadır. Söz konusu analizde erdemli raporlamanın ne olduğu, nereye, nasıl ve ne zaman yapıldığı ve erdemli raporlayıcının kim olduğu açık bir şekilde belirtilmiştir. Erdemli raporlamanın belirli kişisel, örgütsel ve durumsal sebeplerinin olduğu belirtilmektedir. Ayrıca güçlü bir örgüt kültürünün ve örgütsel vatandaşlık bilincinin örgütlerdeki farkı ortaya konulmuştur. Erdemli raporlama davranışının sadece mevcut çalışanlar tarafından değil aynı zamanda eski personel ve bilgi sahibi olan dış paydaşlar ile ortaya çıkabileceği vurgulanmaktadır.

Genel olarak bakıldığında erdemli raporlamayı etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar, erdemli raporlama eylemini etkileme olasılığı olan beş faktörün üzerinde durmaktadır. Bunlar kültürel/etik faktörler, misilleme, psikolojik faktörler, yapısal faktörler ve etik dışı uygulamaların türü olarak belirtilmiştir (Kozak ve Şahin, 2018). Kültürel/etik faktörlere bakıldığında bireylerin yaşadıkların toplumdaki inanışlar, gelenek ve görenekler vb. şeyler eylemin yapılmasını etkilemektedir. Misilleme ise erdemli raporlamayı yerine getirecek kimsenin sonuçlarından çekinmesini ifade etmektedir. Eğer birey sert cezalarla karşılaşacağını düşünürse eylemi yapmaktan vazgeçebilir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017:129). Psikolojik faktörler ise bir

çalışanın örgütüne içten bağlılığını ve bu durumda örgütün çıkarları için eylemi yerine getireceği belirtilmektedir. Eğer bir örgütte yanlış, etik dışı, yasa dışı uygulamaları açığa çıkarma kültürü gelişmiş ise erdemli raporlama eylemi tüm çalışanlar tarafından yapılır. Bu durum ilgili örgütün yapısal faktörleri arasında girmektedir. Son olarak erdemli raporlama eylemi, yanlış veya etik dışı faaliyetlerin türüne bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Özler vd, 2010:175).

Tablo 1. 5N1K Erdemli Raporlama Analizi

Ne Erdemli Raporlama Nedir?	Erdemli Raporlama, bir örgütün içindeki etik dışı, yasa dışı eylem ve davranışların örgüt içi veya örgüt dışı kimselere zarar vermemesi amacıyla enformasyon sahibi bireyler tarafından (paydaşlar ve çalışanlar) sorunları çözme yetkisine sahip kişilere bildirilmesidir.
Niçin, Neden? Erdemli Raporlama Niçin Yapılır?	*Kişisel nedenler*: Bireyin erdem ve etik değerlere bağlılığı, eylem sonucunda ödüllendirme beklentisi *Örgütsel nedenler:* Güçlü bir örgüt kültürü, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmiş düzeyde olması vb. *Durumsal nedenler:* Sadece bazı durumlara meydana gelen yanlış, etik dışı vb davranış ve durumlar buna dahil edilebilir. Kişisel anlaşmazlık, kıskançlık vb.
Nasıl? Erdemli Raporlama nasıl ve hangi yöntemlerle yapılır?	*Aleni erdemli raporlama:* Etik dışı, yanlış, yasa dışı eylem ve davranışların sözlü veya yazılı bildirimi. *Zımni erdemli raporlama:* Etik dışı, yanlış, yasa dışı eylem ve davranışların kimliğin gizli tutularak bildirilmesidir. Erdemli raporlayıcı, kendisini gizleyerek olayı açığa çıkartır (anonim). Üst yönetim erdemli raporlayıcının kimliğini bilir fakat açığa çıkartmaz (gizli). *Araçlar:* Telefon, faks, mektup, e-mail vb. araçlar
Nereye? Erdemli Raporlayıcı, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri nereye/kime bildirir?	*İçsel erdemli raporlama:* Etik dışı, yanlış, yasa dışı eylem ve davranışların örgütün üst yönetimine yazılı veya sözlü şekilde rapor edilmesidir. *Dışsal erdemli raporlama:* Etik dışı, yanlış, yasa dışı eylem ve davranışların örgütün dışında, sorunları açığa çıkartabilecek veya çözebilecek kişi ya da kuruluşlara (adli yargı makamları, medya vb) rapor edilmesidir.
Ne Zaman? Erdemli Raporlayıcı, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri ne zaman bildirir?	Güçlü bir örgüt kültürünün ve örgütsel vatandaşlık davranışının sağlam bir şekilde yerleşmiş olduğu örgütlere erdemli raporlama için bir zaman konusu yoktur; yanlış, yasa dışı, etik dışı olay meydana geldiğinde erdemli raporlayıcılar harekete geçerek davranışı yerine getirirler. Eğer bir örgütte örgütsel vatandaşlık bilinci ve güçlü bir örgüt kültürü mevcut değilse durumsal nedenlere bağlı olarak erdemli raporlama eylemi gerçekleştirilebilir.
Kim? Organizasyonda yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişiler (erdemli raporlayıcılar) kimlerdir?	Örgütlerde yanlış, etik dışı ve/veya yasa dışı davranışları ortaya çıkarak kişilere "erdemli raporlayıcılar" adı verilir. Bu kişilere "gönüllü denetçiler" de denilmektedir. Gönüllü oldukları için tamamen vicdani olarak bu görevi yerine getirmektedirler. Erdemli raporlayıcılar üç gruba ayrılır: - Enformasyon sahibi olan örgütün eski çalışanları, - Enformasyon sahibi olan mevcut çalışanlar - Örgüt dışından olan örgüt içi bilgilere sahip olan paydaşlar

2.3. Mantar Yönetim ve Whistleblowing Arasındaki İlişki

Günümüzde örgütlerde çalışanlar, kurumlarında meydana gelen etik dışı, yasa dışı, mevcut kurallara aykırı veya yanlış uygulamalar ile karşı karşıya kalabilmektedir. Böyle durumlardan rahatsız olan ve bu durumların çözüme kavuşmasını isteyen çalışanlar, var olan problemleri çözmek amacıyla bir çaba içerisine girmektedir. Bu durumun en önemli kilometre taşı ise erdemli raporlamadır. Erdemli raporlama, bir örgütteki yanlış

uygulamaların önüne geçilmesinde etkili rol oynayan bir kavramdır. Eğer bir örgütte yasa dışı, ahlâk dışı eylemler gerçekleştiriliyorsa bu durum örgütün içinde bulunduğu toplumu da doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla çözüme kavuşturulması hem örgütsel açıdan hem de toplumsal açıdan önem taşımaktadır. Yanlış uygulamaların ortadan kaldırılması için yapılan erdemli raporlama davranışı her örgüt için doğru karşılanan bir eylem değildir. Bazı örgütlerde bu durum doğru bir davranış olarak kabul edilirken bazı örgütlerde ise ispiyonculuk, gammazlık gibi kötü anlamlar yüklenmektedir. Eylemi yerine getiren çalışanlar bazı yaptırımlar ile karşı karşıya kalabilmektedir. Erdemli raporlama eyleminin doğru bir davranış olarak kabul edilmesi ve uygulanması için örgüt kültürüne bunun yansıması gerekmektedir.

Mantar yönetim ise yöneticilerin çalışanlarından belli başlı bilgileri gizlediği bir ortamda daha verimli çalışma alanı sağlayabileceği varsayımıyla ortaya atılmış bir kavramdır. Üst yönetimin asıl amacının örgütü yönetmek olduğu ve bunun sonucunda her bilgiyi paylaşmaması gerektiği, bazı bilgilerin stratejik öneme sahip olduğu ve çalışanlar ile paylaşılmasının doğru olmadığı, yöneticilerin eleştirilmekten kaçınması gibi nedenlerden dolayı uygulanmak istenen mantar yönetim, bir bilgi asimetrisi meydana getirerek yöneticiler ve çalışanlar arasında olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Eğer bir örgütte çalışanlar yeterli bilgiye sahip olmazsa çalışanların örgüte karşı güveni azalabilmektedir. Kademeler arasında bilgi paylaşımının yetersiz olması dengesiz bir ortama yol açarken iletişim kopukluklarını da beraberinde getirmektedir. Sağlıklı bir örgüt ortamı yaratmak için gerekli olan erdemli raporlama davranışının mantar yönetim anlayışı çerçevesinde uygulanması da söz konusu görünmemektedir.

Literatüre bakıldığında mantar yönetim ile Whistleblowing arasında çalışma bulunamamakla birlikte, yönetim ve liderlik bağlamında, Candan ve Kaya (2015:324) "İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma" adlı araştırmalarında yönetim desteğine bağlı olarak içsel whistleblowing davranışının arttığını tespit etmişlerdir. Liu vd. (2015), "Otantik liderlik ve Whisleblowing: Kişisel Kimlik ve Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü" adlı çalışmalarında otantik liderlik ile whistleblowing davranışı arasında aynı yönde ilişkiler bulmuşlardır. Otantik liderlerin içsel whistleblowing davranışını destekleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır (Liu, Liao, ve Wei, 2015: 116). Oran, F.Ç. (2018:292-297) ise yaptığı "Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma" adlı çalışmada; informal whistleblowing ile serbestiyetçi liderlik ve otokratik liderlik arasında poziti yönlü, informal whistleblowing ile etik liderlik ve demokratik-katılımcı liderlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, formal whistleblowing ile serbestiyetçi liderlik ve otokratik liderlik arasında pozitif yönlü; formal whistleblowing ile demokratik-katılımcı liderlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, dışsal whistleblowing ile serbestiyetçi liderlik arasında pozitif yönlü; dışsal whistleblowing ile etik liderlik ve demokratik katılımcı liderlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve içsel whistleblowing ile serbestiyetçi liderlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu sonuçlar neticesinde aşağıdaki açıklamalar doğrultusunda ilgili hipotezler oluşturulmuştur.

Mantar yönetim anlayışı bulunan örgütlerde çalışanlar, erdemli raporlama eylemini yerine getirmek istediğinde mobbing mağduru olabilir. Çünkü mantar yönetim uygulanan örgütlerde üst yönetim örgütün prestijini korumak, söylentilerin önüne geçmek gibi sebeplerle meydana gelen yanlış, etik dışı veya yasa dışı bir olayın gizlenmesini de doğru bulmak isteyecektir. Dolayısıyla erdemli raporlayıcı statüsüne giren çalışan, yanlış bir uygulamayı içsel veya dışsal olarak açığa çıkardığında çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalacaktır. Örgütlerde bu durumların önüne geçmek için üst yönetimin alt kademedeki çalışanlar ile iletişimini güçlendirmesi gerekmektedir. Ayrıca erdemli raporlamanın kötü bir uygulama olmadığı, davranışı yerine getirenlerin de ispiyoncu olmadığı kurum kültürüne yansıtılmalıdır. İlgili yerli ve yabancı literatür incelendiğinde iki kavramın birlikte kullanıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla çalışma bu açıdan özgünlük oluşturmakla birlikte alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda ilgili literatür taraması da dikkate alınarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez$_{1a}$: Mantar yönetimin erdemli raporlama üzerinde etkisi vardır.

Hipotez$_{1b}$: Mantar yönetimin erdemli raporlamanın alt boyutlarından dışsal erdemli raporlama üzerinde etkisi vardır.

Hipotez$_{1c}$: Mantar yönetimin erdemli raporlamanın alt boyutlarından içsel erdemli raporlama üzerinde etkisi vardır.

Hipotez$_{1d}$: Mantar yönetimin erdemli raporlamanın alt boyutlarından kayıtsızlık üzerinde etkisi vardır.

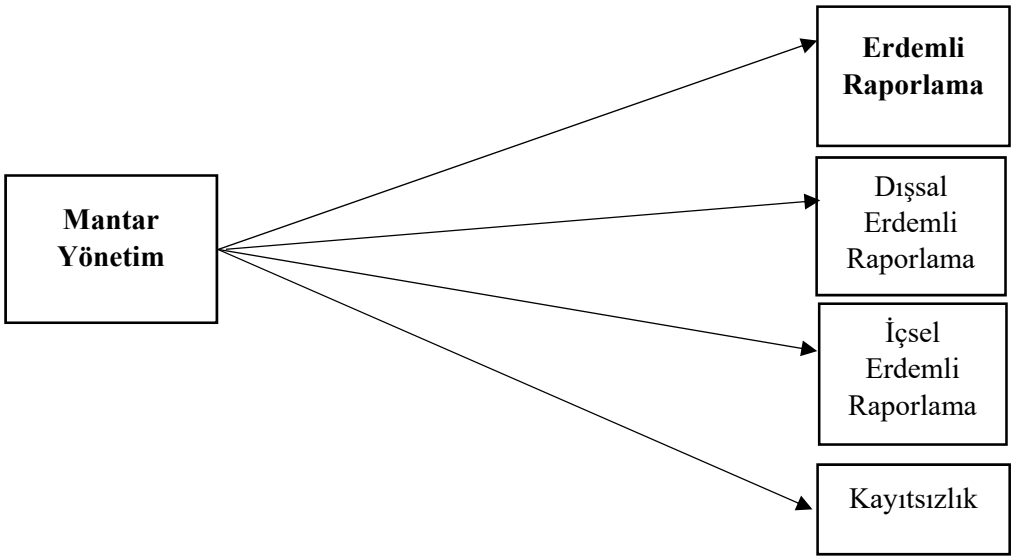
3. Araştırmanın Yöntemi

3.1.Araştırmanın Önemi ve Amacı

Yönetim tarzları çalışanların örgütsel davranışında etkili olmaktadır. Mantar yönetim kavramı son zamanlarda araştırılmakta olan bir yönetim tarzıdır. Erdemli raporlama ise etik açısından ele alınan ve örgütsel problemlerin çözümünde zaman zaman başvurulan bir olgudur. Mantar yönetim tarzını ve erdemli raporlama ilişkisinin ortaya konulması literatür açısından önemli görülmüştür. Çalışmanın amacı mantar yönetimin erdemli raporlama ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

3.2.Araştırma Modeli

Mantar yönetimin erdemli raporlama ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın modeli yukarıdaki şekilde oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotezleri de model çerçevesinde belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; Kırşehir ili Organize Sanayi Bölgesi fabrikalarındaki özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, anketi cevaplamayı kabul eden 470 özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılamadığı durumlarda, evreni temsil edecek en iyi örneklem sayısına ulaşmak önemlidir. Gürbüz ve Şahin (2014) tarafından, araştırmanın yöntemine göre değişiklik göstermekle beraber, sosyal bilim araştırmaları için çoğu zaman 30 ile 500 arasındaki örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle 470 olan örneklem sayısı araştırma için yeterlidir.

3.4.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan mantar yönetim ölçeği; Birincioğlu, N. ve Tekin, E. (2018) geliştirilen ve geçerlilik ve güvenilirliği yapılan, 19 ifadeden oluşan 5'li Likert tipine göre hazırlanmış ölçektir. Cevapların puanlaması;

1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Tamamen Katılıyorum şeklindedir. İfşa (Whistleblowing) Eğilim düzeylerini ölçmeye yönelik olan Park ve ark. (2005) tarafından geliştirilen ve Yılmaz, N. (2015) den alınan Whistleblowing ölçeği 8 ifadeden olouşmakta olup, 5'li Likert tipi; 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Ölçek; İçsel Whistleblowing, Dışsal Whistleblowing ve Kayıtsızlık olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ayrıca ölçek ilk bölümünde demografik faktörleri tespit etmek için ilgili ifadelere yer verilmiştir.

3.5.Verilerin Analizi

Araştırmada ve toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veriler kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler uygun istatistiksel paket program kullanılarak analiz edilmiştir. İlk önce demografik faktörler ele alınarak tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Ölçüm araçlarının güvenilirliğini belirlemek için en sık kullanılan yöntem Cronbach Alfa katsayısıdır. Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır ve kabul edilebilir bir değerin en az 0.70 olması arzu edilmektedir (Altunışık vd., 2010: 124). Ölçeklerin ve alt boyutların güvenilirliğini ölçmek amacıyla yapılan analiz neticesinde Cronbach Alfa değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu ve ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliğini ölçmek amacıyla da açımlayıcı faktör analizleri yapılmış olup ölçeklerin geçerli olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçek Adı	KMO Barlett Küresellik Testi	Açıklama Sayısı, Madde Sayısı, Faktör Sayısı	Güvenirlik Sonuçları
Mantar Yönetim	,943 (p< ,01)	% 62, 19 Madde, 4 Faktör	,921
Erdemli Raporlama	,715 (p< ,01)	% 70, 8 Madde, 3 Faktör	,717

4. Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda araştırma ile ilgili demografik bulgulara, korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	% (100)	Değişkenler	Frekans	% (100)
Cinsiyet			**Medeni Durum**		
Kadın	133	28.3	Evli	340	72.3
Erkek	337	71.7	Bekar	130	27.7
Toplam	470	100.0	Toplam	470	100.0
Eğitim Durumu			**Yaş**		
İlköğretim	2	.4	18-25 Arası	52	11.1
Lise	12	2.6	26-33 Arası	73	15.5
Ön Lisans	25	5.3	34-41 Arası	171	36.4
Lisans	266	56.6	42-49 Arası	74	15.7

Lisansüstü	165	35.1	50 ve üzeri	100	21.3
Toplam	470	100.0	Toplam	470	100.0
Kurumda Çalışma Süresi			**Aylık Gelir**		
1-5 Yıl	187	39.8	0-2500 TL	32	6.7
6-10 Yıl	129	27.4	2501-4000TL	60	12.8
11-15 Yıl	64	13.6	4001-6000TL	233	49.6
16 Yıl üzeri	90	19.2	6000TL üzeri	145	30.9
Toplam	470	100.0	Toplam	470	100.0

Tablo 3'e bakıldığında katılımcıların %71.7' sinin erkek katılımcı olduğu, %72.3'ünün evli çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların çoğunun lisans (%56.6) ve lisansüstü (%35.1) eğitime sahip olduğu görülmektedir. Yine tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların çoğunun kurumlarında 1-5 yıl arası (%39.8) çalışanlardan oluştuğu ve aylık gelirlerinin 4001-6000 TL arası (%49.6) çalışanlardan olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi

		Mantar yönetim	**Erdemli raporlama**	**Dışsal Erdemli Raporlama**	**İçsel Erdemli Raporlama**	**Kayıtsızlık**
Mantar yönetim	Pearson Korelasyon	1				
	Ölçek Ortalaması	2.69				
Erdemli raporlama	Pearson Korelasyon	-,087	1			
	Anlamlılık Düzeyi	,060				
	Ölçek Ortalaması	3.44				
Dışsal Erdemli	Pearson Korelasyon	**,150****	,703**	1		
Raporlama	Anlamlılık Düzeyi	,001	,000			
	Ölçek Ortalaması	2.78				
İçsel Erdemli	Pearson Korelasyon	**-,136****	,854**	,377**	1	
Raporlama	Anlamlılık Düzeyi	,003	,000	,000		
	Ölçek Ortalaması	3.60				
Kayıtsızlık	Pearson Korelasyon	**-,251****	,619**	,071	,444**	1
	Anlamlılık Düzeyi	,000	,000	,126	,000	
	Ölçek Ortalaması	4.19				

****: p<0.01**

Tablo 4'e bakıldığında mantar yönetim ile erdemli raporlama arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı (R=,060, p>0.05), mantar yönetimin dışsal erdemli raporlama ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu (R=,150**, p<0.01) ve mantar yönetim ile erdemli raporlamanın alt boyutları olan içsel erdemli raporlama (R= -,136**, p<0.01) ve kayıtsızlık (R= -,251**, p<0.01) arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Mantar Yönetim İle Dışsal Erdemli Raporlama Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R^2	B	Std hata	T	P	β	F
Mantar Yönetim	0.023	,159	,048	3,288	0.001	,150	10,808

Tablo 5'de görüldüğü üzere mantar yönetimin bağımsız değişken, dışsal erdemli raporlamanın bağımlı değişken olarak girdiği Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır (R^2=0.023; $F_{(1-470)}$=10,808; p<0.01). Modelde mantar yönetim bağımlı değişken olan dışsal erdemli raporlamadaki değişimin %2.3'ünü açıklamaktadır. Yani mantar yönetim dışsal erdemli raporlamaya orta düzeyde etki etmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, mantar yönetim (β= 0,150; p<0.001) dışsal erdemli raporlamayı pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Bu bulgulara göre **H_{1b} hipotezi** kabul edilmiştir.

Tablo 6. Mantar Yönetim İle İçsel Erdemli Raporlama Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R^2	B	Std hata	T	P	β	F
Mantar Yönetim	0.019	-,153	,051	-2,972	0.003	-,136	8,835

Tablo 6'da görüldüğü üzere mantar yönetimin bağımsız değişken, içsel erdemli raporlamanın bağımlı değişken olarak girdiği Model II istatistiksel açıdan anlamlıdır (R^2=0.019; $F_{(1-470)}$=8,835; p<0.01). Modelde mantar yönetim bağımlı değişken olan içsel erdemli raporlamadaki değişimin %1.9'unu açıklamaktadır. Yani mantar yönetim içsel erdemli raporlamaya orta düzeyde etki etmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, mantar yönetim (β= -0,136; p<0.001) içsel erdemli raporlamayı negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Bu bulgulara göre **H_{1c} hipotezi** kabul edilmiştir.

Tablo 7. Mantar Yönetim İle Kayıtsızlık Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R^2	B	Std hata	T	P	β	F
Mantar Yönetim	0.63	-,294	,052	-5,621	0.000	-,251	31,595

Tablo 7'de görüldüğü üzere mantar yönetimin bağımsız değişken, kayıtsızlığın bağımlı değişken olarak girdiği Model III istatistiksel açıdan anlamlıdır (R^2=0.63; $F_{(1-470)}$=31,595; p<0.01). Modelde mantar yönetim bağımlı değişken olan kayıtsızlık' daki değişimin %6.3'ünü açıklamaktadır. Yani mantar yönetim kayıtsızlığa orta düzeyde etki etmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, mantar yönetim (β= -0,251; p<0.001) kayıtsızlığı negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Bu bulgulara göre **H_{1d} hipotezi** kabul edilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde mantar yönetim ile erdemli raporlama arasında anlamlı ilişki olmadığından **H_{1a} hipotezi** ise reddedilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Günümüz rekabet ortamında örgütler çevresel koşullarında hızla değişmesiyle kendilerini yenilemek ve değişen şartlara ayak uydurmak zorunda kalmaktadırlar. Özellikle yönetim konusunda yeni ve güncel kavramlar ortaya çıkmaktadır. Mantar yönetim dediğimiz yönetim şeklide bu kavramlardan bir tanesidir. Bu yönetim şeklinin kendine has avantaj ve dezavantajlarından bahsedilebilir. Erdemli raporlama kavramı olumlu

yönden bakıldığında örgütlerde ters giden ve yöneticilerin haberdar olmadığı işlerin bir şekilde yöneticilerin bilgisine sunulmasıdır. Mantar yönetim algısının olduğu örgütlerde erdemli raporlama davranışlarının çalışanlar açısından ne derece uygulandığının ortaya konulması literatürdeki bir boşluğu doldurma çabası açısından önemli görülmüş ve araştırma ortaya konulmuştur.

Araştırma neticesinde, mantar yönetim ile erdemli raporlama arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç iddialı bir bulgu olup araştırmanın belki de kısıtlarının ortaya konulmasını anlamlaştıracak ya da benzer sonuçların bulunmasıyla teoriye destek olacak nitelikte bir bulgu olarak düşünülebilir. Ayrıca araştırma sonucunda, mantar yönetimin erdemli raporlamanın alt boyutları ile ilişkili olduğu ve dışsal erdemli raporlama ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu, içsel erdemli raporlama ve kayıtsızlık boyutları arasında da negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan analizler neticesinde ise; mantar yönetimin dışsal erdemli raporlamayı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği, mantar yönetimin içsel erdemli raporlamayı negatif ve anlamlı şekilde etkilediği ve mantar yönetimin kayıtsızlığı negatif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar mantar yönetim tarzının çalışanların erdemli raporlama davranışını işletme içerisinde negatif yönde etkilediğini yani işletme içerisinde bu davranıştan kaçınıldığını ama işletme dışı erdemli raporlama davranışının ise kısmi olarak artırdığını göstermektedir. Mantar yönetim algısının olduğu örgütlerde çalışanların erdemli raporlama davranışına işletme içerisinde belirli oranda kayıtsız kalması yada problemleri

üstlerine iletmekten kaçınması, buna nazaran dış çevreyle paylaşımının artması araştırma sonucunda elde edilen önemli bulgulardandır.

Araştırma konusunda çok fazla çalışmaya rastlanamaması ve bu nedenle araştırmanın tartışma kısmında ilgili araştırma sonuçlarının karşılaştırılamaması araştırmanın orijinalliğini desteklerken aynı zamanda kısıtı olarak da düşünülebilir. Yine araştırmanın sadece bir bölgede ve belirli sayıda çalışan üzerinde yapılması araştırmanın kısıtlarından biridir.

Bu çalışmaya paralel olarak mantar yönetim erdemli raporlama ilişkisinin başka bölgelerde yapılması öneri olarak sunulabilir. Yine bu çalışma özel sektör çalışanları üzerinde yapılmış olup, kamu çalışanları üzerinde de yapılabileceği önerilmektedir. Mantar yönetim dışında değişik yönetim tarzlarının da erdemli raporlama üzerindeki etkilerinin araştırılması önerilmektedir. Değişik yönetim tarzlarının ve erdemli raporlamanın örgütsel başarıyı olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koyacak aracı değişkenlerinde etkisine bakılabileceği araştırmacılara önerilmektedir.

Bu çalışma mantar yönetim tarzının erdemli raporlama üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla araştırma konusu yapılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular ilgili kavramların ilişkisini belirli ölçüde açıklamaya çalışarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamıştır. Örgütsel davranış açısından, araştırma sonucunda işletmelere katkı sağlayacak öneri olarak çalışanların içsel erdemli raporlama konusunda bilinçlendirilmeleri ve örgüte sağlayacağı katkının anlatılması önerilmektedir.

Kaynaklar

Aktan, C.C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlâki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 7* (2)*,* 19-36

Alp, M. (2014). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/ Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15, Özel S.,385-422.*

Alpaslan, D.S. (2006). Sosyal Bir Sorumluluk Olarak İhbarcılık. *İş Ahlâkı Dergisi, 5*(2), 227-238.

Alper, M. ve Çetin, C. (2018). Liderlik Türlerinin Whistleblowing İlişkisinin Avukatlar Açısından İncelenmesi, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2* (1), 48-64.

Altıntaş, M. (2019). *Örgütsel Sağlık ve Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Eğitim ve Sağlık Kuruluşları Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.

Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020). *Erdemli Raporlama ve Örgütsel Sağlık İlişkisi (Eğitim ve Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma).* (1. Baskı) İstanbul. Efe Akademi Yayınları.

Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020a). Researching The Relationship Between Organizational Health and Whistleblowing Behavior: Education and Health Organizations Version. *Journal of International Health and Sciences and Managemenet. 6(*10), 12-34.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. (6. Baskı).* Sakarya, Sakarya Yayıncılık.

Başol, O. ve Karatuna, I. (2015). Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 37* (2), 153-170.

Baxter, L. (2005). *Top Definition mushroom management,* www.urbandictionary.com/ author.php?author=Lance+Baxter, Erişim tarihi 15 Temmuz 2020.

Birincioğlu, N. ve Tekin, E. (2018). Mantar Yönetim Ölçeği Geliştirilmesi Üzerine Bir Çalışma. *Business and Economics Research Journal, 9(*1), 169-185.

Candan, H. ve Kaya, T.P. (2015). İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari bilimler Fakültesi Dergisi, 5* (2), 305-330.

Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M.İ. (2017). Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies, 4* (3), 123-142.

Çelik, A. ve Şimşek, M.Ş. (2018). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Eğitim Yayınevi, (20. Baskı).

Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 43* (1), 136-156.

Fettahlıoğlu, Ö.O. ve Demir, S. (2014) Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi, 45,* 27-56.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, Felsefe Yöntem-Analiz* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Harrison, M. R. (2005). *An introduction to business and management ethics*. New York: Palgrave Macmillan.

Herman, R.E. (1997). *The Process of Excelling: The Practical How-To Guide For Managers And Supervisors Greensboro.* NC: Oakhill Press Google Books.

Hersh, M.A., (2002). Whistleblowers-heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control, 26* (2), 243-262.

Jubb, P.B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics, 21,* 77-94.

Kavkalı, Z. ve Yeşiltaş, M. (2018). Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama, *Turizm Akademik Dergisi, 5* (2), 85-96.

Kılıç, T. (2015). Mushroom Management Theory Sample of Health Sector, Academy Of Strategic Management *Journal, Volume 14, Special Issue,* s,85-91.

Kızıloğlu, E. ve Çelik, A. (2015). Whistleblowing Behavior in Organizations and Work Morality Interaction. *International Journal of Social Sciences and Education Research. 1* (2), 399-414.

Kozak Akoğlan, M. ve Şahin, S. (2018). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Etik İkilem Üzerine Çıkarımlar. *Turizm Araştırmaları Dergisi,29*(1), 31-38.

Kurnaz, N., Ercan, C. ve Kestane, A. (2018). Muhasebe Bilgi Kalitesi Ekseninde İç Denetim ve Bilgi İfşası (Whistleblowing) İlişkisi, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20* (1), 150-169.

Liu, S.-m., Liao, J.-q., ve Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *J Bus Ethics, 131:*107–119.

Mansbach, A. ve Bachner, Y.G. (2010). Internal or External Whistleblowing: Nurses' Willingness to Report Wrongdoing. *Nursing Ethics, 17* (4), 483-490.

Mar, A. (2011). *Mushroom Management*, http://management.simplicable.com/ management/new/ mushroom-management. Erişim tarihi 15 Temmuz 2020.

Nalcı, A. N. (2017). *Kamu Yönetiminde Yasa/Etik Dışı Davranışların Önlenmesinde "İfşa" Mekanizması: Bir Model Önerisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Near, J.P. ve Miceli, M.P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing, *Journal of Business Ethics, 4,* 1-16.

Oran, F.Ç. (2018). *Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilimdalı. Edirne.

Özaslan, G. ve Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22*(3), 321-350.

Özler E. D., Şahin Dil, M. ve Atalay G. C. (2010). Teorik Bir Çerçevede Whistleblowing Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,11*(2), 169-194.

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.

Peters, K., Luck, L., Hutchinson, M., Wilkes, L., Andrew, S., ve Jackson, D. (2011). The emotional sequelae of whistleblowing: Findings from a qualitative study. *Journal of Clinical Nursing, 20(19-20),* 2907-2914.

Smart, J.M. (2012). *Saving the Titanic- Crowdsourcing to Find Hard Solutions, and Unlearning to Implement Them.* https://eversmarterworld.wordpress.com/tag/ mushroom-management/, Erişim tarihi 10 Haziran 2020.

Taylor, E.Z., ve Curtis, M.B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics, 93*(1), 21-37.

Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Bilgi Çağının Odak Noktası Üniversitelerde Mantar Yönetimi*, International Journal of Academic Value Studies, 3 (*14), 22-29.

Toker, G. A. (2014). Öğretmenlerin Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Değer Yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2* (4), 1-11.

Toker, G. 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.

Tosunoğlu, B. (2019). Bilgi Uçurmanın Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi: TR90 Bölgesi Muhasebe Meslek Mensupları Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 10 (Ek Sayı),* 170-180

Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015), Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13*(1), 85-106.

Yılmaz, N. (2015), *Kadın Girişimciliğinde Yönetsel Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi, 49*(3), 117-148.

Zeybek, Y. E. ve Bayram, A. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Etiksel İfşa Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8*(1), 46-267.