

Çalışma Yaşamında Bilgi Uçurma (Whistleblowing)

Gül Bilen¹

Özet

Bilgi uçurma (whistleblowing), örgüt içinde ortaya çıkan etik dışı ya da suç teşkil eden durumların, örgütün üyesi veya üyeleri tarafından bilinçli olarak ortaya çıkarılması, ifşa edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Cross ve Tiller, 1998). Bilgi uçurma kavramı, özellikle son yıllarda büyük ve güçlü işletmelerde, kurum ve kuruluşlarda skandalların gün yüzüne çıkması ile birlikte önem kazanmıştır. Bilgi uçurma davranışında bulunan örgüt üyeleri doğal olarak örgütleri, diğer örgüt üyeleri ve yöneticiler ile çatışabilirler ve sessiz kalabilirler. Bu sessizlikte örgütteki adaletsiz, haksız ve yasalara aykırı durumları yaygınlaştırabilir (Near ve Miceli, 2013). Bu yüzden bilgi uçurma örgüt üyelerinin korkmadan çekinmeden harekete geçmelerine destek olmak için farklı ülkelerde farklı yasalarla korunmaktadır (Kaptein, 2011). Ancak, bilgi uçurmanın örgütte etkili bir şekilde uygulanabilmesi, gerçekleştirilebilmesi için örgüt üyelerinin örgüt içi politika ve etik kuralları iyi bilmeleri bu konuda bilgili ve bilinçli olmaları gerekmektedir (Miceli ve Near, 1992). Sonuç olarak, bilgi uçurma kavramı örgütlerdeki haksız, hatalı durumların ortaya çıkarılması ve örgüt içinde adaletin sağlanması bakımından son derece önemli bir kavramdır. Ancak, örgüt üyeleri bilgi uçurma davranışında bulunup bulunmama konusunda karar verirken dikkatli olmalı ve yasalara uygun bir şekilde hareket etmelidirler. Bu kitap bölümünde bilgi uçurma (whistleblowing) kavramının ortaya çıkışı, nedenlerine ve çalışma yaşamı açısından önemine dair bilgiler verilecektir.

GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamında örgüt ve işletmelerin performans ve verimlilikleri artırabilmeleri ve yaşamlarını devam ettirebilmeleri için örgüt içi çalışmaların ve faaliyetlerin belirlenen plan, prosedür, politikalara ve etik değerlere uyularak yürütülmesi gerekmektedir. Örgütte etik iklimin oluşturulması ve bunun için gerekli iletişim kanallarının kurulması, örgütün açık ve şeffaf olması ve örgüt üyelerinin etik ilkelere uygun şekilde görevlerini yerine getir-

1 Dr., Aksaray İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, bilengul8@gmail.com,
Orcid:0000-0003-3073-4251

meleri örgüt bakımından önem arz etmektedir. Özellikle son yıllarda bu doğrultuda, örgüt ve işletmelerde etik ve yasa dışı uygulama ve kararların arttığı ve örgütlerdeki bu durumun çalışanlar ve medya aracılığıyla ortaya çıkarıldığı ve devletin de işletme ve örgütlerde etik, adil, şeffaf ve hesap verilebilir bir iş ortamı yaratmak için gerekli tedbirlerin alındığı gözlemlenmektedir. Etik dışı uygulamalarla karşılaşan maruz kalan çalışanlar durumu görmezden gelme, sessiz kalma, durumu iş arkadaşlarıyla paylaşma ya da bilgi uçurma yoluna seçebilmektedir.

Bilgi uçurma, çalışanların refah ve güvenliğine yönelik etik iklimi aykırı ve yanlış uygulamalar neticesinde ortaya çıkan bir kavramdır (Lachman, 2008:126). Çalışanlar, örgütte kendilerine ya da diğer çalışanlara karşı farklı türde etik dışı davranışlara maruz kalabilmektedirler. Etik kurallara uygun davranılması konusunda çalışanlar daha istekli davranırken, etik dışı ve olumsuz davranışlara şahit olduklarında ise genellikle sessiz kalma eğilimi göstermektedirler (Dozier ve Miceli, 1985). Çünkü çalışanlar işyerlerinin bu tür ifşaları memnuniyetle karşılamadıklarını düşünürler (Kaptein, 2011). Örgütlerde etik dışı davranışların bildirilmemesinin bir nedeninin de örgütsel hiyerarşiye meydan okuma olarak algılanması ve misillemelere maruz kalınmak istenilmemesi olabilir. Ancak örgütte ortaya çıkabilecek bu sorunlar, önceden yönetim ve çalışanlarca çözüme kavuşturulursa, çalışanların usulsüzlükleri ve hatalı uygulamaları ifşa edebileceği etik bir iklim oluşturulabilir (Aktan, 2015). Çalışanların şahit oldukları ve maruz kaldıkları etik dışı hareketleri olumsuz durumları ilgililere bildirmesi örgütte şeffaflığın oluşması ve bu olumsuz durumun ortadan kaldırılması açısından önemlidir. Çünkü ifşa sonucunda örgüt içinde denetimler yapılacak ve olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına yönelik tedbir ve düzenlemeler yapılacaktır (Aydın, 1998; Delmas, 2014; Uyar ve Yelgen, 2015). Bu bağlamda, bilgi uçurma kavramı, ortaya çıkışı, kuramsal temelleri, nedenleri, sonuçları alan yazında yer alan bilgiler eşliğinde açıklanacaktır.

1. Bilgi Uçurmanın Kavramsal Çerçevesi

Bilgi uçurma (whistleblowing) ifadesi İngilizcede “ışık çalma” anlamına gelmekte ve 1963 yılında ilk defa yasal bir belgede kullanılan bu kelimenin orijinalinde İngiliz polisinin suç işleme meyilinde olan birini ışık çalarak uyarması yatmaktadır (Hersh, 2002: 243). Bilgi uçurma kavramı, 2002 yılında Times Dergisi “yılın kişisi” unvanı verdiği Enron’dan Sheron Watkins, Amerika Federal Soruşturma Bürosu’ndan Coleen Rowley ve WorldCom’dan Cynthia Cooper isimli bu üç kadının işlerini ve sağlıklarını riske atarak bilgi uçurma eyleminde bulduklarını ifade etmiş (House vd.,

2004: 244-245) ve bu olaydan sonra bilgi uçurma kavramı önem kazanmış ve kavrama dair araştırmalar artmıştır.

Bilgi uçurma, İngilizcedeki “*whistleblowing*”, *organizational wrongdoing*”, “*organizational misconduct*” ve “*malpractice*” gibi kavramlarla da ifade edilmektedir (Aktan, 2015: 20). Bilgi uçurmayı alan yazında tanımlayan bazı terimler şu şekildedir (Gerçek, 2005: 31);

- **İspiyonlamak (ispiyoncu):** “Birinin sırlarını, davranışlarını, düşüncelerini gözleyerek yetkili kişilere bildirmek, gammazlamak” (Türk Dil Kurumu, 2022)
- **Jurnal etmek (jurnalıcı):** “Bir kişiyi, yetkililere kötümek, ihbar yazısı vermek veya böyle bir bilgiyi iletme” (Türk Dil Kurumu, 2022)
- **Ele vermek (ele veren):** “Suçlu bir kimseyi haber verip yakalatmak, ihbar etmek” (Türk Dil Kurumu, 2022)
- **İhbar etmek (ihbarcı):** “Bir suç veya suçluyu yetkili makama gizlice bildirmek” (Türk Dil Kurumu, 2022).

Bilgi uçurmanın ispiyonculuk ya da muhbirlikten farkı bilgiyi uçuran bireyin bu eyleminden dolayı herhangi bir maddi kazanç elde etme güdüsü ile hareket etmemesi, çevresindeki bireylerin, örgütünün zarar görmemesini istediği ve kesinlikle düşmanlık ile hareket etmemesidir (Mavibaş, 2022:42). Bilgi uçurma (whistleblowing) kavramına dair yapılan pek çok tanım bulunmakta olup; bunlardan bazıları ise şunlardır;

- Bilgi uçurma (whistleblowing) kavramı genel olarak “örgüt üyeleri tarafından işverenlerinin kontrolü altında yaşanan yaşadığı, ahlaksız veya gayri meşru uygulamaları yetkili kişilere veya kuruluşlara ifşa edilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Near ve Miceli, 1985: 4).
- Bilgi uçurma, örgütte yer alan bilgi veya veriye erişim hakkı bulunan bir kişi tarafından gerçekleştirilen ve bu kişinin haksızlığı düzeltme potansiyeli olan örgüt dışındaki bir kişi veya kuruma, herhangi bir zorunluluk olmaksızın, bilerek örgütün kontrolü altında olan veya örgütü içeren, gerçek/şüpheli/öngörülen bir haksızlık veya azımsanamayacak bir hukuka aykırılık ile ilgili kayıtlara geçirilecek bir ifşa etme (açığa çıkarma) davranışında bulunmasıdır (Jubb, 1999: 78).
- Bilgi uçurma, “bir organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin, organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözüme güç

ve yetkisine sahip olan iç ve dış otoritelere bildirilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Aktan, 2015: 20)

- Dozier ve Miceli (1985: 823) bilgi uçurmayı hem bencil (egoist) hem de bencil olmayan (özgecil) saikleri kapsayan başka bireylere faydalı olmayı hedefleyen pozitif bir sosyal davranış olarak ifade etmektedir (Brennan ve Kelly, 2007: 63).
- Ayar ve Özmen (2017) tarafından “*Ahlaki ya da etik olmayan ve yasa dışı gizli bilgi, durum ve davranışları, örgütün yapısı, olayın türü ve boyutu gibi değişkenlik gösteren durumlara göre kurum içi ve/veya kurum dışı ilgili taraflara birey, grup ya da örgüt tarafından, yazılı, sözlü veya diğer görsel iletişim araçlarıyla bildirilerek yapılan açık etme eylemi*” şeklinde ifade edilmektedir.
- Bilgi uçurma, bir işletme içindeki yasa dışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkarılmasıdır (King,1999: 315).
- Bilgi uçurma, örgütlerde yöneticilik seviyesinde bulunan bireyler tarafından yürütülen uygulamaların etiğe, ahlaka ve kanunlara uygun olmadığı gerekçesiyle bu uygulamaların önlenmesi amacıyla yetkili kişilere erdemlilik ilkesi gereğince bildirilmesidir (Aksu vd., 2016: 1729).
- Bilgi uçurma, ahlaki olmayan davranışların duyurulması bir işletme-deki etik olmayan davranış ve olayların açığa çıkarılması olarak tanımlanabilir (Sayğan ve Bedük, 2013:1)

Bilgi uçurma kavramını daha iyi anlayabilmek için Aktan (2015) tarafından geliştirilen 5N,1K modeli ile hazırlanan Tablo 1 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Bilgi Uçurma: 5N,1K Araştırması

NE?	Bilgi uçurma, bir organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesidir.
NİÇİN? NEDEN?	<p>Kişisel nedenler: Kişinin etik ve erdeme yüksek bağlılığı, ödüllendirme beklentisi, erdem ahlakı (virtue ethics) vs.</p> <p>Organizasyonel nedenler: Güçlü kurum kültürü, yüksek derecede kuruma bağlılık, kurumsal vatandaşlık davranışının gelişmiş olması vs.</p> <p>Durumsal nedenler: Sadece belirli durumlarda ortaya çıkarılan yanlış davranış ve eylemler bu gruba dahil edilebilir. Bunların bir kısmı kişisel nedenlerden kaynaklanır. Örneğin; kişilerarası çatışmalar, kıskançlık, çekememezlik vs.</p>
NASIL?	<p>Aleni bilgi uçurma: Yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin yazılı veya sözlü iletimi.</p> <p>Zımnî bilgi uçurma: Kimliği gizleyerek yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin bildirilmesi.</p> <p>-Bilgi uçuran, ismini saklayarak olayı açığa çıkarabilir (anonymity).</p> <p>-Bilgi uçuran, organizasyon üst yönetimine ismini bildirmekten çekinmez. fakat organizasyon üst yönetimi ve/veya ilgili dış organizasyonlar bilgi uçurmanın ismini gizli tutar (confidentiality).</p> <p>Araçlar: Mektup, telefon, faks, e-mail vs.</p>
NEREYE?	<p>İçsel bilgi uçurma: Yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemler organizasyon üst yönetimine sözlü ve /veya yazılı rapor edilebilir.</p> <p>Dışsal bilgi uçurma: Yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemler organizasyon dışında sorunu ortaya çıkaracak ve/veya çözecek kişi ve kuruluşlara (polis, yargı makamları, medya vs.) ifşa edilebilir.</p>

NE ZAMAN?	<ul style="list-style-type: none"> - Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin yerleşmiş olduğu organizasyonlarda açığa çıkarma ve ifşa için bir zaman sözü konusu değildir; olay ortaya çıktığında bilgi uçuranlar harekete geçer. -Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin mevcut olmadığı organizasyonlarda durumsal nedenlerin varlığına bağlı olarak açığa çıkarma ve ifşa eylemi gerçekleşir.
KİM?	<p>Organizasyonlarda yasa-dışı ve/veya etik dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişilere “bilgi uçuran (whistleblower)” adı verilir. Bu kişiler doğrudan denetim ve kontrol yetkisine sahip olamayan “gönüllü denetçiler” (unauthorized voluntary auditors) olarak adlandırılabilir. Bilgi uçuranlar üç gruba ayrılır:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Enformasyon sahibi organizasyon eski çalışanları, -Enformasyon sahibi istihdam edilen çalışanlar, -Organizasyon dışında olmakla beraber organizasyon içi enformasyona sahip olan paydaşlar.

Kaynak: (Aktan, 2015: 23-24-25).

Bu tanımlardan yola çıkarak bilgi uçurma, örgüt içerisinde ahlaki değerlere uygun olmayan, etik dışı uygulamaların tekrarlamasını engellemek için örgüt içinde veya örgüt dışında bir makama bildirilmesi olarak tanımlanabilir.

Bilgi uçurma tam olarak tanımlanabilmesi için eylem, sonuç, aktör, güdü, konu, hedef ve alıcı olmak üzere yedi unsurun da bulunması gerektiği anlaşılmaktadır (Chiu, 2003: 65). Bu bileşenler tanımlayıcı ve nitelikleri özellikleri bakımından aşağıdaki Tablo 2’ de daha açık görülebilir.

Tablo 2. Bilgi Uçurma Davranışları Bileşenleri

Bileşen	Tanımlayıcı	Niteleyici
Eylem	Ifşa	Kasti/Kasıtsız Yetki dâhilinde/Yetki dışında Zorunlu/Zorunlu olmadan Rolü gerektirdiği/Rolün gerektirmediğini
Sonuç	Kamuya bilgi verme Kamuya bilgi vermeme	İmzalı/İmzasız (İsimsiz/İsimli)

Bileşen	Tanımlayıcı	Niteleyici
Aktör	Çalışan	İç denetçi Etik üyesi Diğer
	Örgüt üyesi	Daha önce çalışmış/Halen çalışan
	Kurumun veri ya da bilgilerine erişme ayrıcalığı bulunan kişi	Daha önce çalışmış/Halen çalışan
Güdü	Özgecilik (alturizm)	Kişisel çıkarı olmadan kamu yararına
	Bencillik	Kamu yararı ve kendi çıkarı için
Konu	Yasa dışılık	Önemli/önemsiz
		Güncel/geçmiş/potansiyel
	Ahlakdışı davranışlar (immoral act)	Önemli/önemsiz
		Güncel/geçmiş/potansiyel
Tüzüğe aykırılık	Önemli/önemsiz	
	Güncel/geçmiş/potansiyel	
Hedef	Örgütte oluşan Örgüt kontrolünde oluşan ya da örgütü kapsayan Örgüt üyesini kapsayan	Görevde/Görevden ayrılmış
Alıcı	Örgüt içinden yetkililer Örgüt dışından yetkililer	Resmi ya da geleneksel iletişim yolları ile
	Basın	Resmi ya da geleneksel iletişim yollarını pas geçerek

Kaynak: (Vandekerckhove, 2006: 4).

Bilgi uçurana koruma sağlayan, bilgi uçurma eğitimini zorunlu kılan ve bireylerin bilgi uçurma eylemi öncesinde, sırasında ve sonrasında rehberlik ve destek araması için bağımsız bir kişi belirleyen bilgi uçurma politikaları oluşturmalı ve uygulamalıdır (Erickson vd., 2019: 724).

Bilgi uçurma konusunda iki farklı görüş bulunmaktadır. İlk görüşe göre bilgi uçurma örgütte etik olarak doğru bulunmayan, olumsuz sonuçları olan, örgütü ve çalışanları zor duruma sokan istenmeyen bir davranış olarak görülmektedir. Diğer görüş ise bilgi uçurmanın belirli koşullar altında örgüte ve topluma fayda sağlayan, etik olarak kabul edilen ve hatta teşvik edilen bir olgu olarak görülmesi gerektiğidir. Günümüzde hem uygulayıcıların hem de araştırmacıların ikinci bakış açısını giderek daha fazla benimsediği görülmektedir (Çiftçi, 2017: 149).

Bu bölümde bilgi uçurma kavramının ne anlama geldiğinden, alan yazındaki kelime karşılıklarından ve bilgi uçurma davranışının bileşenlerinden bahsedilmiştir.

2. Bilgi Uçuran (Whistleblower) Kavramı

Bilgi uçuran (whistleblower) kavramı 1971 yılında bir konferansta ilk defa Ralph Nader tarafından kullanılmıştır (Miceli ve Near, 2013: 433). Örgütlerde olumsuz etik dışı olayları gündeme getiren ve bilgi uçurma sürecini oluşturan kişi bilgi uçuran olarak tanımlanmaktadır (Taş ve Antalyalı, 2015: 36). Bilgi uçuranlar, örgüt içinde kendisine emredilen eylemin insan haklarına aykırı olduğuna veya üçüncü kişilere zarar vereceğine inandığı için harekete geçen bireylerdir (Near vd., 2004). Bilgi uçuranlar, adaletsizliği ortaya çıkarmak için büyük bir kişisel maliyeti göze alırlar (Dungan vd., 2019: 1). Bu tanımlardan yola çıkarak bilgi uçuran, örgüt içerisinde meydana gelen etik dışı uygulamaları yetkili makamlara bildiren kişi olarak tanımlanabilir.

Bilgi uçuranlar örgüt içindeki yanlış uygulamaların sona ermesine katkı sağlayabilmektedirler. Böylelikle hem örgütün hem çalışanları zarar görmekten ve dava maliyetler, satışlardaki düşmeler gibi olumsuz durumlardan örgütlerini koruyabilmektedirler (Miceli ve Near, 1985: 526). Ancak bilgi uçuranlar bilgi uçurma süreci sonucunda kendilerini riske de atmaktadırlar (Desjardins, 2014: 168). Bilgi uçuranların karşılaşılabileceği bazı riskler şu şekildedir (Gerçek, 2005: 32-33; Çiğdem, 2012: 69; Ayar, 2020: 70).

- Bilgi uçuran üzerine dikkat çekilebilmekte ve örgütteki yöneticilerce sorunlu çalışan olarak değerlendirilebilmekte,
- Bilgi uçurana zor işler verilerek ona dair başarısızlık algısının yaratılarak, işten çıkarılması için zemin hazırlanabilmekte, olumsuz referanslar verilerek ya da diğer işverenler etkilenecek kariyeri yok edilebilmekte,
- Bilgi uçuran ifşada bulunmaması için “Bir daha bu şehirde veya sektörde çalışamazsın!” türünde tehditlere maruz kalabilmekte,

- Bilgi uçuran işten ve arkadaşlarından uzaklaştırılabilmekte, yalnız ve bırakılabilmekte, aşağılanabilmekte,
- Bilgi uçurmanın elde ettiği bilgilerin “çalındığı” veya “yasal olmayan yollardan elde edildiği” şeklindeki iddialarla kişi dava edilebilmektedir.

3. Bilgi Uçurmanın Özellikleri

Bilgi uçurma, dört özellik içeren bir nevi muhalefet biçimidir. Bu özelliklere göre bilgi uçurma ilk olarak, yapılan açıklama bireysel bir eylemdir. İkincisi, bu bilgiler kamuya açık ve kamuya açık hale getiren kuruluş dışındaki bazı taraflara ifşa edilir. Üçüncüsü, ifşa edilen bilgiler bu organizasyondaki bazı önemsiz olmayan suistimallerle ilgilidir. Son olarak muhbir, bir gazeteci veya halktan değil, o örgütün bir üyesidir (Johnson, 2003). Kısacası bilgiyi uçuran kişi, bir kuruluş içindeki yanlışları ortaya çıkaran kişidir (Schultz ve Harutyunyan, 2015: 88).

Her bilgiyi açık etme eylemi bir bilgi uçurma değildir. Bilgi uçurmanın birtakım özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki gibidir (Arslan ve Kayalar, 2017: 16);

- Gönüllü olarak gerçekleştirilir,
- İyi niyetli olarak hareket etmiş olmak gerekir,
- Herhangi kişi veya kurumdan eyleme geçmek için izin almaya gerek yoktur,
- Kamu yararı gözetilerek gerçekleştirilir,
- Gerçekleştiren kişinin rol tanımında ifşa etme veya olumsuz durumları rapor etme bulunmayabilir,
- Gerçekleştiren kişi kişisel çıkar gözetmez,
- Bilinçli olarak gerçekleştirilir,
- Bilgi uçurmanın, şu anda veya geçmişte örgütün bilgilerine erişme hakkı olan bir kişi olması gerekir.

Kasıtlı bilgi uçurma, yasa ve ahlak dışı bilgileri yetkili bir makama ve kamu yararına olan bir kişiye bildirmeyi içerir. Ancak muhbir bu faaliyeti gerçekleştirirde gönüllüdür, zorlanmamıştır.

4. Bilgi Uçurmanın Kuramsal Temelleri

Bilgi uçurma, örgüt üyelerinin örgütlerde karşılaştıkları yasa ve etik dışı bir durumu bir süreç dahilinde örgüt içi ve dışı makamlara ilettiği bir süreç olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan bilgi uçurma kavramının örgüt psikolojisi içerisinde yer alan “gizil kontrol”, “destekleyici düşünme”, “sadakat”, “sosyal öğrenme” kuramları incelenerek kavramsallaştırılması önem arz etmektedir.

4.1. Gizil Kontrol Kuramı

Bilgi uçurma kavramı, Tompkins ve Cheney'nin (1985) geliştirdiği Gizil Kontrol Kuramında (Theory of Unobtrusive Control) örgüt içi iletişim ve kontrol aracı olarak ifade edilmektedir. Gizli kontrol kuramı, örgütün üyelerini kontrol altında tuttuğu ve bununla örgüt içi iletişimi belirlediği varsayımına dayanmaktadır (Bullis, 1991). Bu kuram bilgi uçurma kavramını örgütsel vatandaşlık ve özdeşleşme süreci olarak ele alarak bilgi uçurma davranışını örgüt içinde belirlenip kontrol edilebilen bir davranış olduğu varsayımına dayanmaktadır

Tompkins ve Cheney'e göre (1985) göre bu kuramına göre yöneticiler, çalışanlar yasa ve etik dışı bir davranışı üst yönetime veya örgüt dışı makamlara bildirip bildirmeme konusunda teşvik edici ve yönlendirici olabilmektedir. Kuramın bir diğer özelliği, çalışanların örgüt yöneticilerinin kendilerini yönlendirdiği konulara riayet etmesidir. Son özelliği ise örgüt üyelerinin, örgüte karşı olan psikolojik ve örgütsel bağlılıkları ile kendilerini örgütün bir vatandaşı olarak görebilme dereceleri ile ilgilidir. Bu kuram bilgi uçurma kavramını örgütsel vatandaşlık ve özdeşleşme süreci olarak ele alarak bilgi uçurma davranışını örgüt içinde belirlenip kontrol edilebilen bir davranış olduğu varsayımına dayanmaktadır (Ray, 2006).

4.2. Destekleyici Düşünme Kuramı

Destekleyici düşünme kuramı (Promotive Thinking Theory veya Free-Thinking Theory), örgüt üyelerinin örgüt içindeki etik ve hukuk dışı durumları, uygulamaları özgürce ifade edebilmeleri olarak ifade edilebilir (Estlund, 1995). Gordon ve Miyake (2001)' e göre ise, bilgi uçurma davranışının temelinde eleştirel düşünce ve örgütlerin eleştirel bir biçimde yönetilmesi gerektiği anlayışı bulunmaktadır. Destekleyici düşünme kuramının, bilgi uçurma davranışının örgüt üyelerinin fikir ve düşünceleri özgürce ifade edebilmesi ve örgütteki olumsuzlukların eleştirel bir dille ve şeffaf olarak ifade edilmesini öngörmesi sebebiyle, bilgi uçurma davranışının nedenlerini anlamlandırma amacına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4.3. Sadakat Kuramı

Sadakat kuramı, örgütte etik dışı ya da hukuka uygun olmayan bir durum olduğunu öğrenen örgüt üyesinin bu durum karşısında etik bir ikilem yaşayacağını, öncelikle örgütüne olan bağlılığının ve iş tatmininin düşeceği ve örgütüne olan sadakat durumunu sorgulayacağı ve buna istinaden bilgi uçurma davranışın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği varsayımına dayanmaktadır (Dozier ve Miceli, 1985).

Hirschman'a göre, örgütte ortaya çıkan bir etik dışı bir durumu belirleyen ve buna istinaden bilgi uçuran bir örgüt üyesinin örgütünden kendi isteğiyle ayrılmadığı veya iş akdinin sona erdirildiği durumlarda, bireyin örgütüne olan sadakatinin belirleyici olup; bireyin örgütüne yönelik sadakati yüksekse, birey etik ve yasa dışı durumlar karşısında örgütünden ayrılmayı tercih etmekte ve çoğunlukla tepkisini içsel bilgi uçurma kanallarıyla gerçekleştirmektedir (Perry, 2015).

4.4. Sosyal Öğrenme Kuramı

Örgüt üyeleri, örgüt içinde diğer üyelerin tavır ve davranışlarını ve bunun sonucu ortaya çıkabilecek olası sonuçları gözlemlemektedirler. Eğer ortaya çıkan sonuç örgüt, bireyler ve toplum açısından olumlu ise davranışları taklit etmektedir; fakat olumsuz sonuçlanmışsa bireylerce taklit edilmemektedir (Miller ve Dollard, 1950). Ayrıca bilgi uçurma davranışı sonucunda bu eylemi gerçekleştiren bireye ceza veya ödül takdir ediliyorsa bu davranışın ortaya çıkma durumu buna göre de değişiklik gösterecektir (Liu vd., 2015). Örgüt üyelerinin tecrübeleriyle aktarılan ve birbirlerinden öğrendikleri durumları örgüt içi problemlere çözüm bulabilmek için kullandıkları bilinmekte olup; ancak Near ve Miceli (1985) bilgi uçurma kavramının sadece sosyal öğrenme süreci olarak ifade edilmesinin böyle karmaşık bir kavramı açıklama noktasında yetersiz kalacağını bildirmişlerdir.

4.5. Sosyal Sistem Kuramı

Parsons (1967) bilgi uçurma kavramını doğrudan kullanmaz ama bu kavrama zemin hazırlayan örgüt yapılarını tanımlar (Parsons, 1967). Örgütler sosyal yapılar olup; yaşamlarını devam ettirmeleri sosyal bir bütünlük içinde olmasına, bu sosyal yapıyı oluşturan unsurların dengeli olarak düzenlenmesine bağlıdır (Robertson, 1991). Sosyal yapısı bozulmuş kaos durumu yaşanan örgütlerde oluşan dalgalanma ve düzensizlik halinde bilgi uçurma davranışı daha fazla yaşanacak ve bu örgütlerin yaşamı sona erecektir (Miceli vd., 2013). Bilgi uçurma kavramına dair yapılan araştırmalara, sosyal sistem

kuramı örgüt kültürüne, örgüt içi rol ve takımlara getirdiği farklı bakış açısı nedeniyle konu olmuştur.

4.6. İletişimsel Eylem Kuramı

Habermas (2001), iletişimsel eylem kuramını kapitalizm ve modern dünyanın getirilerine, örgüt üyelerinin bir karşılık verme çabası olarak ve ‘yaşam dünyası’ kavramını temel aldığı şeklinde ifade etmektedir. Buradan hareketle, örgütün üyesi olan ve örgüt içindeki ahlak veya hukuka aykırı bilgiye sahip olan bilgi uçurmanın örgütün yaşamını sonlandırmasına neden olabilme ihtimaline rağmen örgütüne başkaldırı göstererek elindeki bilgiyi paylaşmak istemesi durumu iletişimsel olarak aklın önceliğine dayanmaktadır (Habermas, 2001). Ayrıca Rikowski’ye göre (1996), bilgi uçurma davranışı genelde sistemi ve özelde örgütü koruma çabası olup; bilgi uçuran ise bireysel veya toplumsal faydasını ön planda tutan gönüllü olarak gerçekleştirilen, Marksist bir eylemdir (Rikowski, 1996).

4.7. Sosyal Takas Kuramı

Miethe (1999) bilgi uçurma davranışının temelinde bireyin çıkar ya da ödül elde etme beklentisi olduğunu belirtmektedir (Miethe, 1999). Sosyal takas kuramına göre, örgütte yaşanan hukuk veya etik dışı durumu fark eden ve bunun sonucunda çıkar (terfi, ödül, hediyeler vb.) elde etmeyi başaran birey, bir nevi tek taraflı gücü de ele geçirmiştir. Bu güç bilgi uçurana diğer örgüt üyeleri tarafından saygı gösterilme, itaat etme gibi bazı faydaları sağlayacaktır (Blau, 1986). Buradan hareketle sosyal takas kuramı, bilgi uçurma davranışı örgütte yaşanan sosyal bir süreç olarak değerlendirmekte, bilgi uçurmanın çeşitli çıkarlar elde etmek isteyebileceği durumları açıklamaya çalışmaktadır.

4.8. Etik Kuramı

Bilgi uçurma kavramı etik kuramlara dayandırılarak, etik bir düzlemde incelenebilir. Finn ve Lampe (1992), bilgi uçurma ve ahlaki davranış arasında olumlu yönlü bir ilişkinin olduğunu bildirmiştir. Örgütlere ortaya çıkan bilgi uçurma davranışının kökenini aslında örgütsel adalet anlayışında yaşanan problemlerden kaynaklanmaktadır. Örgütte yaşanan etik ihlaller, yanlış davranış, aykırılıklar ve haksızlıklar karşısında durmayı, cesaretli olmayı bir erdem olarak tasvir eden adalet anlayışında örgütteki olumsuzlukları ortadan kaldırmak veya düzeltmek için gerçekleştirilen bilgi uçurma davranışı bir erdem olarak kabul edilir ve bireyin adalet anlayışının bir gereği olarak kabul edilir (Velasquez ve Velasquez, 2002).

Özetle; bilgi uçurma kavramının dayandığı temel kuramlarından bahsedilmiş ve bu kuramlara dair ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

5. Bilgi Uçurmanın Nedenleri

Görevi kötüye kullanma, kötü yönetim, personel veya işyeri şikâyetleri, maddi çıkarın amaçlı sömürü (rüşvet, yolsuzluk ve hırsızlık), profesyonel olmayan davranış, kaynak israfı, yanlış karar, cinsel istismar, çıkar çatışması, ayrımcılık, kanun ihlali gibi davranışlar bilgi uçurmayı içeren belli başlı yanlış davranışlar olarak sıralanabilir (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014: 8). Bilgi uçurma eylemi bazı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenler aşağıdaki gibidir:

- Bilgi uçurma, bir ihlal bariz olduğunda gerçekleşir (Greenberger vd., 1987: 534).
- Bilgi uçurmanın amacı zarar vermek değil, dolandırıcılık ve suçlamaları önlemektir (Zakaria, 2015: 231).
- Bilgi uçurma, halkın hürriyetini, güvenliğini ve sağlığını tehdit eden, hukuka aykırı ve savurgan faaliyetlere yol açan idari faaliyetlerin durdurulması ve önleyici tedbirlerin uygulanması için yapılmaktadır (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017: 129).
- Bilgi uçurma ile kuruluşu etik ve ahlaki nedenlerle kötüye kullanma, dolandırıcılık, yolsuzluk, suçlar, hatalar veya kötü davranışlar rapor edilir (Farooqi vd., 2017: 70).
- Etik dışı davranışların açıklanması, örgütte yasa dışı veya etik olmayan durumlara boyun eğmemek ve bu yanlış durumu önlemek için yapılır (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017: 126).
- Bilgi uçurmanın amacı, kamu değerlerine verilen zararın tespitini kolaylaştırmak ve kamu sektörü kuruluşlarının bütünlüğünü yeniden sağlamak için zamanında önlemler düzenlemektir (Palumbo ve Manana, 2019: 95).
- Bilgi uçurma, kurumsal ve kişisel çıkar çatışmaları nedeniyle kurumsal gücün kötüye kullanılması, kurumsal kaynakların israfı, kurum içindeki bilgilerin kasıtlı olarak kötüye kullanılması ve yolsuzluk gibi bilgi uçurmaya konu olabilecek davranışları ortaya çıkarmak için yapılmaktadır (Topgül, 2018: 155).

Yukarıda bahse konu olan nedenlerden dolayı örgütlerde bilgi uçurma davranışı gözlemlenmektedir.

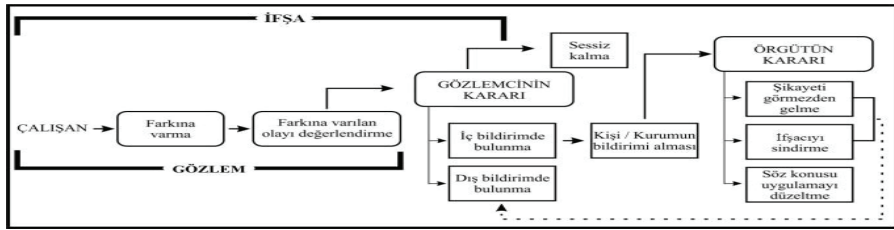
6. Bilgi Uçurma Süreci

Bilgi uçurma, şüpheli durumların belirlenmesi, bir suçun bildirilip bildirilmeyeceğine karar verilmesi, ihbarlara ve ihbarcılara yanıt verilmesi gibi adımlardan oluşan rasyonel bir süreç olarak kabul edilir (Valentine ve Godkin, 2019: 277). Bilgi uçurma sürecinde yer alan diğer aşamalar ise aşağıdaki gibidir (Trevino ve Nelson, 2004, 80-83, akt., Özler vd., 2010: 172):

- İlk olarak ilgili yöneticiye başvurmak,
- Konuyu aile ile tartışmak,
- İlgili yöneticinin soruna duyarsız olması sonucunda diğer kademelerle iletişime geçilmesi,
- Kuruluştaki etik ile ilgili görevli veya kamu baş denetçisi (kuruluş içindeki yasa dışı ve / veya etik olmayan iddiaları araştırarak ve rapor edecek büro) ile ilişki kurmak,
- Örgüt dışında ilgililerle iletişim kurmayı düşünmek,
- Örgüt dışındaki ilgili herhangi birime veya kuruma başvurmak ve işten ayrılmak.

Bir süreç olarak bilgi uçurma, örgüt üyesi tarafından etik, yasa dışı olayın fark edilmesi ile başlar. Gözlemcinin kararı, ilgili yönetici/kuruma başvurusu örgütün konuya dair aldığı kararlar şeklinde devam eder. Bu işlemin amacı istenmeyen sonuç ve durumu ortaya çıkarmaktır. Şekil 1'de bilgi uçurma süreci özet şeklinde gösterilmiştir (Arslan ve Kayalar, 2017:17).

Şekil 1. Bilgi Uçurma Süreci



Kaynak: (Arslan ve Kayalar, 2017: 17).

Şekil 1'de bilgi uçurma süreci ayrıntılı olarak ifade edilmiş olup; bu kısımda bilgi uçurma sürecine dair bilgilere yer verilmiştir.

7. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler

Birçok çalışan, kuruluşlardaki etik, ahlak dışı ve yasa dışı faaliyetleri fark eder. Ancak bazıları bu uygulamaları yetkililere bildirmeyi isteyebilir. Birey-

ler örgüt içinde tanık oldukları etik veya yasa dışı eylemler karşısında ne yapacaklarına çeşitli faktörlere göre karar verirler (Gökçe ve Oğuz, 2015: 52).

7.1. Kişisel Faktörler

Bilgi uçurmada örgütsel suçlar ve etik olmayan hususlar hakkında bilgi sahibi olan bir kişi, kişilik faktörlerinden dolayı rahatsız edici bir durumda uygun olmadığını düşündüğü durumları ortaya çıkarmak için bilgi uçuracaktır (Brodie, 1998: 56).

Bu kişiler genellikle evlidir, mükemmel iş performansı sergilemektedir, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek seviyelerdedir, iyi eğitimlidir, örgütsel yüksek basamaklarda bulunmaktadır, genellikle erkektir, uzun yıllardır aynı bölümde çalışmaktadır, belirsizliğe toleransı yoktur, genellikle diğer çalışanlardan daha yaşlıdır (Mercan vd., 2015: 172).

Bireylerin benlik kavramlarının ahlaki nitelikler (şefkatli, adil, dürüst vb.) çerçevesinde düzenlenmesini ifade eden ahlaki kimlik, bilgi uçurmaya dair karar vermede etkili bir faktördür. Bir kişi kimliğinde ne kadar çok ahlaki özelliğe sahipse, bu özelliklerle çelişen yanlış davranışlara o kadar güçlü tepki verir (Watts ve Buckley, 2017: 672).

7.2. Durumsal Faktörler

Örgütteki göz ardı edilemeyecek ölçüde yanlış uygulamaların olduğunun farkında olan bu kişiler, yapılan uygulamaların ve ahlaki olmayan davranışların örgütteki diğer kişilere, örgülerine zarar verdiğini düşündükleri zaman harekete geçmektedirler (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014: 11). Tanık olunan hareketin türü, çalışanın eyleme direkt tanık olup olmadığı gibi konular da durumsal faktörler olarak çalışanın bilgi uçurmaya iter ya da onu bilgi uçurma konusunda engeller (Near ve Miceli, 1995). Etik değerlere daha fazla önem veren bireylerin, örgütlerindeki etik dışı durumların sona ermesi, örgütsel bağlılıklarının yüksek olması ve diğer örgüt üyeleri ile pozitif ilişkiler kurmak istemeleri gibi nedenlerle bilgi uçurdıkları gözlemlenmiştir (Stewart, 1980).

7.3. Kültürel ve Etik Faktörler

Çalışanların kültürel değerlerinin de bilgi uçurmayı etkilediği görülmektedir. Etik dışı, yasalara, kurallara aykırı uygulamaların bildirilmesi açısından teşvik edici kültürel değerlerin olması çalışanları bilgi uçurma konusunda cesaretlendirmektedir (Celep ve Konaklı, 2012: 68) Farklı kültürlerle göre bilgi uçurmaya yönelik algılamalarda farklılık göstermektedir. Örneğin, Japonya ve Çin gibi Asya ülkelerindeki çalışanlar, Amerika, Avrupa gibi Batı ülkelere nispeten daha fazla bilgi uçurma davranışı sergilemektedir. Buradan

hareketle kolektivist kültürün yaşandığı toplumlarda bireyci toplumlara göre daha fazla bilgi uçurma davranışlarında bulunulduğunu sonucuna ulaşılabilir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017: 129).

7.4. Örgütsel Faktörler

Örgütte terfi, ödül alma, örgütün imajını ve pazara payını koruması gibi niyetlere sahip olan örgüt üyelerinin bilgi uçurma davranışında bulunduğu bildirilmiştir (Baynes, 2002). Bilgi uçurmanın diğer bir belirleyicisi, çalışanların etik veya etik olmayan davranışlarını etkin bir şekilde etkileyen örgütsel etik kültürüdür. Yöneticilerin etik davranışları teşvik edip ödüllendirdiği ve etik olmayan davranışları cezalandırdığı örgütlerde etik davranışın artması beklenmektedir (Zhang vd., 2009:29).

Bilgi uçurmaya neden olan diğer örgütsel nedenler; yetki ve görevin kötüye kullanılması, örgüt üyelerine ve paydaşlarına kötü davranma ve adil, eşit davranmama, örgütün ve kamunun imkânlarını bireysel menfaatler için kullanma, görevini yapmama ve ihmal etme, çalışma saatlerine uymama, sık sık rapor ve izin alma, örgüt üyelerini örgüt yönetimi aleyhinde yönlendirme, haksız görevden almalar ya da usulsüz atamalar, kanunsuz işlemler yapma, hediye alma yasağına aykırı hareket etme, kaçak işçi çalıştırma, fazla çalıştırma, çalışanların maaşlarını ödememe gibi nedenler belirlenebilir (Kohn, 2000; Patel, 2003; Macey, 2007; Martin, 2009; Bowen, Andrew ve Rajgopal, 2010). Bilgi uçuran kişiler ise, örgüt içinde mobbing, sosyal yalıtım, işi kaybetme, intikam gibi istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (Chiu, 2003:65-66).

Bilgi uçurma davranışını etkileyen faktörler olan; kişisel faktörler, durumsal faktörler, kültürel ve etik faktörler ve örgütsel faktörlere dair bilgilere yer verilmiştir.

8. Bilgi Uçurmanın Boyutları

Alan yazında bilgi uçurma kavramı, bilgi uçurulan makama göre içsel (internal whistleblowing), dışsal (external whistleblowing) ve sessizlik olarak üç başlıkta incelenmektedir (Sayğan, 2011: 92-93).

8.1. İçsel Bilgi Uçurma

İçsel bilgi uçurma, örgüt içindeki yolsuzluğu ve yanlış gözlleyen ya da şahit olan örgüt üyesinin söz konusu olayı yazılı ya da sözlü olarak fark edilen hatayı örgütte ilk olarak yöneticilere, yetkililere veya ilgililerin dikkatine sunmak ve onları bilgilendirmektir (Aksu vd., 2016: 1730).

İşsel bilgi uçurma, örgütlerde ortaya çıkan yasa dışı veya etik olmayan uygulama ve davranışları düzeltmek için bir fırsat olarak görülmektedir (Liu vd., 2015:109). Eğer yetkili olan kişi bilgi uçuran tarafından kendisine iletilen bilgiyi önemser ve sorunu ortadan kaldırmaya çalışırsa bu durum örgütte sona erecektir. Bilgi uçuran, yaşanan olumsuz davranışı yöneticiye ilemesine rağmen sonuç alamazsa yöneticide bir üst yetkilisine gidip açıklayabilir. Örgütte ortaya çıkan ahlak veya yasa dışı davranışın ortadan kaldırılması için örgütte yapılan bütün raporlama eylemleri işsel bilgi uçurmadır (Nayır, 2012: 32). Örgütler tarafından desteklenen ve örgütte etkin olarak gerçekleşen işsel bilgi uçurma süreçleri sayesinde dışsal ifşa süreçlerinin önlenebileceği ileri sürülmektedir (Nayır ve Herzig, 2012:199). Örneğin; Amerika'da gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre, Amerika'da çalışanların %97'sinin işsel bilgi uçurmayı tercih ettiği tespit edilmiştir (Kenny, 2019:18).

Bilgi uçurma, örgüt içi sadakat ve bağlılığa aykırı olarak algılanabilir ve örgütte etik olmayan ve yasa dışı davranışlar görmezden gelenebilir. Ancak uzun vadede, işletmenin ve kamunun zarar göreceği göz önünde bulundurulduğunda, bilgi uçurmanın yönetimce desteklenmesi önemlidir (Andrade, 2015). İşsel bilgi uçurma örgütteki olumsuz davranışların örgüt içinde yetkililere bildirilmesi, müdahale edilmesi ve önlem alınabilmesi önemli ve gerekli bir davranış olup; örgüt açısından olumlu sonuç doğuracaktır (Çiğdem, 2013: 98). Bu yüzden bazı örgütler, örgüt üyelerinin işsel bilgi uçurma yöntemine başvurulmasını olumlu karşılamaktadır. Bu tip örgütler, örgüt içindeki olumsuz veya etik, yasa dışı durumları ortadan kaldırmak ve önlemek istemektedir. Böylelikle, yapılan örgüt içindeki hataları kabul etmeye ve sorunlarla başa çıkmaya hazır, sorumluluk sahibi bir örgüt itibarı oluştururlar. Oluşturdukları bu itibar ile örgüt, paydaşlarının ya da müşterilerinin zihninde şeffaf, etik değerlere bağlı, güvenilir bir örgüt olarak yer edecektir (Banerjee ve Roy, 2014:11).

8.2. Dışsal Bilgi Uçurma

Dışsal bilgi uçurma örgütte ortaya çıkan yanlış olay ya da uygulamaları örgüt dışındaki üst birimlere, yasal mercilere, medyaya, çeşitli mesleki örgütlere sözlü veya yazılı olarak bildirmektir (Celep ve Konaklı, 2012: 68). Dışsal bilgi uçurma işsel olarak bütün başvuruların kaynakların denendiği ama sonuç alınmadığı, örgüt içi yetkililerin yapabileceklerinin sınırlı olduğu ve sorunun devam edebilirliğinin yüksek olduğu durumlarda tercih edilmektedir (Aksu vd., 2016:1730).

Dışsal bilgi uçurma çoğunlukla işsel bilgi uçurmadan sonra gerçekleşir. Dış bilgi uçurma, suistimali durduramayan ve düzeltemeyen başarısız bir

örgütü ifşa ettiğinden, örgütün kamuoyu gözünde itibar kaybetmesine, hükümet incelemesine maruz kalmasına, ağır para cezaları almasına ve örgütte karşı davaların açılmasına yol açabilir (Kaptein, 2011:515). Dışsal bilgi uçurma eyleminin örgüt dışına yapılmasını meşru kılan bazı şartlar aşağıdaki gibidir (Uyar ve Yelgen, 2015: 91):

- Örgüt içerisindeki yasaya aykırı veya etik olmayan davranışın tüm topluma maliyeti çok yüksek boyutlarda ve çok ciddi ise,
- Bilgiyi uçuran, sahip olduğu ikna edici kanıtları mantıklı ve tarafsız olduğuna inandığı bir yetkili ile paylaşmış ise,
- Bilgiyi uçuran bu konudaki kaygılarını örgüt üst yönetimine bildirmiş ise,
- Bilgiyi uçuran üst yönetimdeki kişilere konuyu aktarıp onlardan tatmin edici bir ilgi görmemiş ve çaresiz kalmış ise,
- Bilgiyi uçuran, olayı kamuoyuna sunmak suretiyle mevcut kötü uygulamanın sona ereceğine inanmaktadır.

8.3. Sessizlik

Sessizliğin birinci nedeni, şahit olunan olumsuzluklar karşısında hiçbir şey yapılamayacağı inancı; diğer nedeni ise bilgi uçurmanın toplumda kötü bir davranış olarak adlandırıldığı ve genellikle bilgi uçuranlara misilleme yapılacağı düşüncesidir (Baltacı, 2017: 22).

Ayrıca sessiz kalmanın diğer nedenleri de aşağıdaki gibidir (Nalçı, 2017: 106-110):

- Bilgi uçurmanın ispiyonculuk olarak görülmesi,
- Arkadaşlık ilişkilerini koruma,
- Çözüm bulunamayacağı düşüncesi,
- Gözlemcinin kendini açığa çıkarma korkusu,
- İş arkadaşının ekmeğiyle oynamak istememesi ve o kişinin ailesini düşünmesi
- Dediklerini ispatlayamama korkusu,
- Bilgi uçurmanın korunamaması,
- Toplumun değer yargıları,
- Müdahale edersen başın ağrır düşüncesi,

- Olan bitenin dışarıdan bilinmesi sonucunda kurumun zarar görme korkusu,
- Cesaret eksikliği.

Örgütte bilgi uçurma kültürünün oluşturulabilmesi için öncelikli olarak örgütsel sessizliğin ve bilgi uçurmanın bir suçlama şekli olarak algılanmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Böylelikle örgüt üyelerinin kendilerini tehdit altında hissetmelerinin önüne geçilebilir (O'Dowd vd., 2010).

Bilgi uçurma davranışının içsel, dışsal ve sessizlik boyutlarına bu kısımda yer verilmiş ve bu boyutlara dair açıklamalar yapılmıştır.

9. Bilgi Uçurmanın Sonuçları

Bilgi uçurma eyleminin gerçekleşmesi sonucu bilgi uçuran ikramiye, maaş zammı, terfi gibi olumlu sonuçlarla karşılaşabileceği gibi ifşa davranışından dolayı ikili ilişkilerin zayıflaması, ücrette kesinti yapılması, örgüt tarafından misillemeye maruz kalma, hain, ispiyoncu gibi yakıştırmalarda bulunulmasıdır (Arşan ve Kayalar 2017: 18).

Ayrıca bilgi uçurma eylemi başka olumsuz sonuçlar da bulunmaktadır. Bunların bazıları şunlardır (Uyar ve Yelgen, 2015: 88-89; Arşan ve Kayalar, 2017: 18):

- Açıklanan bilginin niteliği veya oluşturduğu sorun yerine bilgiyi açıklayan kişiye dikkat çekilmekte ve onun üzerine gidilmektedir.
- Etik dışı uygulamaları alışkanlık haline getiren yöneticiler veya işverenler, bilgiyi ifşa eden kişiyi “kronik sorunlu çalışan” olarak tanımlanmaktadır.
- Bilgiyi ifşa edene “bir daha bu şehirde veya sektörde çalışamazsın” türünde tehditlerle açıklama yapması engellenmektedir.
- Bilgi ifşası yapan bilgi kaynaklarından ve iş arkadaşlarından uzaklaştırılmaktadır.
- Bilgileri ifşa eden kişiye üstesinden gelemeyeceği görev ve sorumluluklar verilerek başarısızlığına zemin hazırlanmaktadır.
- “Yeniden yapılanma” gibi nedenlerle bilgi ifşa edenlerin işten çıkarılması, aykırı pozisyonlara atanmaları veya herhangi bir randevu talebini reddedilmesi yaygın yıldırma taktikleri olarak kullanılmaktadır.
- Usulsüzlüğü bilgi uçurma eylemiyle bildirene karşı misilleme eyleminde bulunmaktadır.

Bilgi uçurma sonucu misilleme ile karşılaşan birey, bunun sonucunda etrafındaki kişiler tarafından duygusal olarak yaralanabilir ve stres, şüphecilik, öfke, kaygı bozukluğu, depresyon gibi duygusal sıkıntılar yaşayabilir. Ayrıca bunlara bağlı olarak uyku bozuklukları, şiddetli baş ağrıları, evliliğin bozulması, ayrılık, boşanma hatta intihar gibi olumsuz sonuçlarda ortaya çıkabilmektedir (Lim vd., 2021: 498).

10. Bilgi Uçurmaya Yönelik Örnek Olaylar

Son yıllarda dünyada bilgi uçuranların sayısının git gide arttığı görülmektedir. Farklı örgütlerde ve farklı sektörlerde pek çok bilgi uçurma örneği ile karşılaşmak mümkündür. Bilgi uçurma kavramı ile ilgili dünyada yaşanan birkaç örnek olay aşağıda verilmiştir.

Enron, 1985 yılında kurulan ABD' nin en uzun boru hattına sahip bir doğalgaz firması olup, doğalgaz dağıtımından sorumlu iki firmanın birlikteliği ile kurulmuştur (Sağlar ve Kandemir, 2007: 23-25). Enron skandalı Arthur Andersen isimli denetim firmasının Enron'un iflas etmesine kadar muhasebe biriminde yapılan hileleri gizlemesidir. Sherron Watkins, Enron'da genel müdür iken, şirketin muhasebesindeki yolsuzlukları fark eder ve durumu rapor ederek şirketin CEO'sunu ifşa etti. Ancak yaptığı bilgi uçurma davranışı ile müdür yardımcılığı görevinden alınarak daha pasif bir göreve atanır. Sonrasında şirket içi yolsuzlukları yetkili kişi ve mercilere bildirerek şirketten ayrılır ve bilgi uçurma sürecini başlatır. Skandalın ortaya çıkışı hem ABD' de hem de diğer ülkelerde önemli sonuçlar doğurdu. Yaşanan olay sonucunda muhasebe ve denetim sistemindeki boşluklar keşfedilmiş ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Sarbane Oxley Yasası başta olmak üzere Avrupa'da ve ülkemizde kamuyu korumakla ilgili hale getiren düzenlemeler getirilmiştir (Ayar, 2020: 56).

Cynthia Cooper'ın Times Dergisi tarafından yılın kahramanı seçilmesinin nedeni, dünyaca ünlü WorldCom şirketinde muhasebeci ve başkan yardımcısı olarak başlayan bir sürecin sonunda ifşa ettiği bilgilerdir. Cooper, şirketin muhasebe kayıtlarını kurcalayarak 9 milyar dolarlık yolsuzluk keşfetti ve bunu muhasebe firması Arthur Andersen'e bildirdi. Ancak denetim firması olayı görmezden geldi. Bunun üzerine Cooper firmada ortaya çıkardığı sorunları devlet yetkililerine ifşa ederek ve yolsuzluğu ortaya çıkarmıştır. (Aydın, 2003: 80).

Bir gıda firmasının yıllar önce saf elma suyu adı altında şekerli su satması olayı bilgi uçurmaya örnek olarak verilebilecek başka bir olaydır. Tüketicileri bebekler olan bu elma sularının aslında şekerli sudan farkı olmayan meyve sularıydı. Bebekler için üretilen bu meyve sularının anneler tarafından bebek-

leri için alınmıyordu. Bu durum fabrikanın üretim bölümünde çalışan işçilerden birinin bu olayı ifşa etmesine kadar sürdü (Buhler, 1991: 5).

İngiliz anestezi uzmanı Stephen Bolsin ünlü bir bilgi uçurucudur. Bolsin, 1989'da kalp ameliyatı sırasında birçok bebeğin hayatını kaybettiğini fark etmiştir. Sonraki 6 yıl boyunca dikkatini yüksek ölüm oranına ve hizmeti geliştirmeye adanarak geçirdi. İngiltere kraliyet hastanesinde uygun olmayan koşullarda çocuklara uygulanan kalp ameliyatlarına son verdi ve İngiltere'deki kliniklerde bir dizi reformda hükümete öncülük etti. Ve bu sayede kalp ameliyatlarında çocukların ölüm oranı %30 dan %5'e indirdi. Bolsin, aldığı bilgileri medya ile paylaşarak bilgi uçuran kişi konumuna geldi (Özler, Gezinler ve Şahin, 2010: 173).

1993 yılında, Dr. Jeffrey Wigand'ın çalıştığı sigara şirketinde, sigara üretimi sırasında nikotinin içine kansere neden olan ve bağımlılığı artıran kimyasalların eklendiğini ifşa etmiştir. Ayrıca Wigand itirafında, üst düzey yöneticilerin bundan haberdar olduğunu ve göz yumduklarını belirtmiştir (Miceli, 2004: 364-365).

Roche yöneticilerinden Veysi Mungan, Roche'un firmasının "NeoRecor-mon" adlı bir kanser ilacını depoya 88 bin TL, SGK'ya (Sosyal Sigortalar Kurumu) 230 bin TL olarak fatura ederek devleti 8.2 milyon TL zarara uğrattığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca Roche'un firmasının başka depoların SGK ihalelerine katılmasını engelleyerek, piyasaya hakim olma durumunu kötüye kullandıklarını, Roche'un piyasada fiyat belirlediği, depolar arasında ayrımcılık yaptığı, ihale süreçlerinde yurtiçi rekabet kurallarını ihlal ettiği ve Roche'un iç denetim raporunun rekabet kurallarını ihlal ettiği tespit edilmiş ve bu bilgileri de bilgileri basınla paylaşmıştır (Mercan vd., 2015: 170).

Bilgi uçurma davranışı ile ilgili olarak dünyada meydana gelen olaylar örnekler verilerek açıklanmıştır.

11. Bilgi Uçurmaya İlişkin Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler

Son yıllarda yasalar ve devlet kurumları, kuruluşların yasa dışı/hukuk dışı faaliyetleri ortaya çıkarmak için açık, şeffaf ve uygulanabilir süreçler uygulamasının gerektiğini belirtmektedir. Örgüt üyelerini bilgi uçurmaya konusunda karar almaya teşvik eden ve bu konuda açık kapı politikası takip eden örgütlerde bile önemli sorunların farkında olan çalışanların bu sorunları yöneticileriyle kolay kolay paylaşmadıkları görülmektedir.

İngiltere Mali Yürütme Komitesi (Free CarrierFCA) gibi düzenleyici kurumlar, denetlenen kuruluşların içsel bilgi uçurma sürecini teşvik etmek için örgütlerde bilgi uçurma içerikli raporları alan üst düzey çalışanın olması şar-

tını getirmişlerdir (Kenny, 2019:15). İşçinin bilgi uçurması ile ilgili hukuki düzenlemesi bakımından İngiliz Hukuku özel bir öneme sahiptir. Zira İngiltere 1998’de çıkardığı ve 1996 tarihli İstihdam Hakları Kanununu (Employment Rights Act) değiştiren Kamunun İlgisine Sunma Kanunu (Public Interest Disclosure Act-PIDA) ile bilgi uçurmayı mevzuatına yerleştiren ilk ülke olmuştur (Aydın, 2002:151).

Amerikan bürokrasisinin bir muhalefet yapma şekli olan bilgi uçurma ilk olarak 1960’lı yılların sonlarında ortaya çıkmış ve 1978 yılında çıkarılan Kamu Hizmeti Reform Kanunu ile kurumsallaşmıştır (Özgener, Tanç ve Ulu, 288; akt. Çiğdem, 2013:99). 1972 yılında Richard M. Nixon isimli Amerika Birleşik Devletleri başkanının istifasıyla sonuçlanan Watergate Skandalı’nın ortaya çıkartılmasında büyük rol oynayan Washington Post gazetesinden Bob Woodward’a bilgi veren ve kimliği uzun yıllar gizli tutulan “Derin Gırtlak” (Deep Throat) tarihin en ünlü bilgi uçuranları arasında W. Mark Felt yer alan almaktadır. 1974 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde, Kerr-McGee firmasına ait pulutonyum üretim tesisindeki çok ciddi sağlık ve güvenlik sorunlarını basına ele veren Karen Silkwood’un daha sonra geçirdiği kuşku dolu bir trafik kazasında hayatını kaybetmesi, bilgi uçuranların ne gibi tehlikelerle karşılaşabileceği konusunda ürktütücü bir örnek oluşturmaktadır (Gerçek, 2005:31).

Fransa’da da işçinin işyerinde elde ettiği sırları, hem işyeri dışına ve hem de işyerindeki diğer işçilere açıklamama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yüküm işyerindeki çalışma konseyi üyesi işçilerle, sendika temsilcileri bakımından daha geniş kapsamlıdır. Fransız Hukukunda bilgi uçurma işçinin ifade özgürlüğü yönünden ele alınmakta ve özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği hususlarında, bu özgürlüğün kullanılabilmesi kabul edilmektedir. Bilgi uçuran işçinin korunması ile ilgili bir davada Fransız Temyiz Mahkemesi işçinin işverenine zarar verme kasdı ile hareket etmemesi, kötü niyetli olmaması, hukuka aykırılıkların içinde kendisinin de bulunmaması ve ifade özgürlüğünü dikkatsizce kullanmaması koşulları ile korunması gerektiğini belirtmiştir (Aydın,2003:91).

Türkiye’de ise bilgi uçuranların korunmasını veya bilgi uçurma sürecini düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır (Yangıncı ve Tekin, 2022:36).

12. Bilgi Uçurmaya Yönelik Yapılan Çalışmalar

Jensen (1987) etik ve bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada bilgi uçurma davranışının etik olması için iyilik, adalet ve gerçekçilik unsurlarının dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu noktada davranışın etik olup olmadığı veya ne ölçüde etik olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Toplumun değer yargıları, faydacılık, dini inançlar, bireysel özellikler ve dursal koşullar çerçevesinde empati gibi unsurlar yapılan bilgi uçurmanın etik olup olmadığını belirlemektedir.

Bouville (2008) çalışmasında bilgi uçurmanın ahlâklı bir davranış olup olmadığını araştırmıştır. Çalışmada bilgi uçurmanın amacına ve bu amaca ulaşmak için izlediği yola göre belirlendiğinin üzerinde durulmaktadır. Araştırma sonucunda iş görenlerin özellikle güvenlik, sağlık ve ücretleriyle ilgili bir konuda bilgi uçurma yapılarının ahlaki olmayan bir davranış olmadığını tespit edilmiştir.

Björkelo vd. (2010) bilgi uçurma davranışının öncüllerinde kişiliğin rolünü incelemek için belediye çalışanın katılımıyla bir anket çalışması gerçekleştirdi. Proaktifliği, herhangi bir talep olmadan istenmeden iş yapmak, inisiyatif almak, sorumluluk alarak sorunlu durumları bildirmek olarak tanımlanmışlar ve kişilik özellikleri ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre, yüksek düzeyde dışadönüklük ve düşük düzeyde uyumluluk boyutları, bilgi uçurmanın öncülleri olarak hareket etmektedir. Ayrıca kişiliğin bilgi uçurma üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve bilgi uçurmanın kuruluşlarda etkili bir iç kontrol sistemi olma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Celep ve Konaklı (2012) Kocaeli İlindeki görev yapan öğretmenler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında öğretmenlerin etik olmayan uygulamalar karşısında bilgi uçurmaya dair görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı göstermelerinde öncelikli olarak okulun yararını gözettikleri gözlemlenmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla bilgi uçurma davranışı gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiş olup; bilgi uçurmaya dair öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyet, hizmet süresi ve okul türlerine göre farklılaştığı görülmüştür.

Saygan ve Bedük (2013) devlet üniversitesinde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında etik iklim ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Bulgulara göre etik iklimin alt boyutu olan yardımsever etik iklim ile bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Fettahloğlu ve Demir (2014) akademik personelin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında bilgi uçurma ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre örgütsel sessizlik ve bilgi uçurma arasında anlamlı ama düşük seviyede bir

ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel sessizlik nedenleri ile bilgi uçurma arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Park vd. (2014) Güney Koreli üniversite öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada; değer yönelimlerinin ve kişilik tiplerinin bilgi uçurmaya yönelik tutumları üzerindeki etkisini incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların değer yönelimlerinin bilgi uçurma üzerindeki etkisi kişilik tipinden daha güçlüdür. Hukuki ve ahlaki ilkelerin yönelimi içsel, dışsal ve isim bildirilerek yapılan bilgi uçurma üzerinde önemli ölçüde etkiliyken, sosyal ilişkilerin yönelimi ise isimsiz anonim olarak yapılan bilgi uçurmayı etkiler.

Taş ve Antalyalı (2015) kamu ve özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin katılımıyla yürüttükleri araştırmalarında hemşirelerin özel ya da kamu hastanelerinde çalışmalarının bilgi uçurma tercihlerine etkisinin olup olmadığını ve etik ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre özel hastanelerde çalışanların kamu hastanelere nispeten daha fazla içsel ve anonim bilgi uçurma davranışı gösterdikleri gözlemlenmiştir.

Mercan vd. (2015) yaptığı derleme niteliğindeki çalışmalarında whistleblowing (bilgi ifşası) kavramı açıklanarak, iç denetim ile ilişkisi ve iç denetimin değişen ve gelişen rolleri incelemiştir. Çalışmalarında Enron skandalını ortaya çıkışına etkilerine ve bilgi uçurmanın ABD’de popüler bir politik kültür haline gelişinden bahsetmektedirler.

Arslan ve Kayalar (2017) İzmir İlindeki kamu ve özel sektör çalışanlarını konu alan çalışmalarında, özel ve kamu sektörü açısından bilgi uçurma davranışı incelenmiştir. Bulgulara göre özel ve kamu sektörleri açısından bilgi uçurma yönünden bir farklılık olmadığı ancak dışsal bilgi uçurmanın kamu sektöründe daha fazla görüldüğü saptanmıştır.

Triantoro (2019) Makyavelist kişilik özellikleri ve bilgi uçurma sistemine dair lisans öğrencilerinin örnekleme oluşturduğu deneysel bir çalışma yürütmüştür. Bilgi uçurma; iyi yönetim uygulamalarını güçlendirmek ve kötüye kullanımı, olağandışı davranışları önlemek için tasarlanmış bir iç kontrol sisteminin parçasıdır. Araştırma bulguları, bir örgütün bilgi uçurma sistemine sahip olmadığında; örgüt içinde hile yapma niyetinin arttığını ve yüksek Makyavelizmin kişilik özelliğine sahip bireylerin de bireysel hile yapma niyetinin arttığını göstermiştir.

Ayar (2020) Rize, Trabzon ve Giresun İllerindeki sağlık sektöründeki özel hastanelerde çalışanları konu olan araştırmasında liderliğin, bilgi uçurma ve işgören sesliliğine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre etkileşimli liderlik ve dönüşümcü liderlik

bilgi uçurma ve iş gören sesliliğini olumlu yönde etkilediği tespit edilirken otoriter liderlik algısının ise olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Mavibaş (2022) spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında örgütsel etik iklim ve şeffaflık algıları ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre, örgütsel etik iklim ve bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, etik iklim düzeyi arttıkça akademisyenlerin bilgi uçurma yönelimlerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özetle bu kısımda dünyada ve ülkemizde bilgi uçurma davranışı ile ilgili yapılan araştırmalar ve içeriklerine yer verilmiştir.

SONUÇ

Son yıllarda özellikle büyük ölçekli işletmelerde ve kamu kurumlarında skandalların gündeme gelmesiyle bilgi uçurma kavramı popülerlik kazanmıştır. Örgütlerin değişen koşullara uyum sağlayarak yaşamlarını devam ettirebilmesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı kazanabilmeleri için örgütte ortaya çıkan etik değerlere aykırı ve yasa dışı davranış veya hareketlerin örgüt üyeleri tarafından tespit edilerek ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmesi örgüt için önem arz etmektedir.

Bilgi uçurma kavramı rüşvet, hırsızlık, kaynakların boşa harcanması, ayrımcılık, taciz, vergi kaçakçılığı gibi yasa ve etik dışı davranış, olay ve faaliyetlerin farkında olan örgüt üyelerinin, bu durumu engelleyebilecek ya da ortadan kaldıracabilecek kişi, kurum veya kuruluşlara gönüllü ve bilinçli olarak bildirmesidir (Near ve Miceli, 1985: 3-4). Bilgi uçurma, örgütsel problemlerin çözümlenmesine yardımcı olarak uzun vadede örgütsel etkinliği, verimliliği ve performansı artırmakta bu da örgüte, örgüt üyelerine ve toplumun geneline katkı sağlamaktadır. Örgütte ortaya çıkan sorunlar erkenden tespit edilemediğinde ilerleyen süreçte yanlış ve hataların ortaya çıkması zorlaşarak bu durum örgütsel, toplumsal ve küresel düzeyde sürekli büyüyen sorunlara neden olmaktadır. Bu noktada örgütte etik, adil ve güvenilir bir ortamın oluşması noktasında bilgi uçurma önemli bir kavram haline gelmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksu, A., Yılmaz A. İ. ve Orçan A. (2016). Denetimde bilgi uçurma. *Kastamonu Education Journal*, 24(4), 1727-1748.
- 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.

- Andrade, J. A. (2015). Reconceptualising whistleblowing in a complex world. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 321-335.
- Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa (whistleblowing) niyeti karşılaştırmalı bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15-26.
- Ayar, M. ve Özmen, C. (2017). Açık Etme (Whistleblowing) ve İspiyonlama. V. Örgütsel Davranış Kongresi.
- Ayar, M. (2020). Sağlık sektöründe açık etme (Whistleblowing). Ankara: Astana Yayınları.
- Aydın, İ. P. (1998). *Yönetmel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (whistleblowing). *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Aydın, U. (2002). *İş hukukunda işçinin kişilik hakları*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim çalışanlarının bilgi uçurma davranışının nedenlerine ilişkin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 1-28.
- Banerjee, S. ve Roy, S. (2014). Examining the dynamics of whistleblowing: A causal approach. *The Iup Journal Of Corporate Governance*, 13(2), 7- 26.
- Baynes, L. M. (2002). Just Pucker and Blow: An analysis of corporate whistleblowers, the duty of care, the duty of loyalty and the Sarbanes-Oxley Act. *St. John's Law Review*, 76, 855-874
- Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12(4), 577-584.
- Brodie, P.P. (1998). Whistleblowing: A moral dilemma, *Plastic Surgical Nursing*, 18(1), 56-58.
- Brennan, N. ve Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61-87.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality, *Journal of Business Ethics*, 81, 579-585.
- Bowen, R. M, Andrew, C. C. ve S. Rajgopal, (2010). Whistle-blowing: Target firm characteristics and economic consequences. *The Accounting Review*, 85, 1239- 1271.
- Björkelo, B., Einarsen, S. ve Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371- 394.
- Buhler, P. (1991). How can we encourage ethical behavior. *Supervision*, 52, 3-5.

- Bullis, C. (1991). Communication practices as unobtrusive control: An observational study. *Communication Studies*, 42(3), 254-271.
- 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.
- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde whistleblowing (bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142.
- Cross, F. B. ve Tiller, E. H. (1998). Judicial partisanship and obedience to legal doctrine: Whistleblowing on the federal courts of appeals. *Yale Law Journal*, 2155-2176.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 93-109.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43, 65-74.
- Çiftçi, B. (2017). Türkiye’de toplumsal kültürün örgütlerde ihbarcılık üzerine etkisi: Hofstede’in kültürel boyutlar teorisi bağlamında bir değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(10), 147-166.
- Desjardins, J. (2014). *An introduction to business ethics*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Delmas, C. (2015). The ethics of government whistleblowing. *Social Theory and Practice*, 41(1), 77-105.
- Dozier, J. B. ve Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle blowing: A prosocial behavior perspective. *The Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Dungan, J. A., Young, L. ve Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 1-12.
- Erickson, K., Patterson, L. B., ve Backhouse, S. H. (2019). The process isn’t a case of report it and stop: athletes’ lived experience of whistleblowing on doping in sport. *Sport Management Review*, 22(5), 724-735.
- Estlund, C. L. (1995). Free speech and due process in the workplace. *Indiana Law Journal*, 71(2), 101-150.
- Farooqi, S., Abid, G. ve Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69-80.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Demir, S. (2014). Konuşma hürriyetinin yanında sessiz kalma seçeneği: Üniversite akademik personelinin örgütsel sessizlik ve whistleblowing (ifşa etme) hakkındaki görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 45, 1-26.

- Finn, D. W., & Lampe, J. C. (1992). A study of whistle-blowing among auditors. *Professional Ethics, A Multidisciplinary Journal*, 1(3/4), 137-168.
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 44(4), 29-38.
- Gordon, K. ve Miyake, M. (2001). Business approaches to combating bribery: A study of codes of conduct. *Journal of Business Ethics*, 34(3-4), 161-173.
- Gökçe, A. T. ve Alataş, H. (2015). Teachers' reactions towards undesirable behaviors of administrators: Whistleblowing or keeping silent?. *Journal of Computer and Education Research*, 3(6), 99-116.
- Gökçe, A. T. ve Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile kültürel değerleri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51-64.
- Greenberger, D. B., Miceli, M. P. ve Cohen, D. J. (1987). Oppositionists and group norms: The reciprocal influence of whistle-blowers and coworkers. *Journal of Business Ethics*, 6(7), 527-542.
- Habermas, J. (2001). *The Postnational Constellation: Political Essays* (translated, edited and with an introduction by Max Pensky). Cambridge: Polity Press.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers-heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour, *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243-262.
- House, R., Watt, A. ve Williams, J. M. (2004). Teaching Enron: The rhetoric and ethics of whistle-blowing. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 47(4), 244-255.
- Jensen, J. V. (1987). Ethical tension points in whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 6(4), 321-329.
- Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing: When it works--and why*. Lynne Rienner Publishers.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation, *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Kenny, K. (2019). *Whistleblowing toward a new theory*. United States of America: Harvard University Press.
- Kohn, S.M. (2000). *Concepts and procedures in whistleblower law*. Quorum Books.
- King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
- Lachman, V. D. (2008). Whistleblowers: Troublemakers or virtuous nurses. *Med Surg Nursing*, 17(2), 126-128.

- Liu, S. M., Liao, J. Q. ve Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107-119.
- Lim, C. R., Zhang, M.W.B., Hussain, S. F ve Ho, R. C. M. (2021). The consequences of whistle-blowing: An integrative review. *Journal of Patient Safety*, 17(6), 497-502.
- Macey, J. (2007). Getting the word out about fraud: A theoretical analysis of whistleblowing and insider trading. *Michigan Law Review*, 1899-1940.
- Martin, B. (2009). *Corruption, outrage and whistleblowing. In research companion to corruption in organizations*. Edward Elgar Publishing.
- Mavibaş, M. (2022). *Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık alguları ile bilgi ifşa yönelimlerinin (whistleblowing) incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Mercan, N., Altınay, A. ve Aksanyar, Y. (2015). Whistleblowing (bilgi ifşası, ihbar) ve yolsuzlukla mücadelede iç denetimin değişen ve gelişen rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167-176.
- Miceli, M.P. (2004). Whistle-blowing research and the insider: lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*, 13(4), 364- 366.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38, 525- 544.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*, New York: Lexington Books.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (2013). An international comparison of the incidence of public sector whistle-blowing and the prediction of retaliation: Australia, Norway, and the US. *Australian Journal of Public Administration*, 72(4), 433-446.
- Miceli, M. P., Near, J. P. ve Dworkin, T. M. (2013). *Whistle-blowing in organizations*. New York: APA Press.
- Miller, N. E. ve Dollard, J. (1950). *Personality and psychotherapy; an analysis in terms of learning, thinking, and culture*. New York: Ronald Press
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work: Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Boulder, CO: Westview Press.
- Nalçı, A.N. (2017). *Kamu Yönetiminde Yasa/Etik Dışı Davranışların Önlenmesinde "İfşa" Mekanizması: Bir Model Önerisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Nayır, D. Z., (2005). *Kurumsal etik ve whistleblowing*, İstanbul: Pozitif Yayıncılık.

- Nayir, D. Z. ve Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107(2), 197-213.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J.P., Rehg, M.T., Scotter, J.R.V. ve Miceli, M.P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219-242.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (2013). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 39(3), 71-94.
- O'Dowd, A., Hayes, J. ve Cohen, D. (2010). Whistle while you work. *BMJ (Overseas and Retired Doctors ed.)*, 340(7756), 1110-1113.
- Özgener, Ş., Tanç, A. ve Ulu, S. (2009). Çalışma Yaşamında Sorun Bildirme Sistemi. Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, S. (Eds.), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* içinde (ss.277-306). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Özler, D. E., Şahin, M. D. ve Atalay, C. G. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Palumbo, R. ve Manna, R. (2019). Uncovering the relationship between whistleblowing and organizational identity. *International Journal of Public Sector Management*, 33(2), 94-112.
- Park, H., Blenkinsopp, J. ve Park, M. (2014). The influence of an observer's value orientation and personality type on attitudes toward whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 121-129.
- Parsons, T. (1967). *Sociological Theory and Modern Society*. New York: The Free Press.
- Patel, C. (2003). Some cross-cultural evidence on whistle-blowing as an internal control mechanism. *Journal of International Accounting Research*, 2(1), 69-96.
- Perry, J. L. (2015). Whistleblowing, Organizational. *Ethics and Public Administration*, 79(4), 80-98.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing ethics*, 13(4), 438-445.
- Rikowski, G. (1996). Left alone: End time for Marxist educational theory?. *British Journal of Sociology of Education*, 17(4), 415-451.
- Robertson, R. (1991). Social theory, cultural relativity and the problem of globality. In *Culture, globalization and the world-system* (pp. 69-90). London: Macmillan Education.

- Sağlar, J. ve Kandemir, C. (2007). Enron Olayı: Muhasebe hilesi mi, sistem hatası mı?" *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 20-39.
- Saygan, S. (2011). *Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Saygan, S. ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Schultz, D. ve Harutyunyan, K. (2015). Combating corruption: The development of whistleblowing laws In The United States, Europe and Armenia. *International Comparative Jurisprudence*, 1(2), 87-97.
- Stewart, L. P. (1980). Whistle blowing: Implications for organizational communication. *Journal of Communication*, 30(4), 90-101.
- Taş, F. ve Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 34-54.
- Trevino, K. L. ve Nelson, A. K. (2004). *Managing business ethics*, United States of America: John Wiley & Sons.
- Triantoro, H. D., Utami, I. ve Joseph, C. (2019). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202-216.
- Tompkins, P. K. ve Cheney, G. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organizations. *Organizational communication: Traditional themes and new directions*, 13, 179-210.
- Topgül, S. (2018). Demografik özelliklerin whistleblowing (bilgi uçurma) davranışı üzerindeki etkisi ve kamu kurumları üzerine bir araştırma. *Vermililik Dergisi*, 4, 153-183.
- Türk Dil Kurumu, (2022). *Türkçe Sözlük*. www.sozluk.gov.tr TDK Sözlüğü Web Sitesi
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Valentine, S. ve Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98, 277-288.
- Vandekerchove, W. (2006). *Whistleblowing and organizational social responsibility*. Berlington: Ashgate Publishing Company.
- Velasquez, M. G. ve Velazquez, M. (2002). *Business ethics: Concepts and cases*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Watts, L. L. ve Buckley, M. R. (2017). A Dual-processing model of moral whistleblowing in organizations. *Journal of Business Ethics*, 146, 669-683.

- Yangıncı, D. ve Tekin, Ş. (2022). Türk İş Hukukunda bilgi uçurma (whistleblowing). *Gündem Nazalı Hukuk ve Güncel Yaşam Dergisi*, 4(18), 33-37.
- Zakaria, M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. *Procedia Economics and Finance*, 28, 230-234.
- Zhang, J., Chiu, R. ve Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88, 25-41.