

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

“WHISTLEBLOWING” YAZININDAN BİR KESİT İNCELEMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Esra GENÇ

Ankara-2017

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

“WHISTLEBLOWING” YAZININDAN BİR KESİT İNCELEMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Esra GENÇ

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Hayat Ebru ERDOST ÇOLAK

Ankara-2017

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME
ANABİLİM DALI

“WHISTLEBLOWING” YAZININDAN BİR KESİT İNCELEMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hayat Ebru ERDOST ÇOLAK

Tez Jürisi Üyeleri

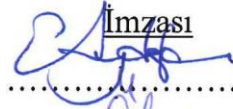
Adı ve Soyadı

Prof. Dr. Enver Aydoğan

Prof. Dr. Özkem Atay

Yrd. Doç. Dr. H. Ebru ERDOST ÇOLAK

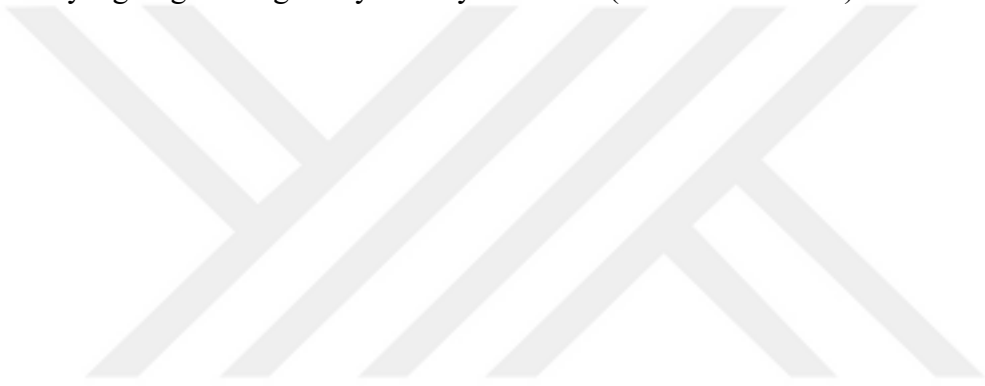
İmzası



Tez Sınavı Tarihi 16.01.2017

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(...../...../201...)



Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

.....

İmzası

.....

KISALTMALAR CETVELİ

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
BNP : British National Party
FBI : Federal Bureau of Investigation
NASA : National Aeronautics and Space Administration
NPR : National Public Radio



İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

KISALTMALAR CEZVELİ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÇİZELGELER LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

WHISTLEBLOWING	4
1.1. Whistleblowing Kavramı	6
1.2. Whistleblowing'in Tarihsel Gelişimi	14
1.3. Whistleblowing Araştırmaları	17
1.3.1. Whistleblowing'i Açıklamada Kullanılan Teoriler	21
1.3.2. Whistleblowernlara İlişkin Yapılan Araştırmalar	25
1.3.3. İlgili Değişkenler Açısından Yapılan Araştırmalar	37
1.3.3.1. Whistleblowing-Örgütsel Hatalı Davranış İlişkisi	37
1.3.3.2. Whistleblowing-Örgütsel Sessizlik İlişkisi	41
1.3.3.3. Whistleblowing-Kültür İlişkisi	43
1.3.3.4. Whistleblowing-Ödül İlişkisi	45
1.3.4. Whistleblowing'in Sonuçları	46

2. BÖLÜM

WHISTLEBLOWING KAVRAMININ ANALİZİNE İLİŞKİN BİR

ARAŞTIRMA	52
2.1. Araştırmanın Amacı	52
2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	52
2.3. Araştırmanın Örneklemi	53

2.4. Araştırmanın Yöntemi.....	53
2.5. Araştırma Bulguları ve Analizi	55
2.5.1. Betimleyici İstatistikler	56
2.5.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler	62
SONUÇ	84
KAYNAKLAR	89
ÖZET.....	101
ABSTRACT.....	102



ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa No:

Çizelge 1.1.	Hatalı davranış kategorileri ve bileşenleri	39
Çizelge 2.1.	Analiz edilen dergilerin isimleri ve makale sayıları	55
Çizelge 2.2.	Makale yazarlarının ülkesel dağılımı.....	58
Çizelge 2.3.	Kavramsal makalelerin konu dağılımı	60
Çizelge 2.4.	Ampirik makalelerin konu dağılımı.....	61
Çizelge 2.5.	Örnek olay incelemesi yapan makalelerin konu dağılımı.....	61
Çizelge 2.6.	Röportaj yöntemini kullanan makalelerin konu dağılımı	62
Çizelge 2.7.	Ampirik çalışmalı makalelerin örnekleminin coğrafi dağılımı.....	62
Çizelge 2.8.	Whistleblowing'in bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler	69
Çizelge 2.9.	Whistleblowing niyetinin bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler	70
Çizelge 2.10.	Dış whistleblowing'in bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler	71
Çizelge 2.11.	Islığı çalma isteği ve sıklığının bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler	71
Çizelge 2.12.	İç whistleblowing'in bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler	71
Çizelge 2.13.	Misillemenin bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler.....	72
Çizelge 2.14.	Sessiz kalmanın bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler.....	72
Çizelge 2.15.	Stok kaybının bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler.....	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1.1.	Whistleblowingin türlerine göre sonuçları.....	12
Şekil 1.2.	Whistleblowing süreci.....	20
Şekil 1.3.	Whistleblowing karar süreci	21
Şekil 1.4.	Whistleblowerların tipik kişilik özellikleri	28
Şekil 2.1.	Makale sayılarının yıllara göre dağılımı	56
Şekil 2.2.	Whistleblowing ana/alt konu bazında ele alınış kriteri	57
Şekil 2.3.	Makalelerin türsel dağılımı	59
Şekil 2.4.	Ampirik makalelerin analiz birimi	63
Şekil 2.5.	Ampirik makalelerin veri toplama yöntemi	64
Şekil 2.6.	Ampirik makalelerde yer alan katılımcıların mesleği.....	65
Şekil 2.7.	Ampirik makalelerde kullanılan araştırma yöntemleri	66
Şekil 2.8.	Ampirik makalelerin odak noktası	66
Şekil 2.9.	Nicel makalelerde oluşturulan bağımlı değişkenler.....	68

GİRİŞ

Etik olmayan, ahlakdışı ve yasadışı uygulamalara günümüz örgütlerinde sıklıkla rastlanmaktadır. Genel adıyla hatalı davranış olarak adlandırılan bu uygulamaların sonuçları çoğunlukla sadece örgütü etkilemekle kalmayıp toplumun geneline de yayılabilmektedir. Son zamanda medyada geniş yankı bulan Volkswagen emisyon skandalında bu durumun bir örneği görülmektedir. A.B.D’de hileli yazılım kullanarak emisyon değerlerini düşük gösteren Alman firması, hem çevreye zarar vermiş hem de prestiji zedelenecek tarihinin en sıkıntılı dönemlerinden geçmiştir. Bunun sonucunda on beş milyon dolar para cezası ile karşı karşıya kalmıştır. Cezanın yaklaşık beş milyon doların araçların çevreye verdiği zararı telafi etmeye yönelik projelere ve sıfır emisyon araştırmalarına fon olarak aktarılması kararlaştırılmıştır (BBC.com, 2016).

Bir işgörenin, örgüt içinde diğer iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilen ve yasadışı ve/veya ahlakdışı olarak algılanan hatalı bir davranışı örgüt içindeki daha yüksek bir otoriteye veya örgütün dışına bildirmesi/ifşa etmesi olarak adlandırılan whistleblowing (O’Sullivan ve Ngau, 2014: 402); şirketlerin ve devletlerin etik olarak güvenilir olmadığı ekonomik bir iklimde, bu gibi hatalı davranışların ortaya çıkarılmasının yollarından biridir (Patel, 2003: 71).

Whistleblowing konusu hatalı davranışlar, işletme fonlarının veya mallarının çalınması, rüşvet veya komisyon alınması gibi ciddi davranışlardan; resmi mevkinin kişisel çıkarlar için kullanımı, yüklenicilere, danışmanlara veya satıcılara adil olmayan avantajlar verilmesi ve gerekli olmayan veya yetersiz hizmet ya da mal alımı yoluyla meydana gelen boşa kullanım gibi ciddi olmayan davranışlara ve ayrımcılık, cinsel

taciz ve sağlık veya guvenlik ihlalleri gibi diğer bireylere zarar veren davranışlara kadar geniş bir yelpazede çeşitlilik göstermektedir (Keenan, 2002b: 22).

Whistleblowing önemli bir eylemdir. Çünkü, rgtsel sorunlara çözüm getirebilmesi sayesinde uzun dönem örgütsel etkinliği artırmakta ve whistleblower tarafından açığa çıkarılan hatalı davranışı ortadan kaldırdığı için rgtyelerine, yatırımcılara ve toplumun geneline fayda sağlarken, iç kontrol sistemlerinin gelişmesine de katkıda bulunmaktadır (Patel, 2003: 70).

Yukarıda değinilen tanımdan anlaşılacağı üzere whistleblowing eylemi yöneltildiği yöne göre iç-dış whistleblowing olarak ikiye ayrılmaktadır. İ whistleblowinge, örgütlere daha az zarar verdiği için ve yönetime hatalı davranışın kamuya duyurulmadan düzeltilmesi olanağını sunduğu için daha olumlu gözle bakılmaktadır (Park, Blenkinsopp ve Park, 2014: 122). İşletmeler, işgörenlerin whistleblowing davranışını örgüt içinde gerçekleştirmeleri sayesinde dış whistleblowingin olumsuz tanıtım ve yasal incelemelere maruz kalma gibi işletme imajını zedeleyici negatif sonuçlarından kaçınabilmektedirler (Miceli ve Near, 1988: 267; Andrade, 2015: 322). Bu bağlamda, uzay mekiğini inceleyen mühendislerin uyarılarını yönetimin dikkate almaması sonucunda NASA ekibinin ölümüne yol açan Challenger kazası, i whistleblowinge uygun bir Şekilde yanıt verilmemesi halinde örgütlerin başına gelebilecek trajik sonuçların bir örneğidir (Miceli ve Near, 1988: 267-268). Yönetimin uyarıları dikkate almaması sebebiyle hem insanlar hayatlarından olmuştur hem de hatalı davranış örgüt sınırlarını aşarak medya aracılığıyla kamuoyuna yayılmıştır. Buradan anlaşılacağı üzere, whistleblowing titizlikle incelenmesi ve üzerinde durulması gereken bir kavramdır.

Bu kısımda kavramın ana hatları tanıtılmaya çalışılmıştır. Tezin birinci bölümünde whistleblowing kavramına ilişkin tanımlara, açıklamalara ve önceki araştırmaların sonuçlarına yer verilmektedir. İkinci bölümde ise, derinlemesine bir literatür analizi yapılarak literatürdeki çalışmalarda whistleblowing ile ilişkilendirilen konular ve değişkenler saptanıp sunulmaktadır.



1. BÖLÜM

WHISTLEBLOWING

Günümüz dünya pazarı iç içe geçmiş bir sistemler bütünüdür. Sistemin herhangi bir aşamasında meydana gelen hatalı bir davranış büyüyerek yayılmakta ve sistemin bütününe etkilemektedir. Hatalar erkenden tespit edilemediğinde ilerleyen süreçlerde hataların tespiti zor olmaktadır. 2001 Enron skandalı, Çin'deki 2008 zehirli süt tozu skandalı ve 2008-2010 finansal çöküşü hatalı davranışların zamanında düzeltilmemesi sonucu olabileceklerin örnekleridir (Keenan, 2002a: 79; Dalton ve Radtke: 2013: 153; Chen ve Lai, 2014: 327). Örgütsel hatalı davranışların görülme sıklığı, tüm iş dünyasında oldukça yaygın bir hale gelmiştir. Örgütsel hatalı davranışlar finansal yapıya zarar verebildikleri için, bu davranışların yönetilmesi konusunda örgütlerde küresel düzeyde büyüyen bir endişe bulunmaktadır (Nayir ve Herzig, 2012: 197).

İşyerinde görülen hatalı davranışların ortaya çıkarılmasının bir yolu whistleblowing'dir (Liu, Liao ve Wei, 2015: 107). Örgütsel yaşamda ve kamu düzeninde whistleblowing olarak adlandırılan “ıslığı çalmak” ifadesi, hatalı davranışların açıkça dışarıya duyurulması anlamına gelmektedir (Contu, 2014: 393). Whistleblowing, gerçekleştirilmesi zor bir davranış olsa da; gerçeklerin ortaya çıkarılması, suçlu olmayanların zarar görmemesi ve kamu yararının sağlanması bakımından önem taşıyan bir davranıştır. Gönüllü olarak yerine getirilen bu ifşa etme eylemi, yolsuzlukların ve haksız kazançların önlenmesi ve insan sağlığının zarar görmemesi bakımından önemlidir (Sayğan ve Bedük, 2013: 11). Öte yandan whistleblowing sıklıkla birini ‘ispiyonlamak’ olarak görülmekte ve her zaman olumlu

bir eylem olarak değerlendirilmemektedir. Bazı durumlarda sosyal açıdan arzulanan davranış sessiz kalınması yönünde olabilmektedir (Burton ve Near, 1995: 19).

Örgütlerdeki yasal olmayan ve etik dışı davranışların bildirilmesi anlamına gelen whistleblowing, yolsuzluğu ortadan kaldıran ve önleyen etkili araçlardan birisidir (Cho ve Song, 2015: 450). İşyerinde hatalı davranışlar artmaya başladığında whistleblowing örgütler için daha değerli hale gelmektedir. Çünkü whistleblowing, işletmenin varlıklarının kaybını azaltmakta, sahtekarlıkları ve rüşveti açığa çıkarmakta ve kamu çıkarlarını korumaktadır. Sapkın davranışların üçte biri, doğrudan veya dolaylı olarak whistleblowerlar tarafından ortaya çıkarılmaktadır (Liu, Liao ve Wei, 2015: 107).

Whistleblowing süreci dört adımdan oluşmaktadır. İlk adımda potansiyel whistleblower, gözlediği eylemin yasadışı, ahlakdışı veya gayrimeşru bir davranış olup olmadığına karar vermekte; ikinci aşamada whistleblower eylemi rapor edip etmemeye karar vermekte; whistleblower eylemi rapor etme yönünde karar aldıysa üçüncü aşamada, örgüt whistleblowing davranışına hatalı davranış sonlandırarak veya yok sayarak tepki vermekte; son aşamada örgüt, eylemi ihbar eden whistleblower hakkında ne yapacağına (yok sayma, susturma, cezalandırma, v.b) karar vermektedir (Near ve Miceli, 1985: 4-5). Bu dört aşama whistleblowing sürecinin temel iskeletini oluşturmaktadır. Süreç, durumdan duruma değişiklikler gösterebilmektedir. Örneğin, whistleblower örgütün whistleblowinge verdiği tepkiden tatmin olmazsa, ifşa eylemini örgütün dışına yöneltebilmektedir (Dworkin ve Near, 1997: 4; Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 60; O'Sullivan ve Ngau, 2014: 411; Andrade, 2015: 322).

1.1. Whistleblowing Kavramı

Whistleblowing: (1) Bir eylemin, ıslık çalarmışçasına keskin bir sonuca ulaşmasına neden olma (Oxford İngilizce Sözlüğü); (2) Örgüt içerisinde veya örgütle alakalı bağımsız bir yapı içerisinde görülen yasadışı bir davranışın veya yolsuzluğun ortaya çıkarılması (UK Committee on Standarts in Public Life); (3) Yasadışı veya el altından yürütülen uygulamalar hakkında bilgi verme (genellikle yetkililere) (Chambers Sözlüğü); (4) Bir işletmede veya devlet kurumunda ortaya çıkan yasadışı veya üzeri örtülen uygulamaların basına ifşa edilmesi (US, Brewer Sözlüğü); (5) (köken) Polis memurunun bir suçluyu yakalamak amacıyla düdük çalması, hakemin yapılan bir faul sonucu oyunu durdurmak için düdük çalması (Borrie ve Dehn, 2002: 96; Grant, 2002: 392; Dasgupta ve Kesharwani: 2010, 57; O’Sullivan ve Ngau, 2014: 403).

Whistleblowing, kelime anlamı olarak ‘ıslık çalma’ demektir. Kavramın örgütsel bir terim olarak kullanılması bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir şahısa, onu uyarmak amacıyla ıslık çalmasından kaynaklanmaktadır. Bu kelime ilk defa 1963 yılında, güvenlik açısından ortaya çıkmış olan tehlikelerin ve risklerin yer aldığı hukuki bir belgede kullanılmıştır (Sayğan ve Bedük, 2013: 4-5).

Literatürde whistleblowing kavramına ilişkin farklı tanımlar bulunmaktadır. Bunların içinde birçok yazar (Near, Dworkin ve Miceli, 1993: 394; Dworkin ve Near, 1997: 3; Keenan, 2002a: 79-80; Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 108; Near v.d, 2004: 220; Sowmya ve Rajashekar, 2014: 32; Caillier, 2015: 458; Henik, 2015: 443) tarafından en çok kullanılanı Near ve Miceli’nin tanımıdır: “Whistleblowing, örgüt üyelerinin (mevcut veya eski) işverenlerinin kontrolü altındaki yasadışı, ahlakdışı veya gayrimeşru uygulamaları, tedbir alabilme kabiliyetine sahip kişilere veya örgütlere ifşa

etmesidir” (Near ve Miceli, 1985: 4). Bu tanıma göre whistleblowing eyleminde öncül iki taraf bulunmaktadır; hatalı davranışı yapan ve whistleblower. İşveren açısından bakıldığında işveren, hatalı davranıştan haberli de olabilir habersiz de olabilir ya da whistleblowing davranışını destekleyebilir veya engelleyebilir. Hatalı davranış yönetimin bilgisi dışında meydana gelebilir, ancak bir kere rapor edilip gündeme getirildiğinde üst yönetimin dikkatini çeker hale gelir. Eğer bu bireyler rapordan sonra hala iddiaları açıklamaya ya da bertaraf etmeye çalışmıyorsa onların da hatalı davranışın içinde yer aldıklarından şüphelenilebilir (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 108).

Whistleblowing kavramı etik, hukuk ve sosyal bilimler araştırmacıları tarafından tartışılmaktadır. Bu nedenle, ampirik olarak çalışmaya girişmeden önce, kavramın tanımlanması önem arz etmektedir. Ampirik çalışmalarda whistleblowing sıklıkla “örgütün üyeleri tarafından (eski veya mevcut); işverenlerinin kontrolü altındaki yasadışı, ahlakdışı veya gayrimeşru uygulamaların, bunlara karşı harekete geçebilecek kişilere veya kurumlara bildirilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Near v.d, 2004: 220). Bir eylemin whistleblowing olması için en az dört bileşen gerekmektedir (Near ve Miceli, 1985: 2; Near ve Miceli, 1996: 508; Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 57-58):

1. Örgüt genelinde ya da örgütte çalışan bir birey veya grup tarafından hatalı davranış işlenmesi,
2. Islığı çalan kişi ya da whistleblower,
3. Rapor edilen şikayet ya da hatalı davranış,
4. Whistleblowerdan hatalı davranışa ilişkin şikayeti alan taraf.

Whistleblowing, whistleblower tarafından yasadışı, zararlı veya adaletsiz olarak görülen, bazı devam eden uygulamalardan diğer insanları haberdar etme çabası olarak tanımlanabilir. Araştırmacı gazeteciler veya Greenpeace gibi lobici gruplar da zararlı, yasadışı veya adaletsiz uygulamaları açığa çıkarma çabası göstermektedirler, ancak şimdiye kadar bunların hiçbiri whistleblower olarak adlandırılmamıştır (Dandekar, 1990: 151). Whistleblowing kamu yararı anlayışı ile kısmen veya tamamen motive olan bireyin, belirli bir roldeki hatalı uygulamayı fark ederek kendi özgür iradesiyle bu belirgin hatalı uygulamayı, söz konusu hatalı davranışın soruşturulmasında ve düzeltilmesinde yetkili olan bir kişiye açık bir şekilde ifşa etmesidir. Bu bağlamda, sadece belirgin haksız uygulamaların açığa çıkarılması whistleblowing olarak değerlendirilmekte, yasal farklılıklarla ilgili bir görüş veya önemsiz meseleler kapsam dışında yer almaktadır. Burada önemli olan bir diğer nokta, ifşanın dayandığı motivasyonun kişisel olmaması ve kamu yararını gözetmesi gerekliliğidir (Ergun Özler, Giderler Atalay ve Dil Şahin, 2015: 196-197).

Whistleblowing eylemi şu üç sosyal aktörü içeren dinamik bir süreçtir; whistleblower, hatalı davranışın faili ve hatalı davranışa ilişkin şikayetin iletildiği taraf (Near ve Miceli, 1996: 508). Genellikle yasal ya da etik olarak kabul edilen standartlara karşıt olarak gerçekleşen eylemi açığa çıkarma girişimi olarak adlandırılan whistleblowing bazı toplumsal aktörleri içermektedir. Bu nedenle dinamik bir süreç olarak görülmektedir. Bu süreçte whistleblower, örgütün bir veya daha fazla üyesi tarafından işlenen hatalı davranışa son vermek amacıyla baskın çoğunluğu ikna edebilmek için örgüt üzerinde veya örgütün bazı üyeleri üzerinde güç uygulamaya çalışmaktadır. Baskın çoğunluk karşılık olarak, güç eylemini kabul ederek hatalı davranışa bir son verilmesini sağlayabilmekte veya hatalı davranışa son verilmesinden

kaçınabilmekte ya da güç dengesini değiştirmek için whistleblowerlara karşı bir misillemede bulunabilmektedir (Near, v.d, 1993: 394; Zelby, 1989: 4). Hatalı davranışların bildirilmesi yasal olmayan uygulamalar ile mücadele edebilmek için istenilen bir davranıştır, ancak bu süreçte misillemeler whistleblowerların sıklıkla karşı karşıya kaldığı olumsuz sonuçlardır (Contu, 2014: 393).

Örgütlerde değişiklik uygulamak isteyen kişiler olarak anılan whistleblowerlar örgütsel sorunlara dikkat çekmekte ve böylelikle bu sorunlara çözüm getirilmesini sağlamaktadırlar. Ancak, bunu yaparken otoritenin ve yasal faaliyetlerin işleyişini tehdit edebilmekte, bu tehditler büyüdüğünde ise çoğunlukla misillemeler ile karşılaşmaktadırlar (Dozier ve Miceli, 1985: 824; Miceli ve Near, 1989: 91). İş kaybı, rütbe indirme, çalışma şartlarının kalitesinin düşürülmesi, hakaret ve casusluk suçlaması gibi olumsuz durumlar whistleblowerların karşılaştığı misillemelerin bazı örnekleridir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 277).

Whistleblowingin bir takım belirgin özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler özet olarak şu şekilde sıralanabilmektedir (Aktan, 2006: 2-3 akt. Ergun Özler, Giderler Atalay ve Dil Şahin, 2015: 201):

- * Whistleblowinge söz konusu olan davranışı açığa çıkaran birey, ifşa eylemini örgütte görülen hatalı davranışın örgüt içi ve/veya örgüt dışı başka kişi ve/veya örgütlere zarar vermemesi için yapmaktadır. Burada mağdur whistleblowerın kendisi olabileceği gibi örgüt içindeki ve dışındaki kişiler ve hatta tüm toplum da olabilir.
- * Whistleblower ortaya çıkardığı hatalı davranış konusunda bir enformasyona sahiptir. Bu kişi, örgütte halihazırda istihdam edilen veya daha önce örgütte

çalışmış bir kişi olabilir. İşgörenler dışında paydaşların da enformasyon sahibi olmaları ve bunu ifşa etmeleri söz konusu olabilir.

- * Enformasyon sahibi kişi sahip olduğu enformasyonu doğrudan kendisi kullanabileceği gibi başka kişi ve kurumlara aktararak da olayın açığa çıkarılmasını sağlayabilir.
- * Whistleblowing olayında olayın açığa çıkarılmasında zorlama veya zorunluluk değil; tam aksine gönüllülük esastır.

Whistleblowing davranışına ilişkin literatürde çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Birçok yazar whistleblowing davranışını iç ve dış olmak üzere ikiye ayırarak kategorize ederken (Andrade, 2015: 322; Caillier, 2015: 458 ve Liu, Liao ve Wei, 2015: 109); Park ve diğerleri, whistleblowing davranışını üç başlık altında kategorize etmiştir: Formal-informal whistleblowing, kimliği belirli-kimliği belirsiz (anonim) whistleblowing ve iç-dış whistleblowing (Park v.d, 2008: 930).

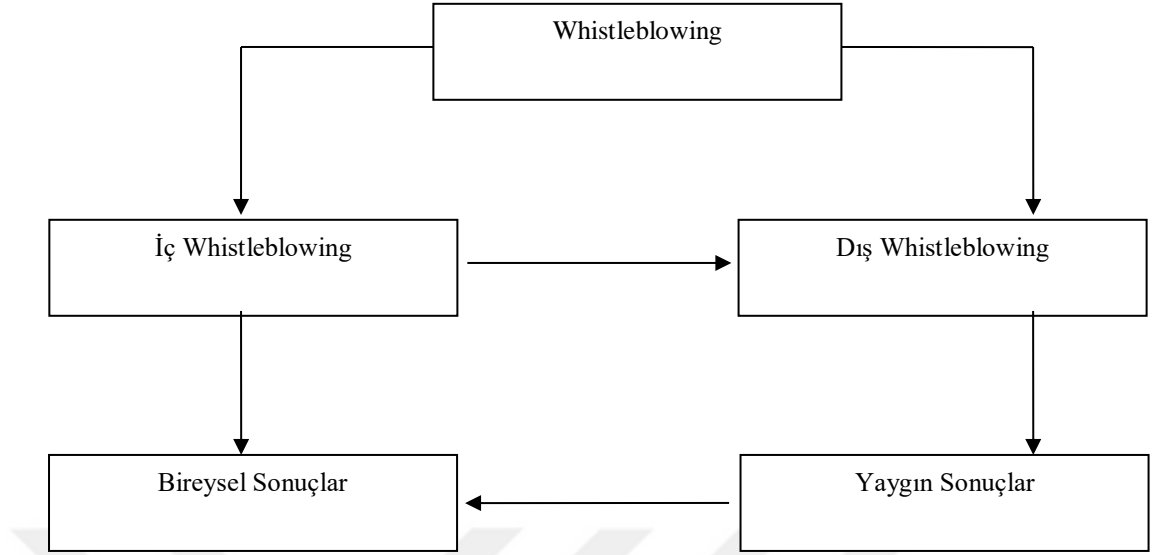
Formal-informal whistleblowingde belirleyici olan hatalı davranışı rapor ederken kullanılan iletişim kanalının örgütte yer alıp almadığıdır. Formal whistleblowingde, whistleblower hatalı davranışı rapor ederken örgüt içi standart iletişim kanallarını kullanmakta veya bu tarz davranışları rapor etmek için getirilen standart örgütsel prosedürleri izlemektedir; informal whistleblowingde ise, whistleblower söz konusu davranışı yakın bir iş arkadaşına veya güvendiği başka birine anlatmaktadır.

Kimliği belirli whistleblowingde whistleblower hatalı davranışı rapor ederken kimliğini açıkça belirtmekte ya da bir şekilde ifşa eylemini gerçekleştirenin kendi olduğunu göstermektedir; kimliği belirsiz (anonim) whistleblowingde ise, whistleblower kimliğini gizlemekte veya uydurma bir isim kullanmaktadır (Park v.d,

2008: 930). Kadın işgörenlerin anonim kanallar aracılığıyla ihbar niyeti erkek işgörelere kıyasla daha yüksek ölçülmüştür. Anonim olmayan bildirim kanalları aracılığıyla ihbar niyetinde cinsiyetler açısından herhangi bir farklılık saptanmamıştır (Kaplan, Pany ve Zhang, 2008: 15).

Whistleblowerlar hatalı davranışı amir veya belirli bazı yetkililer gibi örgütün içindeki bireylere rapor ediyorsa iç whistleblowing; hatalı davranışı kanun uygulayıcıları veya medya gibi örgütün dışındaki bireylere veya kurumlara rapor ediyorsa dış whistleblowing söz konusu olmaktadır (Caillier, 2015: 458). Dış whistleblowing vasıtasıyla hatalı davranış kolaylıkla ve hızlı bir biçimde kamuoyuna yayılmakta ve işletmelerin imajı zarar görmektedir. Bu durum, örgütsel gelişime de zarar vermektedir. Bu nedenle dış whistleblowing çoğunlukla liderler tarafından teşvik edilmemektedir (Liu, Liao ve Wei, 2015: 107). Hatalı davranışın örgüt içinde bir alıcıya ifşa edilmesi sadık bir davranış olarak görülürken, örgüt dışında bir alıcıya ifşa edilmesi sadakatsiz bir davranış olarak görülmektedir (Andrade, 2015: 321).

Büyük çoğunluğun düşüncesine göre, iç whistleblowing mekanizmaları düzgün işlediğinde whistleblowerlar çoğunlukla dış whistleblowing yerine iç whistleblowingi tercih etmektedirler (Nayir ve Herzig, 2012: 198). Dış whistleblowing örgütün imajını zedeleyebilirken, iç whistleblowing örgütlere etik olmayan uygulamaları düzeltme konusunda bir fırsat sunabilmektedir (Miceli ve Near, 1985: 541; Keenan, 2002b: 18; Liu, Liao ve Wei, 2015: 109; Andrade, 2015: 322). Whistleblowing'in türlerine göre sonuçları şu şekilde tasvir edilmiştir (Banerjee ve Roy, 2014: 11):



Şekil 1.1. Whistleblowingin türlerine göre sonuçları (Banerjee ve Roy, 2014: 11).

Miceli ve Near (1984), yaptıkları araştırma sonucunda örgüt üyelerini dört kategoriye ayırmışlardır: hatalı davranışı görmeyen bireyler, hatalı davranışı gören ancak ihbar etmeyen bireyler, hatalı davranışı görüp sadece iç kanallara ihbar eden bireyler ve hatalı davranışı görüp hem iç kanallara hem de dış kanallara ihbar eden bireyler. Dış kanalları kullanmayan whistleblowerlar yüksek eğitimlidirler, denetimsel pozisyonlarda yer alma ve işverenlerine ve diğer işgörelere kıyasla daha güçlü örgüt üyeleri olma eğilimindedirler. Sadece dış kanalları kullanan ya da iç kanallar ile birlikte dış kanalları da kullanan whistleblowerlar eğitim düzeylerinin düşüklüğüne rağmen yüksek maaş alan, denetimsel olmayan pozisyonlarda yer alan bireyler olma eğilimindedirler (Miceli ve Near, 1984: 699-700). Sowmya ve Rajashekar, yaptıkları araştırma sonucunda yüksek eğitim ile ıslığı çalma niyeti arasında bir ilişki bulamamıştır (Sowmya ve Rajashekar, 2014: 36).

Whistleblowingin türünün bireylerin duyguları tarafından belirlendiği öne sürülmektedir. Bu bağlamda, umut hissi bireyleri örgüt içerisindeki bir otoriteye başvurmaya; öfke hissi ise bireyleri örgüt dışında yer alan otoritelere başvurmaya sevk etmektedir (Henik, 2008: 116). Ancak, Perrucci ve diğerleri, whistleblowingi bireysel bir eylem olarak algılama eğilimi olduğunu ancak whistleblowingin whistleblowerların kişisel özelliklerine odaklanmak yerine örgütsel yapıların daha iyi analiz edilerek anlaşılabilceğini öne sürmüşlerdir. Yazarlara göre whistleblowing tek bir eylem olarak görünmektedir ama altında birikerek gelmiş bir eylem ve karşı eylem serisi yatmaktadır. Dolayısıyla, whistleblowingin anlaşılabilmesi için otorite yapısı, iletişim kanalları, karar alma yetkisi gibi ortaya anlaşmazlık veya sorun çıkarabilecek belirli örgütsel koşulların araştırılması gerekmektedir (Perrucci, v.d, 1980:151).

Parasal kamu kaynaklarının çalınması, kamu mallarının çalınması, rüşvet veya komisyon alınması, uygunsuz kişilere aktarılan kaynaklar, mallar veya hizmetler nedeniyle boşa kullanım, gerekli olmayan veya yetersiz mallar veya hizmetler sebebiyle boşa kullanım, kötü yönetilen bir program nedeniyle boşa kullanım, resmi statünün kişisel çıkar için kullanımı, bir müteahhide, danışmana veya satıcıya verilen adil olmayan çıkar, halk sağlığını veya güvenliğini tehdit eden bir durumu veya uygulamayı göz ardı etme, yasaların veya düzenlemelerin ciddi bir şekilde ihlal edilmesi, whistleblowing davranışına konu olan bazı hatalı davranış örnekleridir (Miceli ve Near, 1988: 272).

Görüldüğü üzere, whistleblowinge konu olaylar çeşitlilik göstermektedir. Bunların içinde belki de en ilginç öğrencilerin kopya çekmesidir. “Yetişkinlere göre, çalışmak için gittikleri işyeri nasıl ise öğrenciler için de okul benzer niteliktedir” diyen Burton ve Near, okulu bir örgüt, kopya çekme eylemini ise hatalı davranış olarak ele

almıştır. Bir öğrencinin gözünden bakıldığında, sabahları okula gitmekte, verilen görevleri yerine getirmekte, öğlede eve dönmekte ve birçok işgören gibi akşamları da evde çalışmaya devam etmektedir. Yazarlara göre, bir sınavda kopya çekmek ya da hileli bir ödev hazırlamak ile işyerinde örgütün sermayesini zimmetine geçirmek ya da çalışılan zaman konusunda yalan beyanda bulunmak eşdeğer eylemlerdir ve bu eylemlerin tamamı örgütün yapısına zarar vermektedir (Burton ve Near, 1995: 17).

1.2. Whistleblowing'in Tarihsel Gelişimi

1960'larda ve 1970'lerde, "insan hakları, savaş karşıtı, tüketici ve öğrenci protesto hareketleri'nin bir sonucu olarak ortaya çıkan whistleblowing hayatın her alanını etkileyebilen geniş kapsamlı sonuçları nedeniyle, araştırmacılar ve kamuoyu için 1970'lerden beri ilgili duyulan bir konu olmuştur. 1971'de savunma işgöreni Daniel Ellsberg'in Pentagon Belgelerini sızdırması sonucunda geniş bir medya konusu haline gelmiştir (Greenwood, 2015: 491; Mansbach ve Bachner, 2010: 483). Islığı çalmak (blowing the whistle) veya "çalmak" (blowing) ifadeleri, olumsuz bir çağrışıma neden olmaktadır. Kavramın daha güncel kullanım şekli olan whistleblowingin kökeni, kavram ile eşanlamlı olarak kullanılan muhbir, ispiyoncu, gammaz gibi kötü çağrışım yapan kelimeler de dikkate alındığında 1965-1970'lere kadar dayanmaktadır (Zelby, 1989: 4).

Whistleblowing'e popülerlik kazandıran olaylardan bir tanesi BART olayıdır. 1973 yılında San Francisco Bay Area Rapid Transit'te çalışan üç mühendis, otomatik tren kontrol sisteminin yeterince güvenli olmadığı konusundaki endişelerini rapor ettiler. Endişelerini hem sözlü olarak hem de zamana yayılmış bir şekilde yazılı olarak yönetime bildirdiler, ancak gelen yanıtlardan tatmin olmadılar. Bu nedenle meseleyi

yönetim kurulunun bazı üyelerine ve dışarıdan profesyonel danışmanlara taşıdılar. Sonrasında ise kovuldular. BART olayı olarak adlandırılan bu durum, California yasama organlarının, basın, ulusal ve bölgesel profesyonel kuruluşların ve son olarak da mahkemelerin ana konusu olmuştur (Perrucci, v.d, 1980: 151).

Jeffrey Wigand, 1993 yılında büyük bir skandalı ortaya çıkarmıştır. Wigand, çalıştığı sigara şirketinde; sigara üretimi sırasında kullanılan nikotinin içerisine bağımlılığı artıran ve kansere neden olan birtakım kimyasal maddeler konulduğunu ve üst düzey yöneticilerin de bu durumdan haberdar olduklarını ortaya çıkarmıştır (Saygan ve Bedük, 2013: 4). 11 Eylül 2001 terör saldırılarını, bir diğer whistleblowing olayı olan 2002 yılı muhasebecilik skandalları takip etmiştir. Bu iki olay bir bakıma, 90'lı yılların neredeyse tamamı boyunca Amerika'da iyi bir şekilde işleyen kapitalist/serbest pazar ekonomisine yönelik saldırılar olarak gerçekleşmiştir (Castagnera, 2003: 54).

Son yıllarda iş etiği ve hukuk kuralları yara almıştır. İşverenlerin ve hissedarların milyarlarca dolar kaybetmesine neden olan büyük şirket skandalları ortaya çıkmıştır. Güvenilen örgütler başarısızlığa uğramıştır. Whistleblowerlar yeni kahramanlar olmuş, 2002 yılı "whistleblowerların yılı" olarak adlandırılmıştır. Time dergisi whistleblowerları "yılın kişisi" olarak seçmiştir (Castagnera, 2003: 54; Sedmak, 2003: 297; Dalton ve Radtke, 2013: 155; O'Sullivan ve Ngau, 2014: 406). 'Yılın Kişisi' Time dergisi tarafından her yıl o yıl tarihi en çok etkilediğine inanılan kişi olarak seçilmektedir. 2002'de, 'Yılın Kişisi' büyük örgütlerde whistleblower olarak ortaya çıkan 3 kadından oluşmaktaydı: Enron'dan Sherron Watkins, FBI'dan Coleen Rowley ve WorldCom'dan Cynthia Cooper (Castagnera, 2003: 54; Near, v.d: 2004, 219; Gao, v.d: 2015, 85). Üç whistleblower da ellerindeki notları ve e-postaları

üst yönetime bildirerek ıslığı içeriden çaldılar. Üç olayda da yazışmalar Kongre'ye veya basına sızdırıldı ve whistleblowerlar iddialarını kamuoyu karşısında tartışmak zorunda bırakıldılar. Time dergisine verilen ortak bir röportaj sırasında üçü adına konuşan Cooper şunları belirtmiştir: “Biz kendimizi kahraman gibi hissetmiyoruz. Kendimizi işimizi yapmış gibi hissediyoruz”. Cooper'ın içinde yer aldığı olayda; WorldCom'da Denetim Komitesi'ne hatalı muhasebe kayıtları sunulmuştur. Denetim Komitesi, finanstan sorumlu genel müdürün işine son vermiş, söz konusu genel müdür hakkında dava açılmış ve yasadışı muhasebecilik uygulamaları sebebiyle suçlu bulunmuştur. Rowley, FBI direktörü Mueller'e teröristlerin araştırılması ile ilgili olarak üst seviyelerde kötü yönetim uygulamaları yapıldığı iddiasını içeren bir not göndermiştir. Watkins ise, Enron'un başkanı Kenneth Lay'e işletme geneline yayılan potansiyel muhasebecilik sorunları hakkında uyarıcı bir not iletmıştır (Near v.d, 2004: 219). Enron, FBI, WorldCom ve diğer örgütlerdeki skandallardan beri, whistleblowing kamu çevrelerinin ve akademik çevrelerin giderek dikkatini çekmektedir (Gao v.d, 2015: 87). İki olayda iddia konusu hatalı davranış finansal iken, bir olayda operasyoneldir. Üç whistleblower da ıslığı ilk olarak içeriden çalmış, sonrasında bulgular hatalı davranışları inceleyen dış kanallara sızdırılmıştır. Whistleblowerları harekete geçiren asıl motivasyonların ne olduğu hakkında emin olunamamaktadır. Ancak, whistleblowerların büyük çoğunluğu hatalı davranışı bildirmeye mecbur olduklarını açıklamaktadırlar. Tıpkı Rowley'in belirttiği gibi: “Doğru olduğuna inandığım şeyi yapmak zorundaydım”. Üç whistleblower da olası misillemelere karşı endişeli olduklarını ifade etmişlerdir. Hatta Rowley, Kongre'den açıkça federal whistleblowing kanunu çerçevesinde koruma talep etmiştir. Aslında kanunun tüm federal işgörenlere karşı otomatik koruma sağlaması beklenmektedir, ancak sıklıkla

bu kanun etkisiz olarak görülmektedir. Watkins, Time dergisine verdiği demeçte unvanının indirildiğini, iş görevlerinin kendinden geri alındığını, sonuç olarak ise Enron'dan ayrıldığını ve hikayesini anlatmak üzere bir kitap anlaşması imzaladığını belirtmiştir (Near v.d, 2004: 220).

2011 yılında Penn State University büyük bir skandal ile çalkalanmıştır. Utanç verici olaylar meydana gelirken, asıl dehşete düşüren üniversite yetkililerinin rapor edilen olaylar karşısında vaktinde harekete geçmemesidir. Ulusal Kamu Radyosu'na (NPR) göre, koç Joe Paterno'ya uzun süredir, 2002'nin başlarından beri, teknik direktör Jerry Sandusky'nin cinsel taciz faaliyetleri hakkında ifşa girişimlerinde bulunulmuştur. Bu whistleblowing girişimlerine karşılık vermedeki başarısızlıkları nedeniyle Paterno ve okul başkanı Graham Spanier, Penn State Board of Trustees tarafından açığa alınmıştır. 2012 yılında, Sandusky 48 cinsel taciz olayının 45'inden suçlu bulunmuştur. 10 yıl önce whistleblowing girişimlerine gereken karşılık verilseydi bunların çoğu kuşkusuz önlenebilirdi. Yoğun medya faaliyetlerinin ve 60 milyon \$ ceza ile 13 yıl men cezasını da içeren oldukça negatif yansımaların ardından, Penn State University'nin itibarı whistleblowerlar tarafından bildirilen iddialara uygun harekete geçilmemesi nedeniyle zedelenmiştir (Mecca, v.d: 2014, 159-160).

1.3. Whistleblowing Araştırmaları

Miceli ve Near'ın yeni ufuklar açan çalışmasından beri, akademisyenler ve uygulayıcılar whistleblowing davranışlarının belirleyicilerini ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Ancak, whistleblowing davranışında bulunmaya karar verilmesi karmaşık bir süreçtir ve davranışa yol açan faktörler hala inceleme altındadır (Contu, 2014: 394; Cho ve Song, 2015: 450).

Dini inanç ile whistleblowing arasında bir etkileşim bulunmuştur, ancak dini inancın tek başına whistleblowing eylemine yol açtığını belirtmek yetersiz olacaktır (Grant, 2002: 397). İşgörenlerin ıslığı çalmasını etkileyen bağlamsal ve örgütsel nitelikler de incelenmiştir. Bunun sonucunda, algılanan örgütsel adalet, örgütün whistleblowingi teşvik etme eğilimi ve örgütün kamu sektörü oluşu ile işgörenlerin hatalı davranışı ihbar etme niyeti arasında güçlü bir pozitif ilişki saptanmıştır (Gao, Greenberg ve Wong-On-Wing, 2015: 87). Whistleblowingi direkt etkileyen önemli unsurlardan birisi örgütsel iklimdir (Keenan, 2002b: 21). Genel örgütsel iklimde, ıslığın çalınması teşvik ediliyorsa işgörenler ıslığı çalma konusunda daha istekli davranmaktadırlar (Gao, Greenberg ve Wong-On-Wing, 2015: 87). Ancak, bu durumun kültürler arasında farklılık gösterdiğini öne süren çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Keenan (2002a) Amerikan yöneticilerin örgütsel iklimden etkilendiklerini, Hint yöneticilerin etkilenmediklerini iddia etmektedir (Keenan, 2002a: 86).

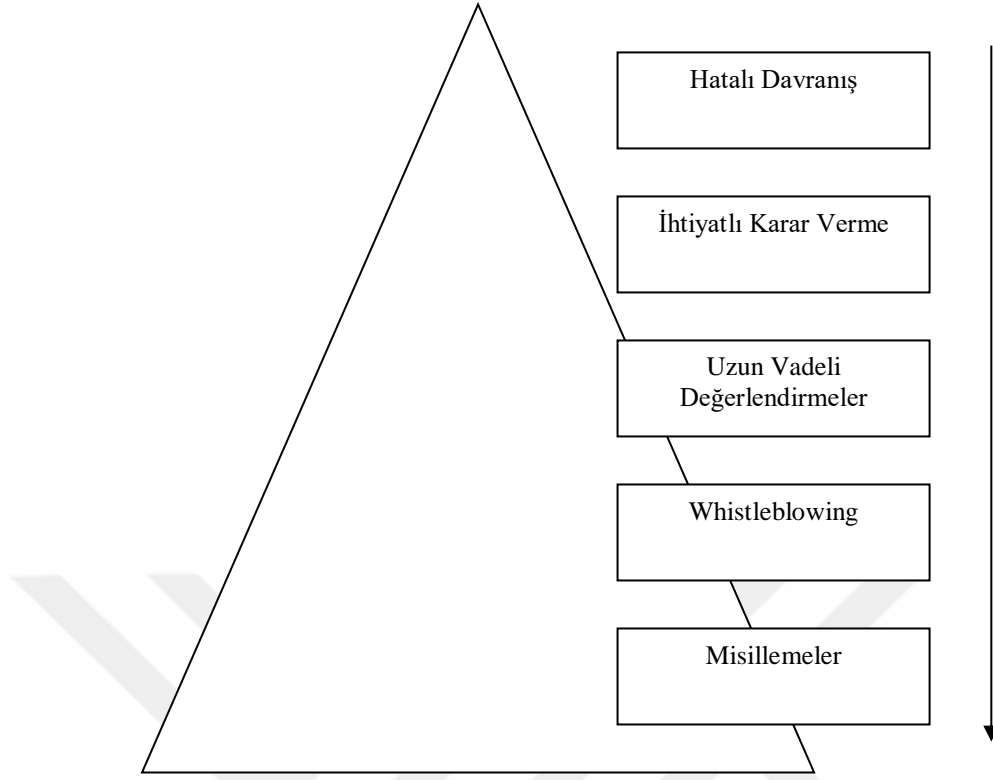
Hatalı davranışın türü, örgütün yapısı gibi faktörler whistleblowingin ortaya çıkıp çıkmamasını etkileyen bir unsurdur (Miceli, v.d, 2001: 1; Miceli ve Near, 1989: 94). Hiyerarşik, bürokratik veya otoriter yapısı ağır basan örgütler whistleblowinge karşı daha kapalı olabilmektedirler. Örneğin, askeri birliklerde otoritenin sorgulanması veya emir komuta zincirinin ihlal edilmesi, acil cezai tedbir alınması gereken ciddi bir tehdit olarak algılanabilmektedir (Miceli ve Near, 1989: 94). Hatalı davranışın türü whistleblowingin öncülleri arasındadır. Yasal ihlaller (%53), kötü yönetim (%43) ve cinsel taciz (%40) en çok ihbar edilen hatalı davranışlar arasındayken; kötüye kullanım ve ayrımcılık (%17) en az ihbar edilen hatalı davranıştır (Near v.d, 2004: 230).

Bazı yazarlar whistleblowingi olumlu bir katkı olarak görürlerken (Dozier ve Miceli, 1985; Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003); diğerleri whistleblowerları

örgütün işleyişini olumsuz olarak etkileyen reformcular ve muhbirler olarak görmektedirler (İzraeli ve Jaffe, 1998: 19). Whistleblowinge olumsuz olarak bakılmasının bir nedeni whistleblowerların örgütün otorite yapısına, bağlılığına ve genel imajına bir tehdit oluşturmalarıdır. Bu nedenle, whistleblowing liderler tarafından etkili bir şekilde yönetilmesi gereken bir davranıştır (Miceli ve Near, 1985: 526; Keenan, 2002b: 18).

Örgütsel hatalı davranışlar, örgütsel performansa zarar vermekte ve örgütlerin gelişimini sınırlandırmaktadır. Örgüt üyeleri, hatalı davranıştan haberdar olmalarına ve bunu rapor etme olanağına sahip olmalarına rağmen kişisel riskler sebebiyle sessiz kalabilmektedirler. Bu bağlamda, liderlere işgören whistleblowingini şekillendirme konusunda önemli bir rol düşmektedir. Nitekim, araştırma sonucunda, otantik liderlik ile iç whistleblowing arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Liu, Liao ve Wei, 2015: 107). Yapılan araştırmalar sonucunda dönüştürücü liderliğin ve etik liderliğin ise whistleblowing tutumunu ve davranışını önceden belirleyebildiği ortaya çıkmıştır (Bhal ve Dadhich, 2011: 485; Caillier, 2013: 1020; Caillier, 2015: 468 ve Liu, Liao ve Wei, 2015: 107). Liderlerine güvenen işgörenlerin hatalı davranışları bildirme olasılıkları, liderlerine güvenmeyenlere oranla daha yüksek olarak saptanmıştır (Liu, Liao ve Wei, 2015: 107).

Whistleblowing süreci Banerjee ve Roy tarafından beş basamaktan oluşan bir piramit şeklinde tasvir edilmiş ve şu şekilde şemalaştırılmıştır (Banerjee ve Roy, 2014: 12):



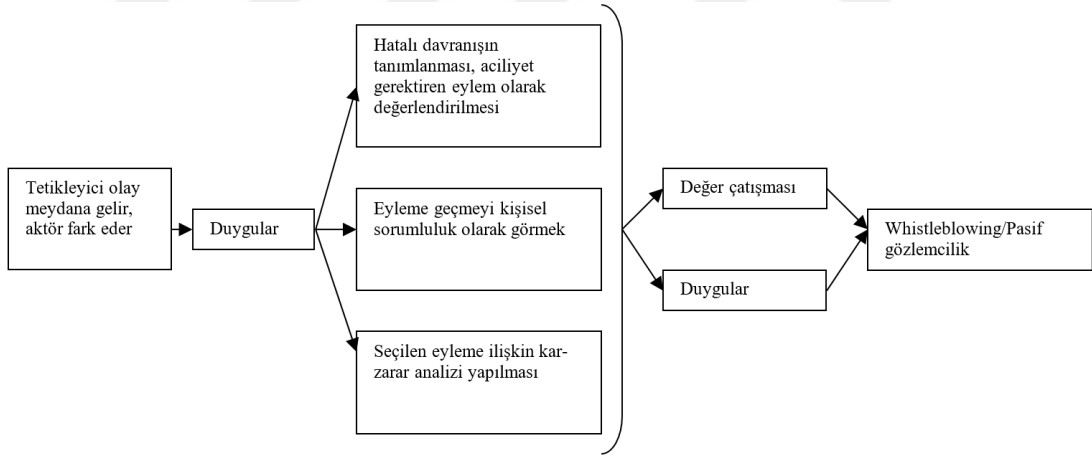
Şekil 1.2. Whistleblowing süreci (Banerjee ve Roy, 2014: 12)

Bu süreçte ilk önce hatalı davranış whistleblowerın dikkatini çeker, ihtiyatlı karar verme sürecinde whistleblower durumun gereklerini ve koşullarını araştırarak ailesine ve diğer yakın gördüğü bireylere danışır, uzun vadeli değerlendirme sürecinde whistleblower ıslığı çalmanın gerekliliğini düşünür, bu aşama genellikle ikinci basamağın tekrarı niteliğindedir. Whistleblowerın gözlem yaptığı süre zarfında hatalı davranışın hala devam ediyor olması whistleblowerı ıslığı çalarak sesini duyurma konusunda teşvik eder. Hatalı davranışı gözlemleyen işgören uzun vadeli değerlendirme aşamasından sonra ıslığı çalmak yerine örgütten ayrılabilir; ancak bu nadir görülmekle birlikte genellikle Hint perspektifinde söz konusu olmaktadır. Bir diğer seçenek işgörenin katı bir sadakatle veya durumu göz ardı ederek sessiz kalmasıdır. Süreç her zaman zincir şeklinde sıralı ilerlemeyebilir. Hatalı davranışın

önem derecesi yüksek ise whistleblower birinci basamaktan direkt dördüncü basamağa da atlayabilir (Banerjee ve Roy, 2014: 13).

1.3.1. Whistleblowing Açıklamada Kullanılan Teoriler

Klasik beş aşama whistleblowing modeli ahlaki yargı, gözlemcinin katılımı, güç mesafesi ve beklenti teorilerini temel almaktadır. Birinci aşamada tetikleyici bir olay meydana gelmekte ve gözlemci eylemin sorunlu olduğunu fark etmekte, ikinci aşamada ne yapacağına karar vermekte ve üçüncü aşamada eyleme geçmektedir. Dördüncü aşamada örgüt rapora tepki vermektedir. Beşinci aşamada artık whistleblower olarak adlandırılan gözlemci örgütün cevabını değerlendirmekte ve gelecek eylemlerine ilişkin kararda bulunmaktadır. Karar verme aşaması olan ikinci aşama Henik tarafından aşağıdaki gibi şekillenmiştir (Henik, 2015: 443):



Şekil 1.3. Whistleblowing karar süreci (Henik, 2015: 443)

Whistleblowing eylemini açıklama konusunda kullanılan teorilerden biri güç teorisidir. Güç teorisine göre, iki taraf çatıştığında (ör., whistleblower ve hatalı davranışı yapan) taraflar birbirlerinin davranışlarını etkilemek için karşı taraf üzerinde güç uygularlar (Near ve Miceli, 1995: 686-687; Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 60).

Bir diğerk teori, adalet teorisidir. Bu teoriye göre işğörenlerin adaletsizlik algısı, onları durumu düzeltmek için eyleme geçme konusunda motive etmektedir. Bu bağlamda, diğerk tüm değışkenler sabitken hatalı davranışa ilişkin algılanan adaletsizlik arttıkça, ıslığı çalmanın algılanan faydası (ör., bir adaletsizliğı ortadan kaldırmak) da artmaktadır (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 109). Örgütün hatalı davranışı sonlandırması ve whistleblowerlara haksız bir misillemede bulunmaması durumunda, sonuca yönelik tatmin veya prosedürel adalet yüksek olacaktır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 60).

Değışim teorisi, whistleblowing eylemini açıklamada kullanılan teorilerden bir diğerkidir. Whistleblowerlar örgütleri etkilemeye çalışırken aslında örgütün üyelerinin davranışlarını değıştirme konusunda bir girişimde bulunmaktadırlar. Whistleblower örgütün üyelerini etkilemeye çalıştığında, örgüt üyeleri değışim uygulanması halinde mevcut kaynaklarını kaybedebileceklerinden dolayı değışime direnebilirler veya örgütlerinde değışim nadiren uygulandığı ya da değışime şüphyle bakıldığı için değışim konusunda iyi tecrübelerle sahip değıllerse yine değışime direnebileceklerdir (Near ve Miceli, 1995:688).

Prososyal davranış teorisi de whistleblowing davranışını açıklayan teorilerden bir tanesidir (Miceli ve Near, 1988: 268). Prososyal davranış, diğerk bireylere fayda sağlama niyeti taşıyan pozitif bir sosyal davranıştır. Whistleblowing ise, katılımcının hem bencil hem de özgecil (başkalarını düşünen) güdülerini içeren prososyal bir davranıştır. Özgecillik ile benzerlik taşımakla beraber, özgecillikten ayrılan tarafı eylemi gerçekleştiren birey kişisel kazanç elde etme niyeti de taşıyabilmektedir. Whistleblowing prososyal bir davranış olarak görülebilir, çünkü whistleblowing davranışı genellikle whistleblowerların yanı sıra bireylere ve örgütlere de fayda

sağlayabilmektedir (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 108). Bu bağlamda, eğer whistleblowerlar sadece özgecillik tarafından motive ediliyorsa, yani tam anlamıyla başkalarının faydasını düşünerek hareket ediyorsa, çoğunlukla ortaya çıkacak sonuçları veya misillemeleri düşünmeksizin hareket edeceklerdir (Dozier ve Miceli, 1985: 823-824). Özgecillik, kendi çıkarlarını gözetmeksizin başkalarının iyiliğini düşündürmektedir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 62). Leeds'e göre bir davranışın özgecil olarak nitelendirilmesi için üç ölçüt bulunmaktadır: (1) eylem kendi içinde bir amaçla son bulur ve bu son kişisel bir kazanç ile bağlantılı değildir, (2) eylem gönüllüdür ve (3) eylem iyi bir şekilde sonuçlanır (akt. Dozier ve Miceli, 1985: 824). İlk ölçüt, whistleblowerın gizli bir kişisel kazanç veya zafer güdüsüne sahip olmamasını gerektirir. Ancak, whistleblowerların davranışları sonucunda bazı kişisel faydalar elde etmeyi amaçladıkları durumlar söz konusudur. Örneğin, whistleblowerlar kendini üstün gösterme ve ün elde etme arayışında olabilmektedirler (Miceli ve Near, 1988: 268); önceden uğradıkları aşağılanmalar ve adaletsizlikler için intikam almayı umabilmektedirler; çalışma koşullarında yaşanan güvenlik ihlalleri gibi kendilerini doğrudan etkileyen bir sorunu düzeltmek isteyebilmektedirler. Bu nedenle, whistleblowing davranışları Leeds'in ilk ölçütünü her zaman karşılamamaktadır. Eylemin gönüllü olması ölçütü de her zaman karşılanmamaktadır. Whistleblowing davranışında bulunulması, eyleme geçen bireyin işinin bir gereği ya da iş tanımının bir parçası olmasından kaynaklanabilmektedir ya da whistleblower kendini bazı bilinen etik standartlara uyma konusunda zorunlu hissettiği için eyleme geçmiş olabilmektedir. Bu nedenle whistleblowing davranışını gönüllü ya da gönülsüz olarak sınıflandırmak zordur. Leeds'in üçüncü ölçütünün karşılanması oldukça zordur, çünkü whistleblowing evrensel olarak iyi görülmebilmektedir (Dozier ve Miceli, 1985:

824-825). Whistleblowing davranışının özgecil olarak görülmesinin nedeni whistleblowerın, örgütün çıkarlarına, tüketicilerine, çalışanlarına ve büyük çerçevede bakıldığında toplumun tamamına zarar veren hatalı bir davranışı düzeltmek arzusunda olmasıdır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 62).

Atfetme teorisi de whistleblowing davranışını açıklamak için kullanılmaktadır. Atfetme teorisi, bireylerin olayları kavrayışları ile ilgilenmektedir. Bu teoriye göre, bireylerin olayların altında yatan bileşenlere ilişkin algıları, olaylara nasıl tepki vereceklerini etkilemektedir. Bu teori perspektifinden bakıldığında whistleblowerın, gözlemlediği hatalı davranışın nedenlerine ilişkin düşünceleri whistleblowing kararını etkilemektedir (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 109).

Whistleblowing davranışını açıklamada kullanılan bir diğer teori kaynak bağımlılığı teorisidir. Bu teoriye göre, çatışma içinde olan iki taraf birbiri üzerinde güç uygulayarak birbirlerine olan bağımlılıklarını azaltmaya çalışmaktadırlar. Whistleblowerın örgüte bağımlılığı, örgütün whistleblowerına bağımlılığı, hatalı davranış eylemi, eylemin faili ve şikayetin iletildiği taraf whistleblowing sürecini etkileyen unsurlardır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 60). Kaynak bağımlılığı teorisine göre söz konusu olabilecek diğer bir durum, örgütün hatalı davranışa olan bağımlılık derecesidir. Hatalı davranış kritik örgütsel işlemlerin temelinde yer alıyor olabilir ve bu davranışa uygun alternatif başka bir uygulama bulunamayabilir. Bu durumda hatalı davranışı gözlemleyen işgören örgütün hatalı davranışa olan bağımlılığından dolayı bu davranışı değiştirmeyeceğini düşünerek ıslığı çalmayabilir veya örgütsel hatalı davranışları sorgulamaması konusunda tehdit edilebilir (Miceli ve Near, 1984: 689; Miceli ve Near, 1985: 528). Kaynak bağımlılığı teorisi ihbarın yönünü açıklamada da kullanılmaktadır. İç whistleblowerlar, dış whistleblowerlara

kıyasla genellikle örgüte daha az bağımlı olan işgörenler olma eğilimindedirler (Miceli ve Near, 1985: 540).

Planlanmış davranış teorisi de whistleblowing davranışını açıklama konusunda kullanılan teorilerden bir tanesidir. Bu teoriye göre whistleblowingi etkileyen üç unsur bulunmaktadır: tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolü (Park, Blenkinsopp ve Park, 2014: 121). Tutum, whistleblowing davranışının olumlu olarak algılanıp algılanmamasına ilişkindir. Davranış olumlu olarak algılanıyorsa gerçekleştirilme olasılığı daha yüksektir. Öznel norm, whistleblowerın etrafındaki önemli kişilerin (ö.r, arkadaşlar, aile, iş arkadaşları, v.b) whistleblowing eylemine olumlu bakıp bakmamalarına ilişkindir. Bu kişilerin tutumunun olumlu olması, whistleblowerı ihbarda bulunmaya teşvik edecektir. Algılanan davranış kontrolü, whistleblowerın olay üzerinde kendini kontrol sahibi hissedip hissetmemesine ilişkindir. Whistleblower, kendini olay üzerinde kontrol sahibi görüyorsa whistleblowing eyleminde bulunacaktır (Park, Blenkinsopp ve Park, 2014: 121-122; Mercan, 2015: 2).

1.3.2. Whistleblowerlara İlişkin Yapılan Araştırmalar

Whistleblowerlar; yasadışı uygulamalara, kötü yönetime veya insanlara, çevreye ve ekonomiye zarar veren eylemlere daha fazla sessiz kalamayarak bu eylemleri işletmelerinin, örgütlerinin veya bürokrasilerinin içine veya dışına duyuran bireylerdir (Strack, 2008: 1). Whistleblowerlar hakkında yapılan ilk varsayımlardan bazıları onların örgütlerinden nefret eden ve insanları sevmeyen kimseler oldukları, örgütün amaçlarına uymadıkları ve örgütün performansına zarar vermek için ellerinden geleni yapacaklarıdır (Perrucci, v.d, 1980: 155). Ancak, bu inanışın aksine genel kanı whistleblowerların örgüte zarar veren bireyler olmadıkları yönündedir.

Whistleblowing, mevcut örgütsel uygulamaların ahlaki ve yasal olmadığına inanan işgörenler tarafından gerçekleştirilmektedir. Örgütsel sonuçları ne olursa olsun, örgüt ötesi ilgi duyulan amaçlar için yapılmaktadır. Vicdani sorumluluk bu amaçların başında gelmektedir (Çakıcı, 2007: 151). Nitekim, Grant tarafından tipik whistleblowerın özellikleri şu şekilde tasvir edilmiştir; ortalamanın üzerinde performans sergileyen, örgüte kendilerini yüksek derecede atayan işgörenlerdir; intikam peşinde koşan hoşnutsuz işgörenler değildir (Grant, 2002: 392).

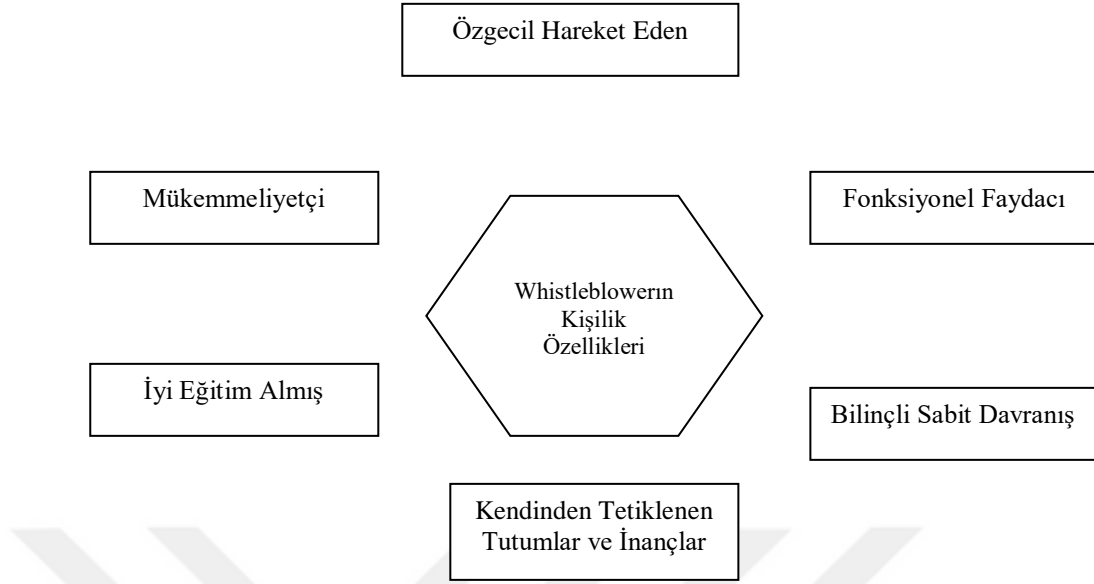
Literatürde, whistleblowerların demografik özelliklerinin whistleblowing davranışını etkilediğini öne süren araştırmalar bulunmaktadır. Bazı çalışmalar erkeklerin kadınlara göre daha fazla whistleblowing davranışında bulunduğu bulgusunu elde ederlerken (Miceli ve Near, 1988: 267; Near ve Miceli, 1996: 511; Celep ve Konaklı, 2012: 77; Sowmya ve Rajashekar, 2014: 35); bazı çalışmalar ise aksine kadınların erkeklere göre daha fazla whistleblowing davranışında bulunduğu bulgusunu elde etmişlerdir (Keenan, 2000: 210; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 285; Keil, v.d, 2010: 802). Bazı çalışmalarda ise whistleblowing davranışında bulunma konusunda cinsiyet açısından herhangi bir farklılık bulunamamıştır (Cassebatis ve Wortley, 2013: 626; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015: 63). Whistleblowing ile yaş arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda tutarsız bulgular elde edilmiştir. Bazı araştırmacılar yaş ve whistleblowing arasında belirgin bir ilişki bulamamışlardır (Lee, v.d, 2004: 313; MacNab ve Worthley, 2008: 415). Keenan (2000), yaş ve whistleblowing arasında pozitif bir ilişki saptamıştır (Keenan, 2000: 210). Bazı yazarlara göre ise whistleblowerlar ileri yaşlarda olma eğilimindedirler (Near ve Miceli, 1996: 511; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 285; Sowmya ve Rajashekar, 2014: 35). Mesmer-Magnus ve Viswesvaran tarafından yapılan

araştırmada örgütsel sessizlikle işgörenlerin yaş ve buldukları kademe arasında ilişki bulunmuştur. Yaşı daha büyük olanların ve daha üst kademede bulunanların sessiz kalmak yerine, whistleblowinge ve konuşmaya daha fazla eğilimli oldukları tespit edilmiştir (Mesmer-Magnus ve Viswevaran, 2005: 289). Genç işgörenler veya alt kademlerdeki işlerde çalışanlar hatalı davranışı bildirme konusunda kendilerini rahatsız hissetmektedirler. Bu işgörenler ıslığı çalmak ve değişim yaratmak için gerekli güçten kendilerini yoksun görmektedirler (Gao, Greenberg ve Wong-On-Wing, 2015: 86). Evlilik ve ıslığı çalma niyeti arasında da bir ilişki saptanmıştır. Sowmya ve Rajashekar tarafından evli işgörenlerin ıslığı çalma olasılığı bekarlara oranla daha yüksek hesaplanmıştır (Sowmya ve Rajashekar, 2014: 38).

New York Times gazetesinin 1988 yılında yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre ortalama bir whistleblowerın özellikleri şu şekildedir; en az yedi yıldır çalışan, vicdanlı ve evrensel ahlak ilkelerine güçlü bir inanç duyan bir işgören ve 47 yaşlarında bir aile babası (akt. Grant, 2002: 396). Miceli ve Near ise yaptıkları bir çalışmada whistleblowerların profilini şu şekilde çizmişlerdir (Miceli ve Near, 1988: 267):

1. Profesyonel statü sahibi,
2. İşlerine karşı daha olumlu tepkiler taşıyan,
3. Uzun hizmet süresine sahip,
4. İyi performans gösteren,
5. Erkek (ırk ile whistleblowing arasında ilişki bulunmamıştır),
6. Büyük iş gruplarının üyeleri,
7. Şikayetlere duyarlı örgütler tarafından istihdam edilen, bireylerdir.

Banerjee ve Roy (2014) whistleblowerların taşıdıkları tipik kişilik özelliklerini şu şekilde tabloştırmışlardır (Banerjee ve Roy, 2014: 10):



Şekil 1.4. Whistleblowerların tipik kişilik özellikleri (Banerjee ve Roy, 2014: 10)

Bazı bireyler, whistleblowerları çevre ve gıda güvenliği gibi etik değerleri savunan kahramanlar olarak görmektedirler. Olumlu etkileri nedeniyle, whistleblowing örgütleri tarafından bir dereceye kadar teşvik edilmektedir. Ancak, bazıları whistleblowerları hainler olarak görmektedir. Çünkü onlara göre hatalı davranış sadece örgütler tarafından düzeltilmelidir ve ihbar etme davranışı örgütün gizliliğine zarar vermektedir (Grant, 2002: 392; Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 60; Park, Blenkinsopp ve Park, 2014: 121; O’Sullivan ve Ngau, 2014: 405; Banerjee ve Roy, 2014: 14 ve Liu, Liao ve Wei, 2015: 107). Whistleblowerları hain olarak görme işini daha ileriye götürenler de mevcuttur. Örneğin, whistleblowerlara karşı ayrımcılık yapılmasını yasaklayan hukuk ile ilgili bir makalede Fortune dergisi ‘Fare Korunması’ başlığını kullanmıştır (Grant, 2002: 392). İspyoncu, hain, serseri gibi sıfatlar günümüzde whistleblowerları tasvir etmede kullanılmaktadır. Bazılarına göre whistleblowerlar sorumluluk sahibi olmayan ve dürüst olmayan bireylerdir ve tamamen para veya güç açlığı ile güdülenerek kişisel kazanç elde etmek için hareket

etmektedirler. Ancak yazarlar Banerjee ve Roy, whistleblowerları ‘gizli kanun koruyucular’ olarak adlandırmakta ve onları kahraman olarak görmektedirler (Banerjee ve Roy, 2014: 14).

Hemen her örgütte kaçınılmaz olarak var olan etik olmayan davranışlar, örgüt ve toplum için büyük kayıplara neden olmaktadır. Yasal ve örgütsel kontrol mekanizmaları ile söz konusu davranışların önüne geçilmeye çalışılsa da bu davranışların açığa çıkartılması oldukça zor olmaktadır. Bu noktada örgüt üyeleri veya örgüt tarafından gerçekleştirilen etik olmayan davranışları ilk olarak gözlemleyebilen ve etkisini değerlendirebilen işgörenler kritik önem taşımaktadır (Kartalpe Behram, 2015). Whistleblower olarak adlandırılan bu işgörenler örgütsel sorunları saptarlar ve bazen bunlara çözüm önerileri getirirler; ahlaksız veya yasadışı olarak algılanan davranışları açığa çıkarmaya çabalarlar (Miceli ve Near, 1989: 91; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 277).

Whistleblower’ın en yaygın tanımı şu şekildedir: whistleblower, grup normlarının dışına çıkarak uygunsuz grup davranışını iç veya dış bir otoriteyi uyarma yolu ile engellemeye çalışan bir grup üyesidir (Greenwood, 2015: 490). Whistleblowerlar, ortaya çıkarılmadığı halde gözlerden gizli kalabilecek örgütsel hatalı davranışları durdurma girişiminde bulunmaktadırlar (Cassematis ve Wortley, 2013: 615). Bir diğer tanıma göre whistleblowerlar, örgütlerine veya kurumlarına karşı zararlı olarak gördükleri davranışlara dikkat çekmek isteyen veya bu davranışları düzeltmek isteyen değişim ajanlarıdır (Izraeli ve Jaffe, 1998: 19).

Whistleblowerlar şikayetin iletiildiği taraf göz önünde bulundurulduğunda iç veya dış olabilirler. Eğer hatalı davranışa ilişkin şikayet, üst yönetim gibi örgütün içinde yer alan taraflara yapılıyorsa şikayette bulunan kişi iç whistleblower olarak

adlandırılır. Eğer Şikayet, devlet veya kolluk kuvveti gibi örgüt dışında yer alan yapılara iletiliyorsa Şikayette bulunan kişi dış whistleblower olarak adlandırılır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 58). İç whistleblowerlar genelde yönetimsel kademelerde görev yapan işgörenler olma eğilimindedirler. İç whistleblowerlar ve dış whistleblowerlar kıyaslandığında ise, iç whistleblowerlar eğitim seviyesi daha yüksek iŐgörenlerken; dış whistleblowerlar daha yüksek maaş alan işgörenlerdir (Miceli ve Near, 1984: 698-699).

Yıllar boyunca, whistleblowing örgütün çıkarlarına ters bir eylem olarak görülmüştür. Whistleblowerlar örgütlerine sadık davranmadıkları gerekçesiyle örgütlerinden ve iş arkadaşlarından gelen yaptırımlarla yüzleşmek zorunda kalmıŐlardır. Etik bilimciler yıllardır, whistleblowing ve örgütsel sadakatin doğalarının birbirlerine zıt olduğunu ve whistleblowerların örgütlerine sadık davranmadıklarını ifade etmişlerdir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 61). Oysa, whistleblowerlar örgütlere güvenli olmayan ürünleri ya da çalışma koşullarını veya hileli ya da zararlı uygulamaları düzeltme konusunda yardımcı olabilmektedirler. Böylelikle örgütler; satıŐ kayıpları, işgörenlerin ve müŐterilerin zarar görmesi, maliyetli davalar ve kötü tanıtım gibi önemli olumsuz sonuçlardan kaçınılabilmektedir (Miceli ve Near, 1985: 526). Ancak bu süreçte whistleblowerlar çoğunlukla olumsuz davranışlara maruz kalmaktadırlar. İtibar kaybına uğramakta, karakterleri, akıl sağlıkları ve güvenirlilikleri sorgulanmakta ve ortada bir sorun yokken sorun yaratan hoşnutsuz insanlar olarak anılmaktadırlar (Dandekar, 1990: 152). Ancak, Miceli ve Near (1992)'nin yaptıkları araştırmanın sonucuna göre, bu tür örgütsel misillemeler whistleblowerları whistleblowing eylemini gerçekteŐirme konusunda cesaretlendirmektedir. Bu durumun nedeni, hatalı davranışın altında yatan nedenlerin

whistleblowerları hatalı davranışı yapanlara karşı öfkeli hale getirmesidir (akt. Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 109).

Bok (2000), whistleblowingi üç unsura ayırmıştır; muhalefet, sadakat ihlali ve suçlama. Bok'a göre, whistleblowerlar örgütteki rollerini kötüye kullanarak işverenlerine ve iş arkadaşlarına ihanet etmektedirler ve işverenleri tarafından haksızlığa uğratıldıklarını hissettikleri için whistleblowing eylemini gerçekleştirmektedirler (akt. Grant, 2002: 393). Whistleblowing eyleminin örgüte sadakatsizlik olduğunu iddia edenler, whistleblowingin sadece whistleblowerın davranışından kaynaklanmadığını örgütün içinde bulunduğu koşulların da whistleblowinge yol açtığını göz önünde bulundurmalıdırlar (Grant, 2002: 393).

Whistleblowerlar, şirketlerin veya devletlerin yaptığı kötülüklerin hakkındaki hikayelerle her yerde haberlerde yer almaktadırlar. Bu kötülüğe karşı tek başına ayakta cesurca duran bu kahramanlar adalet savaşında neredeyse her zaman yıpratıcı zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Heumann, v.d: 2014: 25). Whistleblowing hoş olmayan bir deneyimdir. Çok sayıda whistleblower zarar görmekte, hasarsız kurtulamamaktadır. Birçok whistleblower önceden sahip olduğu çalışma koşullarını tekrar elde edememekte ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Bolsin, 2003: 294). Whistleblowing olayları incelendiğinde, koşullar genellikle whistleblowerın aleyhine dönmektedir. Whistleblower en hafif şekliyle sürgün veya unvan indirimi ile cezalandırılmakta; daha ciddi olarak işten kovulmakta veya bazı aşırı durumlarda ise fiziksel olarak ya da ölümlerle bile cezalandırılmaktadır (Zelby, 1989: 4). Whistleblowerlar, ahlaki olmayan davranışları duyururken bilerek susmak yerine ıslık çalarak işletmedeki etik veya yasadışı bir olaya katılmayı reddetmekte ve bu kötü olayı durdurmaya çalışmaktadırlar. Bunu yaparken vicdani, insani ve yapılması gereken bir

davranışı yerine getirmektedirler. İyi niyetle yapılan bir açığa çıkarma eylemi olmasından dolayı, whistleblowerları kötü olarak nitelendirmek doğru olmayan bir davranıştır (Sayğan ve Bedük, 2013: 5).

Avustralyalı eski gazeteci ve hacker Julian Assange ve arkadaşları tarafından 2006 yılında kurulmuş olan Wikileaks isimli internet sitesi birçok whistleblowerı bir araya getirmektedir. Her gün ortalama 500 bin kişinin ziyaret ettiği sitenin kuruluş amacı, gizli kalan belgeleri ve görüntüleri kamuoyuna sızdırmaktır. Wikileaks bugüne kadar ABD askeri helikopterlerinin Bağdat'ta masum sivilleri öldürmesi, Çin'deki Budist rahip katliamı, İngiltere'deki ırkçı BNP partisi üye listeleri, İzlanda'daki bankacılık yolsuzlukları, Guantanamo'daki işkenceleri de içeren birçok skandalın kanıtlarını yayınlamıştır (Ergun Özler, Dil Şahin ve Giderler Atalay, 2010: 174). Wikileaks örneğinde, ABD ordusuna ait gizli belgeleri sızdırmak suçlamasıyla yargılanan Bradley Manning 35 yıl hüküm giyerken, buna karşın belgelerin yayılmasına aracılık eden medya ceza almamıştır (Doğu, 2015: 187). Wikileaks olayı, whistleblowingi daha yüksek bir profile taşımış ve whistleblowingin onurlu bir eylem olarak görülmesini sağlamıştır (O'Sullivan ve Ngau, 2014: 405).

İşgörenlerin ıslığı çalma niyetlerine ilişkin yapılan bir çalışmada; işgörenlerin %4'ü yasadışı bir eylem ile karşılaştığında ıslığı çalacağını belirtirken, sadece %1'i yasadışı eylemi denetim komitesine bildireceğini belirtmiştir (Greenwood, 2015: 492). Hatalı davranışları gözlemleyenlerden bazıları bu davranışları ihbar ediyorken neden diğerleri göz ardı etmektedirler? Whistleblowerları kariyerlerini ve ünlerini riske atma pahasına ihbar etme davranışına iten motivasyonlar nelerdir (Dozier ve Miceli, 1985: 823-824)? ıslığı çalmak için farklı motivasyonlar bulunmaktadır; dürüstlük, güvenlik

veya çevre hakkındaki endişeler; kindarlık, intikam bunlardan bazılarıdır (Zelby, 1989: 4).

Whistleblowerların, hatalı davranış hakkında bilgisi olup da bunu yok saymayı ve ilgili mercilere bildirmemeyi seçen diğer işgörenlerden farklı birtakım eşsiz özellikleri vardır. Araştırmalara göre whistleblowerlar daha fazla olumlu iş sorumluluğuna sahip, işletme içinde profesyonel pozisyonu olan, örgüt içindeki hizmet süresi göreceli olarak daha uzun olan, örgüt içinde büyük bir çalışma grubunun parçası olan ve istihdam edildikleri örgüt hakkındaki algıları 'örgütün işgörenlerin şikayetleri konusunda sorumluluğu olduğu' yönünde olan bireyler olma eğilimindedirler (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 58).

Miceli ve Near işgörenlerin hangi koşullarda whistleblowing eylemini gerçekleştirdiklerini incelemiştir ve yaptıkları çalışmanın sonucuna göre; hatalı davranışı gözlemleyen işgörenler hatalı davranışa ilişkin tatmin edici kanıtlara sahiplerse, hatalı davranışın ciddiyeti yüksekse ve hatalı davranış kendilerini doğrudan etkiliyorsa ıslığı çalmaktadırlar. Buna ek olarak, örgüt hatalı davranışa bağımlıymış gibi gözüküyorsa ve misilleme tehdidi söz konusuysa whistleblowerlar genellikle bu durumda hatalı davranışı örgüt dışındaki bireylere veya kurumlara bildirmektedir (Miceli ve Near, 1985: 525).

Kişilik özellikleri whistleblowing davranışının öncülleri arasındadır. Bjorkelo (2010), yaptığı araştırma sonucunda dışadönüklük ve kabul edilebilirlik ile whistleblowing arasında belirgin bir ilişki olduğu bulgusunu elde etmiştir (akt. Park, Blenkinsopp ve Park, 2014: 122). Whistleblowerların karakteristik özellikleri şu şekilde tasvir edilmiştir: yüksek profesyonel statü sahibi, örgüte uzun yıllardır hizmet eden, genellikle son iki yıl içinde performans ödülleri almış, büyük çalışma grupları

içinde yer alan bireyler. Ayrıca, hatalı davranışı gözlemleyip rapor etmeyen işgörenlere kıyasla işlerine daha olumlu tutumlar beslemektedirler (Dworkin ve Near, 1997: 6).

Yapılan araştırmalara göre, hatalı davranışları gözlemleyen işgörenlerin çoğunluğu bu davranışları ihbar etmemektedirler (Miceli, v.d, 2001: 1). Örgüt içerisindeki hatalı davranışı gören ancak herhangi bir girişimde bulunmayan gözlemci işgörenler ile whistleblowerlar arasında bir karşılaştırma yapılmış bu karşılaştırmanın sonucuna göre whistleblowerlar örgüt içindeki uygun ifşa kanallarını daha iyi bilmekte ve kendilerini daha üstün uygulayıcılar olarak görmektedirler. Whistleblowerlar, gözlemcilerle göre daha büyük, bürokratik yapısı zayıf ve hatalı davranışlara göreceli olarak daha duyarlı olan örgütlerde çalışmaktadırlar (Near, Dworkin ve Miceli, 1993: 398).

Hatalı davranıştan haberdar olup ihbarda bulunmayan pasif gözlemciler, genç, düşük maaş alan, yüksek eğitilmiş ve kariyerinde hızlı yükselen işgörenler olma eğilimindedirler. Bu işgörenler, işverenleri karşısında daha güçsüz hissetmekte ve whistleblowing eyleminde bulunarak kariyerlerini zedelemek için bir sebep görmemektedirler (Miceli ve Near, 1984: 699; Miceli ve Near, 1985: 539). Pasif gözlemciler, gözlemledikleri hatalı davranışın önemli olmadığını, kendi üzerlerinde direkt bir etkiye sahip olmadığını ve whistleblowerlara oranla hatalı davranışa ilişkin ellerinde çok daha az kanıt olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, pasif gözlemcilerin whistleblowerlara kıyasla kendilerini örgütlerine daha az adayan bireyler oldukları bulgusu elde edilmiştir (Miceli ve Near, 1985: 539-540).

İhbarda bulunma niyetini etkileyen unsurlardan bir tanesi 'seyirci etkisi'dir. Seyirci etkisi whistleblowing bağlamında şu şekilde değerlendirilebilir; hatalı

davranışı birden fazla işgören gözlemlendiğinde sorumluluğun dağılması söz konusu olduğu için algılanan bireysel sorumluluk miktarı azalacak ve hatalı davranışı bir işgörenin gördüğü duruma kıyasla bu davranışa ilişkin bildirim niyeti miktarında azalma olacaktır (Gao, Greenberg ve Wong-On-Wing, 2015: 86).

Suç bildirme çalışmalarının sonucuna göre, harekete geçmeyen bireylerin çoğu davranışlarının herhangi bir fark yaratmayacağına olan inançlarından dolayı harekete geçmemektedirler (Dozier ve Miceli, 1985: 829 ve Miceli ve Near, 1988: 269). İhbarda bulunmamanın bir diğer nedeni de whistleblowerların genellikle bir ahlaki ikilem arasında kalmalarıdır. Bu ikilemin nedeni, işverenlerine karşı duydukları sadakat ile mesleki etik kuralları arasındaki çatışmadır (İzraeli ve Jaffe, 1998: 19). Hatalı davranışın türü de ihbarda bulunmayı etkileyen unsurlardan bir tanesidir. İşgörenler kötü yönetim, cinsel taciz veya tanımlanmamış yasal ihlaller gibi hatalı davranışları rapor etme konusunda; çalma, boşa harcama, güvenlik sorunları veya ayrımcılık gibi hatalı davranışlara nazaran daha istekli davranmaktadırlar (Near v.d, 2004: 219).

Örgüt üyeleri durumu kontrolleri altında hissettiklerinde, ıslığı çalmaya daha motive olmaktadır. Bu bağlamda, whistleblowerı harekete geçiren bir diğer unsur bireyin kontrol odağıdır. İç kontrol odaklılar, başlarına gelenler konusunda kendi davranışlarının bir etkisi olduğunu ve davranışlarının bir fark yarattığını hissetmektedirler. Dış kontrol odaklılar, olayları dış güçlerin şekillendirdiğini hissetmekte; bu tarz bireyler dikkatlerini çeken hatalı bir davranış olduğunda ıslığı çalmanın bir anlamı olmadığını düşünebilirler, çünkü olayları değiştiremeyeceklerine inanmaktadırlar (Dozier ve Miceli, 1985: 829).

Kaplan ve diğerlerinin (2009) bulgusuna göre raporlama kanalları örgütün içinden yönetildiğinde işgörenlerin hatalı davranışı bildirim niyeti, dışarıdan

yönetilmesine kıyasla daha yüksek olmaktadır (Kaplan, Pany ve Zhang, 2009: 273). Ancak, Gao ve diğerleri bu sonucun aksine bir bulgu elde etmişlerdir. Güç statüsü düşük olan bireylerin ihbarda bulunma niyeti, raporlama kanalı dışarıdan yönetildiğinde daha yüksek olmaktadır (Gao, Greenberg ve Wong-On-Wing, 2015: 86).

Whistleblowerın hatalı davranışa ilişkin sahip olduğu kanıt iç ihbar-dış ihbar kanalları seçiminde önemli bir rol oynamamaktadır. Bu seçimde önemli olan hatalı davranışın ciddiyetidir (Miceli ve Near, 1985: 540). Ancak dış whistleblowing örgütlere ve whistleblowerlara ciddi zararlar vermektedir. Bu nedenle whistleblowerlar örgüt dışına yönelmeden önce iki kere düşünmelidirler (O’Sullivan ve Ngau, 2014: 406).

Bireyler, yaptıkları hatalı davranışa ilişkin sorumluluklarını ortadan kaldırmak için sıklıkla mazeretler uydurmakta ya da davranışlarını haklı çıkarmaya çalışmaktadırlar. Bunu yaparken, mevcut koşullar altında hareketlerinin uygun olduğunu, başka seçeneklerinin olmadığını çevrelerine empoze etmeye çalışmakta, bu şekilde ortada bir hatalı davranış olmadığını göstermeye çabalamaktadırlar. Tüm bunların amacı ise whistleblowerın kendilerini sorumlu tutmalarını engellemektir (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 113).

Whistleblowing davranışı meslek dallarına bağlı olarak da farklılık göstermektedir. Yapılan bir araştırma sonucunda öğretmenlerin whistleblowing davranışını nadiren sergiledikleri saptanmıştır. Aynı zamanda, öğretmenlerin yöneticiler ile ihtilafa düştükleri konuları basın kuruluşlarına ifşa etmedikleri tespit edilmiştir (Özdemir, 2013: 125). Sağlık sektöründe ise medyada sürekli skandallarla karşılaşmakta ve whistleblowing davranışının sıklıkla sergilendiği görülmektedir.

A.B.D’de Holzer Clinic isimli bir sağlık merkezinde doktorların sigortadan fazla para alabilmek için hastaların tedavilerine ilişkin masrafları olduğundan fazla göstererek düzenli bir şekilde yolsuzluk yaptıkları, eskiden bu sağlık merkezinde çalışan iki işgören tarafından ortaya çıkarılmıştır (Dispatch.com, 2015). Bir diğer skandal Dünya Sağlık Örgütü’nün tütün kontrol programında ortaya çıkmıştır. Dünya Sağlık Örgütü Yetkililerinin, British American Tobacco yetkililerinden rüşvet aldıkları medyaya yansımıştır. Bunun üzerine firma yetkililerinden yapılan açıklamada yolsuzluğa hoşgörü göstermeyecekleri bildirilmiştir (Economist.com, 2015). Sağlık sektöründeki bir diğer yolsuzluk olayı whistleblower Tamika Nottingham tarafından ortaya çıkarılmıştır. New Season Clinical Services LLC, isimli evde sağlık ve ruh sağlığı terapisi sunan sağlık merkezi hatalı dosyalar hazırlayarak sağlık sigortasından bir buçuk milyon dolar usulsüz para elde etmiştir. Haksız kazanç sağlayan sağlık merkezi yetkilisi Thomas, açılan dava sonucunda on beş ay hapis cezasına ve yirmi beş bin dolar para cezasına çarptırılarak, elde ettiği bir buçuk milyon dolar da kendisinden geri istenmiştir (Lawyerandsettlements.com, 2015).

1.3.3. İlgili Değişkenler Açısından Yapılan Araştırmalar

1.3.3.1. Whistleblowing-Örgütsel Hatalı Davranış İlişkisi

Hatalı davranış, örgütün kontrolü altında gerçekleşen yasadışı, ahlakdışı veya gayrimeşru uygulamalardır (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 111). Örgütlerde sıkça karşılaşılan hatalı uygulamalardan bazıları; halk sağlığına uygun olmayan gıda üretilmesi ve pazarlanması, insan hakları ihlali, kaçak işçi çalıştırma, sosyal ve mali hakları sağlamadan işçi çalıştırma, taciz, şiddet, vergi kaçakçılığı, hissedarların ve

paydaşların haklarının ihlali, örgüt içinde çalışanlara yönelik kötü muamelelerdir (Aktan, 2006:1 akt. Ergun Özler, Giderler Atalay ve Dil Şahin, 2015: 197).

Örgütsel hatalı davranış olayları, artan bir şekilde manşetlerde yerini almaktadır (ör. dolandırıcılık, yolsuzluk ve Enron, WorldCom, Anderson ve Tyco gibi örgütlerdeki diğer etik dışı davranışlar). Bir zamanlar nadir olduğu düşünülürken, güncel örgütsel hatalı davranışların geniş kapsama alanı, skandalların hemen hemen her örgütte veya işletmede görülebileceği inancının yaygınlaşmasına yol açmıştır. Hatalı davranışların bildirim sıklığı, dış denetim kuruluşlarından ziyade, örgütün iç işleyişine yakın üyeler (ör. işgörenler, yönetim kurulu üyeleri veya iç denetçiler) tarafından yapılmaktadır (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 277). Örgütsel hatalı davranışların görülme sıklığı, iş alanındaki krizlerin ortaya çıkma olasılığını artırmaktadır. İşgörenlerin %75'i, vandalizm ve devamsızlık benzeri hatalı davranışları rapor ederlerken; işletmelerin %95'i örgüt içindeki bazı sapkın davranışları ortaya çıkarmışlardır (Liu, Liao ve Wei: 2015, 107).

Bir avukatın, muhasebecinin, mühendisin ya da doktorun profesyonel ihmalinin ifşa edilmesi ortaya çıkabilecek zararı önleyebilir hatta hayat bile kurtarabilir. Özel sektörün veya kamunun halk sağlığını tehdit eden uygulamalarının, örneğin havanın veya suların kirletilmesi, açığa çıkarılması ile halkın faydası da söz konusu olacaktır. İşletmelerin sahtekarlıklarının ve memurların ya da politikacıların yolsuzluklarının ifşa edilmesi, büyük miktarlardaki kamu parasının kaybını durdurabilmekte ve iş kültürü ve siyasi kültür bütünlüğünü artırabilmektedir (Mansbach ve Bachner, 2010: 483). Tespit edilmeyen ya da rapor edilmeyen hatalı davranış sonucunda; finansal, çevresel, toplumsal ve sağlıksal sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle, whistleblowing örgütler ve toplumun geneli için

potansiyel olarak değerli bir husus teşkil etmektedir (Cassematis ve Wortley, 2013: 615).

Whistleblowing konusu hatalı davranışlar ciddi, çok ciddi olmayan ve diğerlerine zarar veren davranışlar olarak üçe ayrılmaktadır. Ciddi hatalı davranış örnekleri, işletme fonlarının veya mallarının çalınması, rüşvet veya komisyon alınması; çok ciddi olmayan hatalı davranış örnekleri, resmi mevkinin kişisel çıkarlar için kullanımı, yüklenicilere, danışmanlara veya satıcılara adil olmayan avantajlar verilmesi ve gerekli olmayan veya yetersiz hizmet ya da mal alımı yoluyla meydana gelen boşa kullanım; diğerlerine zarar veren davranış örnekleri ise, ayrımcılık, cinsel taciz ve sağlık veya güvenlik ihalleridir (Keenan, 2002b: 22).

Near ve diğerleri, hatalı davranışın türünün whistleblowing sürecini etkileyip etkilemediği hususunu araştırmak için büyük bir askeri üste yaptıkları çalışmada hatalı davranışları 7 kategoriye ayırmıştır (Near v.d, 2004: 226-227). Bu kategorileri Dasgupta ve Kesharwani şu şekilde çizelgeleştirmiştir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 59):

Çizelge 1.1. Hatalı davranış kategorileri ve bileşenleri

Kategori	Bileşenleri
Çalma	Federal fonların çalınması, federal malların çalınması, rüşvet/komisyon almak, resmi mevkinin kişisel çıkarlar için kullanımı, anlaşmayı yapan tarafa adil olmayan avantaj sağlamak ve işgörenin makamı kötüye kullanımı.
Boşa Kullanım	Uygunsuz kişilerin elde ettikleri faydalar sonucu boşa kullanım, kötü yönetilen bir program sonucu kötüye kullanım ve örgütsel varlıkların kötüye kullanımı.
Kötü Yönetim	Yönetimin zayıf performansı örtbas etmesi ve yanlış performans çıktıları hazırlanması.
Güvenlik Sorunları	Güvenli olmayan veya uygun olmayan ürünler ve güvenli olmayan çalışma koşulları.
Cinsel İstismar	Hoş karşılanmayan cinsel asılma/isteklerde bulunulması ve sözlü/fiziki tacizde bulunulması.
Ayrımcılık	Irka, cinsiyete, dine, vb. dayalı ayrımcılık.
Yasal İhlaller	Yasaların ihlali, vb.

Kaynak: Dasgupta, S., and Kesharwani, A., (2010), Whistleblowing: A Survey of Literature, *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57-70.

Örgüt içerisindeki hatalı davranışların örgüt içindeki veya dışındaki kişilere bildirilmesi olarak adlandırılan whistleblowing (Eaton ve Akers, 2007: 67) davranışında bir birey; örgüt içerisinde ortaya çıkan veya örgüt tarafından gerçekleştirilen ciddi bir hatalı davranış veya yolsuzluk ile karşılaştığında pratik olarak üç seçeneğe sahiptir: (1) sessiz kalabilir, (2) bunu iç kanallardan veya sorumlu kişiye bildirebilir, (3) dışarıdaki yetkililere veya medyaya bildirebilir (Borrie ve Dehn, 2002: 97). Bu bağlamda, örgütler hatalı davranışların ortaya çıkarılması konusunda whistleblowinge karşı artan bir ilgi göstermektedirler. Bazı örgütler whistleblowing bildirimlerini almak için özel birimler kurarken, bazı örgütler işgörenlerini muhtemel ahlak dışı veya yasadışı durumlarla karşılaşmaları halinde bu durumu örgütün yasal mercilerine bildirmeleri konusunda teşvik eden etik kurallar uygulamaktadırlar (Keenan, 2000: 199).

Whistleblowing eylemi, en az bir örgüt üyesi muhtemel hatalı davranışın farkına varmadıkça gerçekleşmeyecektir. Ancak diğer yandan, hatalı davranışın farkına varan herkes de ıslığı çalmamaktadır. Bu duruma getirilen açıklamalardan bir tanesi, hatalı davranışın algılanan ciddiyetine ilişkindir. Hatalı davranışın ciddiyetinin önemine ilişkin algı arttıkça, gözlemcinin hatalı davranış ve bu konu hakkında ne yapabileceğine ilişkin düşünme performansı da artacaktır (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 111). Near ve diğerlerinin (2004), yaptığı araştırmanın sonucunda katılımcıların %26'sı hatalı davranışı rapor etmiş; rapor edenlerin %77'si kimliklerini açık ederken, %23'ü kimliklerini gizlemiştir. Kimliğini gizlemeden whistleblowing eyleminde bulunan işgörenlerin %37'si misilleme ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Hatalı davranışı rapor etmeyenlere neden sessiz kaldıkları sorulduğunda katılımcıların büyük çoğunluğu hatalı davranışın düzeltilmesi konusunda bir şey yapamayacakları

için sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir (Near v.d, 2004: 227-228). Öğrencilerin kopya çekmelerine ilişkin yapılan araştırma sonuçlarına göre; kopya çekme eylemini ihbar etmeyen katılımcıların yaklaşık %29'u bunu kimliklerini ortaya çıkarmaksızın ihbar edemeyecekleri için, %38'i ispiyoncu olarak anılmak istemediği için, %22'si notlarına bir faydası olmayacağı için, %82'si olayda yer almak istemedikleri için ve %36'sı arkadaşlarını incitmek istemedikleri için ihbar eyleminde bulunmadıklarını belirtmişlerdir (Burton ve Near, 1995: 25).

Bir bireyin örgütün whistleblowingi teşvik etme derecesine ilişkin algısı, örgütlerin işgörenlere hatalı davranışları bildirim konusunda kanallar sunmaları ve bu kanallar konusunda işgörenleri bilgilendirmeleri önemlidir. Nitekim, bu değişkenler ile hatalı davranışı bildirme arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur (Keenan, 2002b: 20).

1.3.3.2. Whistleblowing-Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Örgütsel sessizlik kavramı literatüre Morrison ve Milliken (2000) tarafından kazandırılmıştır. Örgütsel sessizlik; işgörenlerin örgütsel sorunları çözebilecek bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak dile getirmekten kaçınmalarıdır (Morrison ve Milliken, 2000: 707-708). Araştırmacılar, pek çok işgörenin örgüt içindeki belirli konular ve sorunları bildikleri halde üstleriyle konuşmadıklarını vurgulamaktadır. Sessizlik örgütlerde yaygın olarak görülmektedir ve örgütler üzerinde güçlü etkilere sahip bulunmaktadır (Çakıcı, 2007: 146).

İşgörenler genelde olumsuz bilgileri paylaştıklarında örgüt içinde bir tehdit olarak algılanmaktan; sorun çıkaran, şikâyetçi veya dedikoducu biçiminde adlandırılmaktan korkmaktadır. Zira, böyle durumlarda genelde dışlanma, sorunlu biri

olarak damgalanma, terfi edememe olasılığı bulunmaktadır. Bunun sonucunda işgörenler örgütsel sorunlara ilişkin görüşlerini veya endişelerini dile getirmemeye başlamaktadırlar ve böylelikle örgütsel sessizlik ortaya çıkmaktadır (Toker Gökçe ve Oğuz, 2015: 103). Durak (2014), öğretim elemanlarının sessiz kalma nedenleri üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre öğretim elemanları çoğunlukla mevcut durumu düzeltecek yetkiye sahip olmadıkları ve konuşmanın yararının olmadığı gerekçesiyle başkalarına zarar gelmemesi için ve birisinin duygularını rencide etmekten kaçındıkları için sessiz kalmaktadırlar (Durak, 2014: 99).

Örgütsel sessizliğe yol açan başlıca faktörler şunlardır (Çakıcı, 2007: 96; Durak, 2014: 93-95):

- * Yöneticilerin olumsuz geribildirim alma korkusu,
- * İşyerindeki kişiler arası iklim,
- * Algılanan örgütsel ve yönetsel destek,
- * Yöneticilerin işgörenlerle ve örgüt yönetimiyle ilgili örtük inançları,
- * Kültürel güç mesafesi,
- * Örgütsel yapı politika ve uygulamalar,
- * Yönetimin açıklığı ve işgören katılımı,

İşgörenlerin bilgiyi kasıtlı olarak paylaşmamalarının birçok bireysel, örgütsel ve çevresel sebebi olduğu gibi; önemli pek çok bireysel, örgütsel ve hatta çevresel sonucu da olabilir. İşgören sessizliğinin Enron örneğinde ve Columbia uzay mekiği faciasında olduğu gibi örgütsel ve toplumsal sonuçları söz konusudur (Erdost Çolak, 2015: 364).

Bir işgörenin haberdar olduğu yasadışı veya etik dışı olay hakkında ifşada bulunması kolay değildir. Çünkü, whistleblowerlar nadiren ödüllendirilmekte; sıklıkla cezalandırılmaktadır. Günümüzde whistleblowing Avustralya, Japonya, Güney Kore, Yeni Zelanda, Büyük Britanya ve ABD gibi birçok bölgede yasalarca güvence altına alınmıştır. Türkiye’de bu konuda yasal bir girişim bulunmamaktadır. Hatta whistleblowerlar ya ‘köstebek’ gibi lakaplarla aşağılanıp dışlanmakta ya da cezalandırılmaktadırlar. Dolayısı ile işgörenler örgüt içinde etik dışı veya yasadışı olaylara tanık olduklarında bazen sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Toker Gökçe ve Oğuz, 2015: 100).

Sessiz kalma konusunda liderlerin etkili olduğuna dair bulgular da bulunmaktadır. Hatalı davranışı gözlemleyen işgörenler iç whistleblowing davranışını sergilemeden önce, liderlerine duydukları güvenin seviyesini değerlendirerek kendilerine yönelebilecek kişisel riskleri tahmin etmektedirler. Eğer işgörenler liderlerinin hatalı davranışı engellemedeki dürüstlüklerinden ve adaletlerinden şüphe duyarlarsa, potansiyel risklerden kaçınmak için sessiz kalmaktadırlar (Liu, Liao ve Wei, 2015: 110).

1.3.3.3. Whistleblowing-Kültür İlişkisi

Kültürün whistleblowing üzerine olan etkisi üç bağlamda gerçekleşmektedir; hangi davranışın hatalı olarak algılandığı, whistleblowinge uygun olan tepki (hiçbir şey yapmamak, tarafların yüzleşmesi, ıslığın çalınması v.b) ve hangi whistleblowingin uygun kabul edileceği (Park v.d, 2008: 930). Örneğin, anonim bildirim kanallarının kullanımı konusunda, Güney Kore’de güçlü bir genel eğilim bulunurken, Türkiye ve Birleşik Krallık’ta zayıf bir eğilim tespit edilmiştir (Park v.d, 2008: 937).

Nayir ve Herzig, kültürel değer yönelimlerinin whistleblowingde önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir (Nayir ve Herzig, 2012: 205). Avrupa’da, hatalı davranışı en az ihbar eden işgörenler Fransız işgörenlerdir. Fransız işgörenlerin sadece yüzde kırkı hatalı davranış ile karşılaştıklarında sonuçları göze alıp ifşa faaliyetinde bulunmaktadırlar. Fransızların aksine, İngiliz işgörenlerin yüzde seksen altısı misilleme korkusu taşımadan hatalı davranışları ihbar etmekten çekinmemektedirler (Clemmons, 2007: 16).

Anglo-Amerikan kültürde whistleblowing kolay kabul edilen bir davranıştır ve kahramansal bir davranış olarak görülmektedir. Asya’da, Kıta Avrupası’nın çoğunda ve Doğu Avrupa’da daha ihtiyatlı karşılanmakta ve ahlaki olarak kınanması gereken ‘muhibir’lik eylemi olarak görülmektedir (O’Sullivan ve Ngau, 2014: 406).

Keenan (2002), Hint ve Amerikan yöneticiler ile kültürün whistleblowinge olan etkisine ilişkin bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, Hint yöneticiler çok ciddi olmayan hatalı davranışlar hakkında daha güçlü ahlaki algılara sahiptirler ve bu davranışları örgüte daha zarar verici bulmaktadırlar. Amerikan yöneticiler whistleblowing eylemine daha olumlu bakmaktadır. Ancak ısığlı çalma ve misilleme korkusu konusunda iki kültür arasında herhangi bir farklılık saptanmamıştır (Keenan, 2002a: 85-87).

Patel (2003), Avustralyalı, Hint ve Çinli-Malezyalı işgörenler ile yaptığı araştırmanın sonucunda Avustralyalı işgörenlerin whistleblowing davranışına daha meyilli olduklarını ve whistleblowing faaliyetlerini daha fazla kabul edilebilir gördüklerini ortaya çıkarmıştır (Patel, 2003: 88).

Whistleblowing yönetim uygulamaları için değerli olmasına rağmen, Çin’deki işletmelerde nadir olarak rastlanmaktadır. Whistleblowerlar, iş arkadaşlarından ve

mevcut ya da gelecekteki işverenlerinden kendilerine karşı yöneltilebilecek misilleme ve dışlama gibi kişisel risklerden çekinmektedirler. Çin’de kişisel uyumun sürdürülmesini gerektiren sosyal kültürel motif, bireylerin birbirlerinin hatalı davranışlarını göz ardı etmelerini veya yolsuzluk gibi çatışma yaratan durumlardan kaçınmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle, Çin’de whistleblowing davranışı, kişilerarası ilişkileri zedeleyen olumsuz bir davranış olarak görülmektedir (Liu, Liao ve Wei, 2015: 109). Çin halkı, sessiz kalmanın değerine saygı göstermekte bu nedenle hatalı davranışı fark etseler bile bunu açığa çıkarmaktan hoşlanmamaktadırlar (Liu, Liao ve Wei, 2015: 116).

David Lehmann (2011), whistleblowingin Malezya kültüründe işe yaramadığını ortaya koymuştur. Çünkü, Malezyalılar bildiklerini kendilerine saklamaktadırlar. Lehmann’ın araştırmasında Malezyalılar bu davranışın ‘doğa’larına aykırı olduğunu belirtmişlerdir (akt. O’Sullivan ve Ngau, 2014: 406).

1.3.3.4. Whistleblowing-Ödül İlişkisi

1997 yılında Dworkin ve Near, whistleblowing davranışının cesaretlendirilmesi için yeni bir değişken önermişlerdir: whistleblowerın finansal olarak ödüllendirilmesi. Yazarların önermesine göre bu değişken, halihazırda ödül beklentisi olmaksızın ifşa eylemini gerçekleştiren geleneksel whistleblowerlar üzerinde herhangi bir etki ortaya çıkarmayacaktır. Ancak, bir birey whistleblowing eylemini gerçekleştirip gerçekleştirilmeme karar sürecinde kar-zarar analizi yaparken bireye ödül sunulması durumunda, bireyin çıkar algısı artacak, karşılaşılabileceği finansal maliyet düşecek ve ıslığı çalması halinde karşılaşılabileceği riskler azalacaktır (Dworkin ve Near, 1997: 8). Bu durum pratikte karşılık bulmuştur. Bazen örgütler,

örgütün herhangi bir çalışanı tarafından para çalınmasının ihbar edilmesi durumunda ödülleri vaat etmektedirler. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde yasal düzenlemeler, whistleblowing eylemi sonucunda kurtarılan toplam paranın yüzde otuzuna kadarını whistleblowerlara ödül olarak vermeyi mümkün kılmaktadır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 62).

1.3.4. Whistleblowing'in Sonuçları

Mevcut deliller tamamen whistleblowerın haklılığını kanıtlayabilir, yine de whistleblowerlar olumsuz koşullar ile karşılaşabilmektedirler. Bunun bir örneği A.B.D'de Rocky Flats isimli nükleer silah bitkileri üreten şirkette yaşanmıştır. Whistleblower Dr. Carl Johnson, şirket bünyesindeki bazı uygulamaların sağlığa zararlı etkilere yol açtığını ortaya çıkarmış ve bunun sonucunda oldukça kötü muamelelere maruz kalmış, itibar kaybına uğramıştır. Ancak yıllar sonra ölümünün ardından itibarı iade edilebilmiştir. Johnson hayattayken, diğer işgörenler onun doğru söylediğini bilmelerine rağmen kendilerini 'sadık', Johnson'u 'sadakatsiz' ilan etmişler bunun sonucunda da onu dışlamışlar, kötülemişler ve hatta daha ileri giderek fiziksel olarak saldırıda bulunmuşlardır (Dandekar, 1990: 152). Rocky Flats'de faaliyetler 1989 yılında FBI tarafından yürütülen çalışma sonucunda durdurulmuştur. Şirketin işletmecileri çevre kanununa muhalefetten suçlu bulunmuşlardır. Şirketin verdiği zararı temizleme çalışmaları 1990'ın başlarında başlamış ve 2005 yılında tamamlanmıştır. Şirketin bulunduğu arazi şu anda yaban hayatı sığınma alanına dönüştürülmüştür (Wikipedia.org, 2016).

Whistleblowing eyleminin sonuçları başarı, başarısızlık ve/veya misillemedir (Greenwood, 2015: 491). Whistleblowerlar, whistleblowing eyleminin bir sonucu

olarak sıklıkla hoş olmayan durumlarla karşılaşmaktadırlar. Whistleblowing eyleminin karşılığı genellikle durumdan duruma değişmektedir. Durumun ya da hatalı davranışın düzeltilmesi, whistleblowerlara karşı misillemede bulunulması ve whistleblowerın örgütün misillemesine misilleme ile cevap vermesi olası karşılıklardır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 63).

Whistleblowerlar sıklıkla misillemeler ile karşılaşmaktadırlar (Burton ve Near, 1995: 19). Bir araştırmaya göre hatalı davranışı ihbar eden işgörenlerin %60'ı iş arkadaşları tarafından dışlanıp, yok sayılırken; büyük çoğunluğu daha ciddi misillemelere maruz kalmaktadırlar (Park, Blenkinsopp ve Park, 2014: 121). İşten atılmalar, kara listeye alınmalar, unvan indirimleri, adaletsiz bir şekilde başka birimlere geçirilmeler, mevcut işinden daha önemsiz görevlere aktarılmalar, maaş zammı verilmemesi, işten atılan whistleblowerlara karşı verilen olumsuz referans mektupları bu misillemelerin örnekleridir (Dandekar, 1990: 152). Öte yandan, whistleblowerların büyük çoğunluğunun misillemeye maruz kalmadığını gösteren ampirik kanıtlar da mevcuttur (Dworkin ve Near, 1997: 6).

Misilleme, whistleblowing eyleminin öncülleri arasında da yer almaktadır (Miceli ve Near, 1985: 526; Keenan, 2002b: 20). Misilleme korkusu, whistleblowing üzerinde güçlü bir olumsuz etkiye sahiptir (Liu, Liao ve Wei, 2015: 111). Bu bağlamda, misilleme olasılıklarına daha duyarlı olan pasif gözlemciler misilleme korkusu nedeniyle ihbar faaliyetinde bulunmamaktadırlar (Miceli ve Near, 1985: 540).

Hatalı davranışı gerçekleştirenin sahip olduğu güç statüsü ihbarda bulunma niyetini etkilemektedir. Güç statüsü yüksek olan bireylerin misilleme gücü de yüksek olmakta dolayısıyla bu durumda ihbar niyeti azalmaktadır. Nitekim, yapılan

araştırmada alt kademe işgörenlerinin whistleblowing niyeti, hatalı davranışı yapanın yöneticileri olması halinde iş arkadaşları olması durumuna göre daha düşük ölçölmüştür (Gao, Greenberg ve Wong-On-Wing, 2015: 86). Hatalı davranışı gerçekleştiren kişiler, sosyal etki kullanarak whistleblowing kararlarını manipöle etmeye çalışabilmektedirler. Bu bireyler sıklıkla saldırgan tutumlar sergileyerek başkalarının kararlarını etkilemeye kalkışmaktadırlar. Whistleblowing sürecinde whistleblower hatalı davranışı sonlandırmaya çalışırken, hatalı davranışı gerçekleştiren kişi bu değişime uymak istemezse whistleblowerın bu ifşa girişiminin bilgece bir hareket olmadığı konusunda whistleblower üzerinde baskı kurmaya çalışmaktadır. Hatalı davranışı gerçekleştirenler, hatalı davranışa ilişkin şüpheleri üzerinden atmak için de sosyal etki kullanabilmektedirler (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 113). Hatalı davranışın türü misillemenin kapsamını etkilemektedir; yasal ihlallere ilişkin yapılan ihbarlarda kapsam geniş olurken, kötüye kullanıma ilişkin yapılan ihlallerde kapsam daha dar olmaktadır (Near v.d, 2004: 236).

Dış iletişim kanallarını kullanan işgörenler daha fazla misillemeye maruz kalmaktadırlar (Dworkin ve Near, 1997: 7; Near v.d, 2004: 221). Dış whistleblowerlar; iç whistleblowerlar ve pasif gözlemciler ile kıyaslandığında ciddiyeti daha fazla olan hatalı davranışlar gözlemlemektedirler ve daha yoğun misillemeler ile karşı karşıya kalmakta (Miceli ve Near, 1985: 537) ve yöneticiler, dış whistleblowerlara iç whistleblowerlara oranla daha fazla misilleme uygulamaktadırlar (Banerjee ve Roy, 2014: 11).

Amirin destek vermemesi, yönetimin destek vermemesi, çalışma arkadaşlarının destek vermemesi, ışlığı çalmak için dış iletişim kanallarının kullanılması, ırk (beyaz olmamak), profesyonel bir işe sahip olmak ve son performans

değerlemesinden olumsuz not almak misillemenin belirleyicileridir (Dworkin ve Near, 1997: 7). Keenan (2002), yöneticilerin yönetim kademesine göre misilleme korkularını ölçmüştür. Yaptığı araştırmanın sonucunda, misilleme korkusunun alt kademe yöneticilerde en yüksek, orta kademe yöneticilerde orta ve üst kademe yöneticilerde en az olduğu bulgusunu elde etmiştir (Keenan, 2002b: 25). Misilleme ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Greenwood, 2015: 498). Bir araştırmada ise maaş ile misilleme arasında negatif bir ilişki saptanmıştır (Dworkin ve Near, 1997: 7).

İşgörenlerin yüzleşmek zorunda kaldığı misillemeler azaldıkça, ıslığı çalma ihtimalleri artmaktadır. Ancak, fiili bir misilleme işgörenin whistleblowing niyetini azaltırken, whistleblowing davranışını azaltmamaktadır (Liu, Liao ve Wei, 2015: 111). Bir araştırma sonucuna göre misilleme tehdidinde bulunulması, whistleblowerın tehdidi yöneltene karşı öfke ve kin duymasına neden olmakta ve bunun sonucunda whistleblower tehdidi yok sayıp kararından caymamaktadır. Bunun bir örneği, gerçek hayattan uyarlanıp filme alınan The Insider isimli Hollywood yapımı filmde görülmektedir. Tütün endüstrisinde hatalı davranışta bulunan bireyler, eski bir işgörenin bilgi uçurma kararını ortadan kaldırmak için işgörenin ailesini ve kariyerini tehdit etmişlerdir. Ancak bu taktik ters tepmiş, eski işgören hatalı davranışı yapanlara karşı iyice öfkelenerek, hatalı davranışta bulunanların ürünleri hakkındaki gerçekleri kasten yanlış raporladıkları gerekçesiyle ıslığı çalmıştır. Gerçek hayatta da benzer şekilde whistleblowerların tehdit altındayken bilgi uçurma kararlarının öfke ve kin duygusu tarafından harekete geçirildiğini ortaya koyan kanıtlar bulunmaktadır (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 114).

Whistleblowing eyleminin sonucunda örgüt tarafından whistlerblowerlara yapılan misillemeler çeşitli tiplerde olabilmektedir. Whistleblowerlara karşı yaygın olarak yapılan misillemeler aşağıdaki gibidir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 63-64):

1. Whistleblowerı Hedef Göstermek: İşverenler, asıl sorun hatalı davranış değil de whistleblowermış gibi göstermek amacıyla whistleblowerın güvenilirliğini, yeterliliğini ve itibarını zedeleyici karalama kampanyaları başlatabilirler.
2. Kötü Bir Sicil Uydurmak: İş performanslarına ilişkin olarak önceden iyi değerlendirmeler alan işçörenlere, amirleri tarafından zayıf puanlar verilebilir. Bu eylem whistleblowerın güvenilirliğini zedelemek için işverenleri tarafından yapılmaktadır. Böylelikle işverenler, whistleblowerın düşük performans değerlendirmesi alması sebebiyle örgüte duyduğu nefretin bir sonucu olarak örgütten intikam almak için whistleblowing eyleminde bulunduğunu iddia etmektedirler.
3. Sessiz Kalmaları İçin Tehdit Etmek: İşverenler, hatalı davranışın kamu tarafından duyulması halinde, işçörenleri iş akitlerinin sona ereceğine dair tehdit edebilirler.
4. Soyutlamak veya Aşağılamak: İşveren, whistleblowerı iş arkadaşlarından ve çalışma gruplarından soyutlamayı deneyebilir ve mevcut iş sorumluluklarını elinden alıp ona daha düşük veya bayağı işler atayabilir. Bu eylem genellikle whistleblowerı beceriksizmiş gibi göstererek işten atmaya zemin hazırlamak için yapılmaktadır.
5. Başarısızlığa Sevk Etmek: İşçörene altından kalkamayacağı sorumluluklar ve iş yükü verilebilir ve işçörenin sorumluluklarını gerçekleştirebilmesi

için erişmesi gereken örgüt kaynaklarına erişimi engellenebilir. Bunun sonucu genellikle, zayıf iş performansı nedeniyle whistleblowerın işine son verilmesidir.

6. Dava Etmek: İşveren, işgöreni örgüte ilişkin hassas bilgileri ve gizli dosyaları çalma konusunda dava etmekle tehdit edebilir.
7. İşlerine Son Vermek veya Kariyerlerini Durdurmak: Benzer pozisyonda olan personel açığı için iş ilanı verilmesine rağmen whistleblowerın işine son verilebilir veya yükselme olanakları ellerinden alınarak kariyerlerini ilerletmeleri engellenebilir.

2. BÖLÜM

WHISTLEBLOWING KAVRAMININ ANALİZİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Araştırma kapsamında elde edilen veriler literatür taraması yöntemi ile elde edilmiştir. Bu bölümde araştırmanın amacı, örnekleme, sınırlılıkları, yöntemi ve araştırma bulguları yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; whistleblowing kavramına ilişkin literatür incelemesi ile kavramın derinlemesine araştırılması, çalışma disiplini ve uygulama alanı olarak gösterdiği gelişimin ortaya konmasıdır. Bu amaçla, whistleblowing ile ilişkilendirilen değişkenler ve birlikte irdelendiği konular da saptanmış; konunun farklı bağlamlarda nasıl değerlendirildiği tespit edilerek, gelecek çalışmalara yol gösterici olması hedeflenmiştir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma; EBSCOhost üzerinden taranan veri tabanlarında yer alan, İngilizce makale yayınlayan, işletmecilik, yönetim ve organizasyon alanında öncü olan, atıf alma oranı yüksek nitelikteki dergilerde yıl sınırlaması olmaksızın yapılmıştır. Çalışmada Türkçe yazın kapsam dışında bırakılmıştır. Whistleblowing kavramına ilişkin Türkçe yazında kavram birliğinin olmayışı, anahtar kelime taramasında ve tarama sonucu ulaşılan makalelerde çeşitli problemlere sebep olmaktadır. Türkçe yazının taranması ve İngilizce yazınla karşılaştırılması farklı çalışma konusu olarak

değerlendirilmiş ve bu tezin kapsamına alınmamıştır. Böyle bir literatür çalışması için zaman diğer bir kısıtlayıcı faktörümüzdür.

Araştırma, dergilerde makalelere tam erişim sağlanmasıyla ve erişim sağlanan veri tabanlarıyla sınırlıdır. Araştırma, incelenen dergiler ile sınırlıdır.

2.3. Araştırmanın Örnekleme

Bu çalışmanın örneklemini, işletmecilik ve yönetim ve organizasyon alanında önde gelen on yedi dergiden -2.2. numaralı başlıkta seçim kriterleri belirtilmiş olan dergiler- taranan whistleblowing makaleleri oluşturmaktadır. İncelenen dergiler, araştırmanın amacına uygun makaleler içermekte ve erişilebilir olma özelliği taşımaktadırlar.

2.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada whistleblowing literatürünün profilinin çıkarılması amacıyla işletmecilik, yönetim ve organizasyon alanında öncü olan on yedi dergi incelenmiştir. Bu amaçla ilk önce dergi bazında 'whistleblowing' ve 'whistle blowing' terimlerini 'anahtar kelime' olarak içeren makaleler taranmıştır. Anahtar kelime bazında tarama yapılmasının sebebi arama sonuçlarında daha fazla makale içermesidir. Tarama sırasında üç dergiye erişimin kısıtlı olarak sağlanması, farklı zamanlar arası taramalarda farklı sonuçlar vermesi dolayısıyla bu üç dergi analiz dışında tutulmuştur. Kalan dergilerde taranan makalelerden mükerrer olanlar elenip bilgisayara kaydedildikten sonra, dört dergide yayınlanan makalelerin whistleblowingin konusu dışında olması sebebiyle bu dergiler de analiz dışı tutulmuştur. Makaleler indirilirken tarama sırasında bazı kayıtların mükerrer olarak yinelenmesi sebebiyle arama

sonuçlarının fazla çıktığı görülmüştür. Nihai olarak on dergi ve 656 makale incelenmiştir.

İncelemeler sonucunda bazı makalelerin whistleblowing konusu dışında olduğu, whistleblowing terimini sadece kaynakçada içerdiği ve kitap analizi olduğu görülmüştür. Araştırmanın amacı dışında olan bu makaleler de analiz dışında tutularak toplamda 288 makale analize dahil edilmiştir. Arama sonuçlarında çıkan makale sayıları, taranan makalelerin sistemde mükerrer olanlarının elenmesi ile kalan makale sayıları ve detaylı inceleme sonucu analizine karar verilen makale sayıları çizelge 2.1’de sunulmuştur. Çizelge okunurken, ‘whistle blowing’ terimi ile taranan makalelerin toplam sayısını ifade eden 1317 rakamının, ‘whistleblowing’ terimi ile taranan makalelerin toplam sayısını ifade eden 829 rakamının içinde yer alan bazı makaleleri kapsadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Nihai olarak, taranan makalelerin sistemde mükerrer olanlarının elenmesi ile kalan makale sayısını ifade eden 656 rakamı iki terimi de ayrı ayrı anahtar kelime olarak içeren makalelerden oluşmaktadır. Detaylı inceleme sonucu analizine karar verilen makale sayısının taranandan düşük olmasının nedeni yukarıda daha önceden de belirtildiği üzere, arama sonuçlarının bazı kayıtları mükerrer olarak içermesidir.

Çizelge 2.1. Analiz edilen dergilerin isimleri ve makale sayıları

	Dergi İsmi	Taranan Makale Sayısı (Whistleblowing Anahtar Kelime)	Taranan Makale Sayısı (Whistle Blowing Anahtar Kelime)	Taranan Makalelerin Sistemde Mükerrer Olanlarının Elenmesi ile Kalan Makale Sayısı	Detaylı İnceleme Sonucu Analizine Karar Verilen Makale Sayısı
1	Academy of Management Review	15	107	53	24
2	Administrative Science Quarterly	6	49	21	2
3	Organization Science	2	9	7	3
4	Journal of Organizational Behavior	6	23	12	3
5	Research in Organizational Behavior	4	11	13	7
6	Journal of Organizational Culture, Communications and Conflicts	2	3	4	1
7	Journal of Business Ethics	779	1058	509	233
8	Journal of International Business Ethics	2	4	4	2
9	Journal of International Business Research	1	2	2	1
10	Harvard Business Review	12	51	31	12
	Toplam	829	1317	656	288

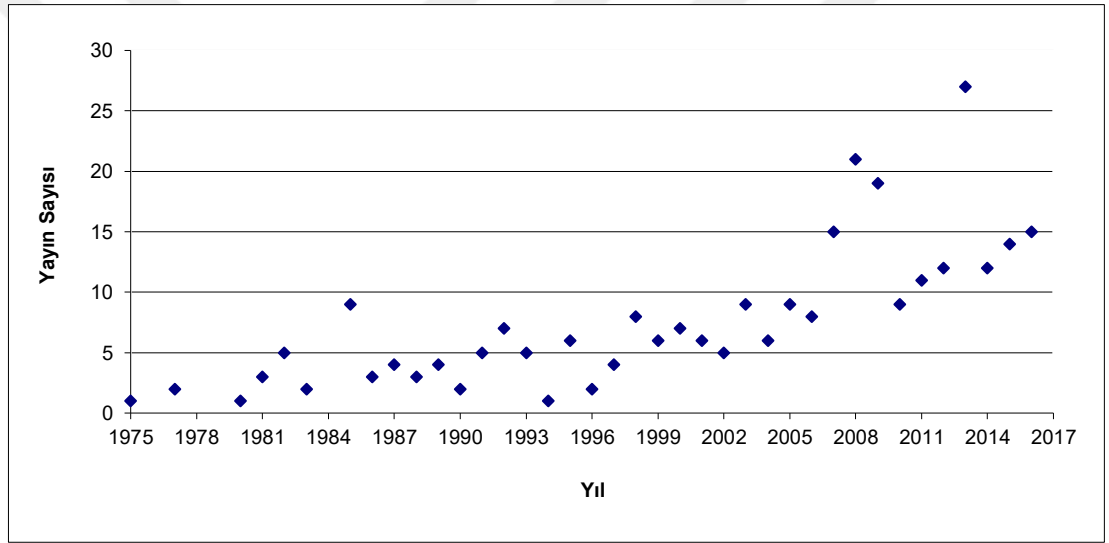
2.5. Araştırma Bulguları ve Analizi

Makaleler; yıl, yazarın ülkesi, whistleblowingin makalenin ana konusu mu alt konusu mu olduğu, makalenin türü, makalede whistleblowingin ele alındığı konu, araştırma yöntemi, araştırmanın yapıldığı coğrafya, araştırmaya katılan bireylerin

mesleği, analiz biriminin birey ya da örgüt düzeyinden hangisi olduğu, veri toplama yöntemi, whistleblowing'in sebep, süreç ya da sonuçları bağlamında mı ele alındığı, bağımlı / bağımsız değişken gibi kriterler çerçevesinde analiz edilmiştir.

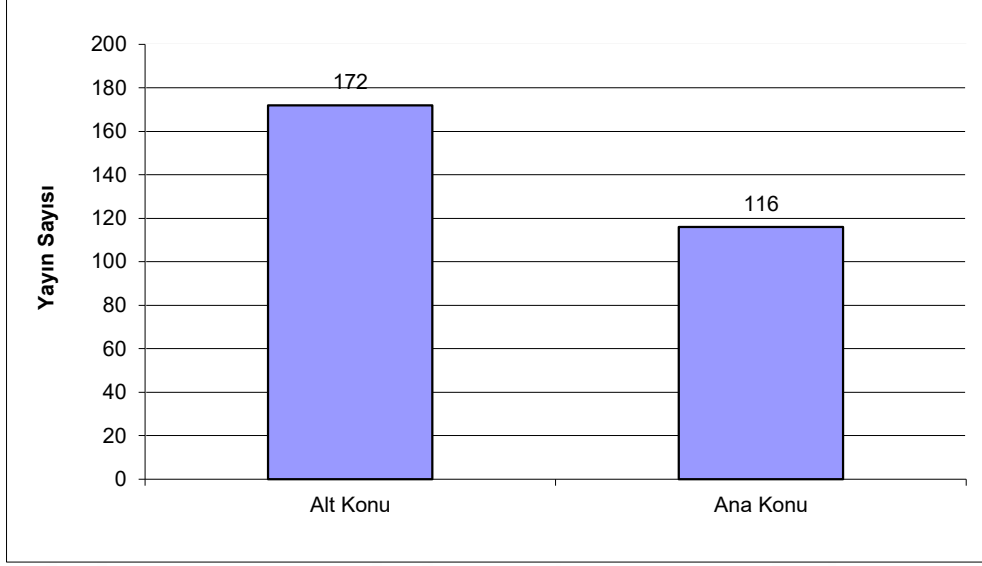
2.5.1. Betimleyici İstatistikler

Whistleblowing yazınına ilişkin yayınlanan makale sayısının yıllara göre dağılımı şekil 2.1'de yer almaktadır:



Şekil 2.1. Makale sayılarının yıllara göre dağılımı

Grafikten görüldüğü üzere whistleblowing hakkında yazılan makale sayısı son yıllarda bir artış göstermiştir. Yayınlanan makalelerin bir kısmı tamamen whistleblowing hakkında iken, bir kısmı whistleblowinge kısaca değinmiştir. Analiz sırasında bu durum alt / ana konu kriteri altında incelenmiştir. Bu kriterle ilişkin değerler şekil 2.2'de yer almaktadır:



Şekil 2.2. Whistleblowing ana/alt konu bazında ele alınış kriteri

Whistleblowingi ana konu olarak ele almadığı halde, alt konu olarak içeren bu kadar fazla sayıda makale bulunması kavramın önemliliğine ve ilişkilendirildiği boyutların genişliğine dikkat çekmektedir. Bu boyutlara ilişkin bulgular ilerleyen kısımlarda yer almaktadır.

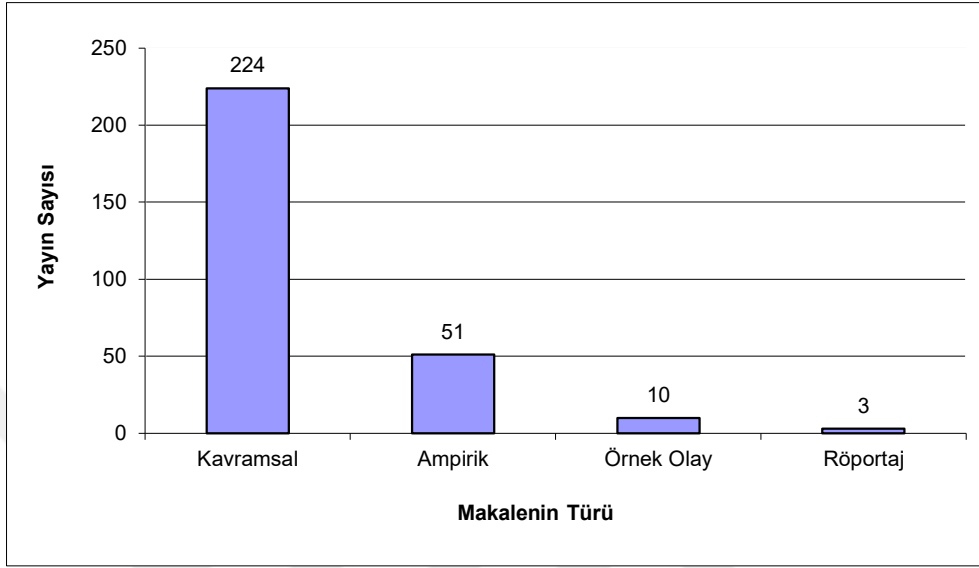
Analize dahil edilen bir diğer kriter olan, makalelerin yazarlarının ülkesine dair bilgiler çizelge 2.2'deki gibidir. Çizelgeden görüldüğü üzere açık ara farkla en fazla yazar A.B.D'de yer almaktadır. Buna neden olarak A.B.D'de kavramın ilk çıktığı yıllardan beri süregelen bir şekilde tartışılması, öncülleri ve sonuçları üzerine araştırmalar yapılması ve konuya ilişkin olarak whistleblowerların geniş bir şekilde yasalar aracılığıyla güvence altına alınmaları gösterilebilir. Medyada çıkan haberler, skandallar ve yolsuzluklar göz önünde bulundurulduğunda whistleblowing olaylarının A.B.D'de sıklıkla ortaya çıktığı takip edilebilir. Hatta bu durum, ileride yapılacak bir çalışmada whistleblowerlara ve whistleblowing olaylarına ilişkin yayımlanan haberler aracılığıyla incelenip ülke, sektör ve benzeri kriterler altında karşılaştırmalı olarak analiz edilebilir.

Çizelge 2.2. Makale yazarlarının ülkesel dağılımı

* A.B.D (150)	* Kanada (19)	* Avustralya (16)
* İngiltere (14)	* Hollanda (6)	* Almanya (5)
* A.B.D ve Çin (4)	* A.B.D ve Kanada (4)	* Çin (4)
* İsrail (4)	* Yeni Zellanda (4)	* İsveç (3)
* Singapur (3)	* A.B.D ve İtalya (2)	* Avustralya ve İngiltere (2)
* Belçika (2)	* Finlandiya (2)	* İngiltere ve Türkiye (2)
* İspanya (2)	* İtalya (2)	* A.B.D ve Avustralya (1)
* A.B.D ve B.A.E (1)	* A.B.D ve Hırvatistan (1)	* A.B.D ve İngiltere (1)
* A.B.D ve İspanya (1)	* A.B.D ve Kore (1)	* A.B.D ve Makedonya (1)
* A.B.D ve Norveç (1)	* A.B.D ve Singapur (1)	* A.B.D ve Tayland (1)
* A.B.D ve Türkiye (1)	* A.B.D ve Yeni Zellanda (1)	* A.B.D ve Yunanistan (1)
* A.B.D, Danimarka ve İzlanda (1)	* A.B.D, İngiltere, Rusya ve Yeni Zellanda (1)	* A.B.D, Kanada ve Meksika (1)
* Almanya, Avustralya, Endonezya ve İngiltere (1)	* Almanya, Hollanda ve Kanada (1)	* Avustralya ve Kanada (1)
* Avustralya, Kanada ve Norveç (1)	* Belçika ve İngiltere (1)	* Çin ve Kanada (1)
* Çin ve Yeni Zellanda (1)	* Danimarka (1)	* Finlandiya ve İngiltere (1)
* Fransa (1)	* Güney Afrika (1)	* Güney Kore ve İngiltere (1)
* Hindistan (1)	* İngiltere ve Kore (1)	* Malezya (1)
* Meksika (1)	* Nijerya (1)	* Norveç (1)
* Pakistan (1)	* Portekiz (1)	* Slovenya (1)
* Şili ve U.A.E (1)		

*Parantez içinde yer alan sayılar, yazar sayısıdır

Makalelerin incelendiği bir diğer kriter makalenin türüdür. Bu kritere ilişkin değerler Şekil 2.3'te yer almaktadır:



Şekil 2.3. Makalelerin türsel dağılımı

Şekilden görüldüğü üzere incelenen dergilerde whistleblowingi ampirik olan çalışan yayın sayısı az bulunmaktadır. Ampirik çalışmalara ilişkin kriterlerin detaylarına bir sonraki başlık olan değişkenler arasındaki ilişkiler baŐlıđı altında değinilmektedir.

Kavramsal olarak çalışılan makalelerde whistleblowingin ilişkilendirilerek ele alındığı konular izelge 2.3'teki gibidir:

Çizelge 2.3. Kavramsal makalelerin konu dağılımı

* Etik (80)	* Hukuk (19)	* Hatalı Davranış (10)
* Etik ve Hukuk (8)	* Sadakat (7)	* Yolsuzluk (5)
* Cinsel Taciz (4)	* Etik ve Kültür (4)	* Ahlak (3)
* Muhalefet (3)	* Örgütsel Sessizlik (3)	* Sessizlik (3)
* Ahlaki Sorumluluklar (2)	* Etik Liderlik (2)	* Prososyal Davranış (2)
* Vekalet Teorisi (2)	* Whistleblowing Kararını Etkileyen Faktörler (2)	* Whistleblowingin Cesaretlendirilmesi (2)
* Aile İşletmeleri (1)	* Anlaşmazlık Sistemi Tasarımı (1)	* Anonim Whistleblowing (1)
* Beklenti Teorisi (1)	* Bütünleyici Sosyal Sözleşme Kuramı (1)	* Cinsiyet (1)
* Çatışma (1)	* Değer Çatışması ve Duygular (1)	* Denetçiler (1)
* Dolandırıcılığın Önlenmesi (1)	* Duygusal Örgüt (1)	* Etik ve Sadakat (1)
* Güç Teorisi ve Adalet Teorisi (1)	* Hikaye Anlatımı (1)	* İnsan Kaynakları Yönetimi (1)
* İntihal (1)	* İşgören Hakları (1)	* İşgören Sadakati (1)
* İşgören Tutumları (1)	* İşyeri Felsefesi (1)	* Konfüçyanizm (1)
* Konu Benimsetme (1)	* Kötü Muamele (1)	* Kriz Yönetimi (1)
* Kültür (1)	* Kültür ve Bilgi Teknolojileri (1)	* Küresel İlkeler (1)
* Liderlik (1)	* Mali Usulsüzlük (1)	* Misilleme (1)
* Muhasebecilik (1)	* Müzakere (1)	* Narsizm (1)
* Öfke (1)	* Örgüt Yapısı (1)	* Örgütlerde Hata Bildirimi (1)
* Örgütsel Adalet (1)	* Örgütsel Bağlılık (1)	* Örgütsel İklim (1)
* Örgütsel Muhalefet (1)	* Örgütsel Sadakat (1)	* Örgütsel Sapkınlık (1)
* Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (1)	* Örgütsel Yasadışılık (1)	* Örgütsel Yolsuzluk Kontrolü (1)
* Politik Davranış (1)	* Proaktif Davranış (1)	* Prososyal Kural İhlali (1)
* Rawls Teorisi (1)	* Rüşvetle Mücadele (1)	* Sendikacılık (1)
* Ses Çıkarma Eğilimi (1)	* Sivil İtaatsizlik (1)	* Sosyal Etki (1)
* Sosyal Sorumluluk (1)	* Suiistimal (1)	* Susturma (1)
* Uluslararası Karar Verme (1)	* Whistleblower (1)	* Whistleblowing Çalışmalarının Evrimi (1)
* Whistleblowingin Tanımlanması (1)	* Yöneticilik (1)	* Yönetim Muhasebesi (1)

*Parantez içinde yer alan sayılar, konunun çalışıldığı makale sayısıdır

Ampirik olarak çalışılan makalelerde whistleblowingin ilişkilendirilerek ele alındığı konular çizelge 2.4'teki gibidir:

Çizelge 2.4. Ampirik makalelerin konu dağılımı

* Kültür (7)	* Whistleblowing Kararını Etkileyen Faktörler (5)	* Etik (4)
* Bildirim Niyeti (3)	* Değer Yönelimleri (2)	* Dış Whistleblowing (2)
* Hatalı Davranış (2)	* Hukuk (2)	* Makyavelizm (2)
* Misilleme (2)	* Sessizlik (2)	* Ahlaki Hassasiyet (1)
* Algılanan Örgütsel Destek (1)	* Anonim Whistleblowing (1)	* Cinsiyet (1)
* Etik İklim Teorisi (1)	* Etik Liderlik (1)	* Etik ve Hukuk (1)
* Hatalı İşten Çıkarılmalar (1)	* Liderlik (1)	* Meşruiyet Teorisi (1)
* Otantik Liderlik (1)	* Örgüt İklimi (1)	* Örgütsel Bildirim Politikaları (1)
* Örgütsel Misilleme (1)	* Planlanan Davranışlar Teorisi (1)	* Stok Kaybı (1)
* Suiistimal (1)	* Tazminat ve Parasal Ödüller (1)	

*Parantez içinde yer alan sayılar, konunun çalışıldığı makale sayısıdır

Örnek olay incelemesi yapan makalelerde whistleblowingin ilişkilendirilerek ele alındığı konular çizelge 2.5'teki gibidir:

Çizelge 2.5. Örnek olay incelemesi yapan makalelerin konu dağılımı

* Etik (3)	* Suiistimal (2)	* Cinsel Taciz (1)
* Duyguların Rolü (1)	* Hukuk (1)	* İnsan Kaynakları Yönetimi (1)
* Sağlık Skandalı (1)		

*Parantez içinde yer alan sayılar, konunun çalışıldığı makale sayısıdır

Röportaj yöntemini kullanan makalelerde whistleblowingin ilişkilendirilerek ele alındığı konular çizelge 2.6'daki gibidir:

Çizelge 2.6. Röportaj yöntemini kullanan makalelerin konu dağılımı

* Erken İhbar Sistemi (1)	* Hukuk (1)	* Şirket Skandalı (1)
---------------------------	-------------	-----------------------

*Parantez içinde yer alan sayılar, konunun çalışıldığı makale sayısıdır

2.5.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

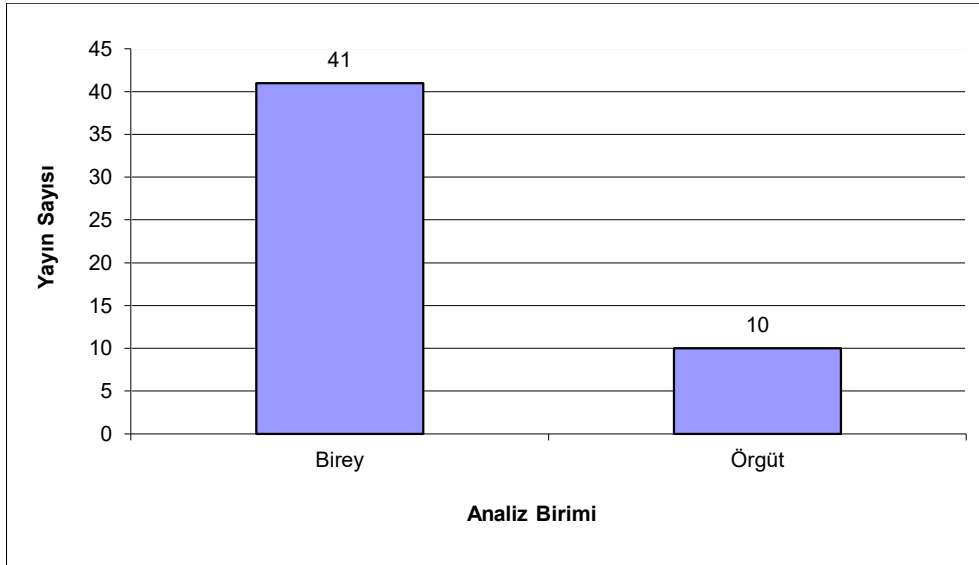
Bu başlık altında, analizde incelenen ampirik çalışmalı makalelerde kullanılan değişkenlere ilişkin yorumlamalar yer almaktadır. Bu bağlamda ilk önce ampirik araştırmaların *örneklemine seçildiği coğrafyaya* ilişkin bilgiler çizelge 2.7'de gösterilmektedir:

Çizelge 2.7. Ampirik çalışmalı makalelerin örnekleminin coğrafi dağılımı

Coğrafya	Araştırma Sayısı
A.B.D	25
Çin	3
Almanya	2
Güney Kore	2
Türkiye	2
Yeni Zellanda	2
A.B.D ve Hırvatistan	1
A.B.D ve Jameika	1
A.B.D ve Kanada	1
A.B.D ve Tayland	1
A.B.D, Güney Kore ve Türkiye	1
Avrupa	1
Avustralya	1
Barbados	1
Endonezya	1
Hindistan	1
İngiltere	1
İsrail	1
Kanada	1
Kore	1
Rusya ve Yeni Zellanda	1

Whistleblowing literatüründeki kültür araştırmaları çoğunlukla Avrupa ve Amerika kültürel örnelemine odaklanmaktadır, Batılı olmayan ölkeler hakkında çok az araştırma yayınlanmıştır (Liu, Liao ve Wei, 2015: 108). Tablodan görüldüğü üzere de örnelem olarak en fazla A.B.D seçilmiştir. Bunun sebebinin A.B.D’de whistleblowinge olumlu olarak bakılması olduğu ifade edilebilir. Örneğin, Tavakoli, Keenan ve Crnjak-Karanovic A.B.D’li yöneticiler ile Hırvat yöneticilerin whistleblowing eğilimlerini ölçen bir araştırma yapmışlardır. Araştırmalarının sonucunda A.B.D’li yöneticilerin ışlığı çalmaya daha meyilli oldukları ve misillemeye karşı daha az korku duydukları ortaya çıkmıştır (Tavakoli, Keenan ve Crnjak-Karanovic, 2003: 59).

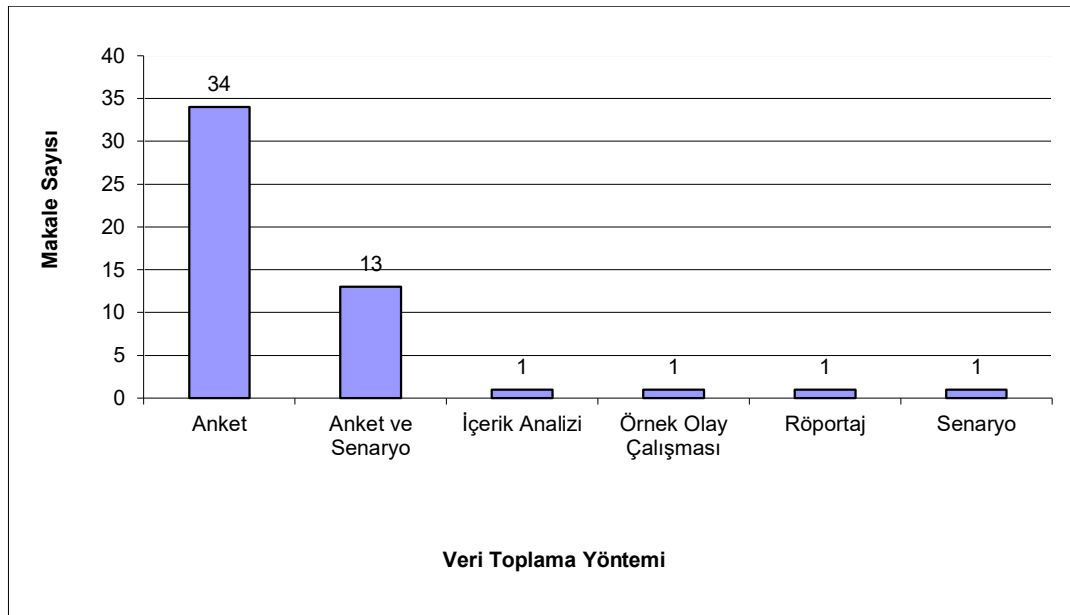
Makaleler analiz edilirken incelenen kriterlerden bir diğeri ampirik araştırmaların *analiz birimidir*. Analiz birimi kriteri *birey* ve *örgüt* değişkenlerini içermektedir. Bu değişkenlere ilişkin veriler şekil 2.4’te sunulmuştur:



şekil 2.4. Ampirik makalelerin analiz birimi

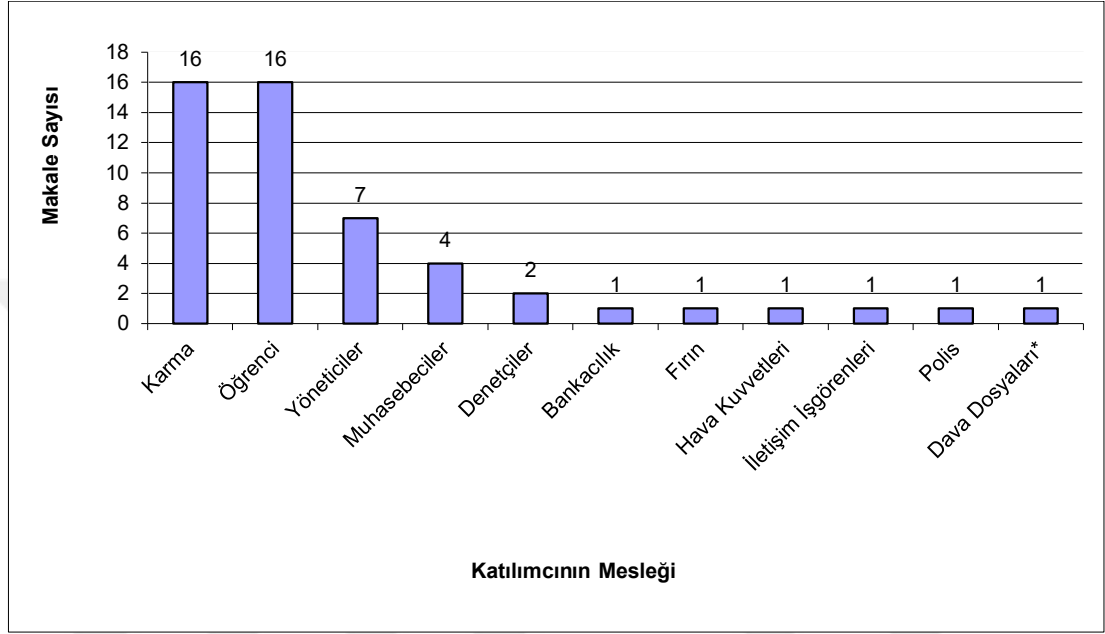
Şekilden görüldüğü üzere ampirik çalışmaların en fazla odaklandığı değişken bireyler olmuştur. Bunun nedeni olarak whistleblowing davranışına ilişkin bireysel özelliklerin henüz kesin olarak ortaya konmamış olması gösterilebilir. Bireyin kontrol odağı (Dozier ve Miceli, 1985); özgecil hareket etme, fonksiyonel faydacı olma, iyi eğitim almış olma, mükemmeliyetçi olma (Banerjee ve Roy, 2014); güvenlik ve çevre hakkında endişe duyan bireyler olma (Zelby, 1989), dışadönük bireyler olma (Park, Blenkinsopp ve Park, 2014); işlerine karşı olumlu tutumlar besleme (Dworkin ve Near, 1997), whistleblowing ile bu bağlamda ilişkilendirilen bazı bireysel değişkenlerdir. Örgüt düzeyinde ise daha çok, örgütün whistleblowinge ilişkin politikalarının olup olması ve bunun whistleblowing davranışı üzerine etkisi incelenmiştir (Barnett, Cochran ve Taylor, 1993; Sims ve Keenan, 1998; Kuntz v.d, 2013).

Ampirik araştırmalarda kullanılan veri toplama yöntemine ilişkin bilgiler şekil 2.5'te yer almaktadır:



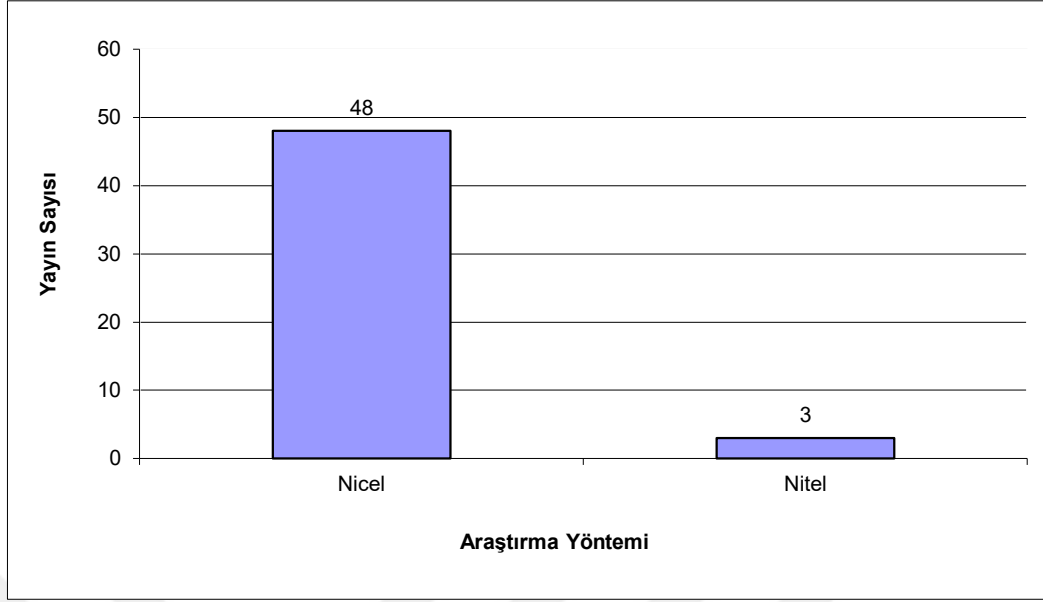
Şekil 2.5. Ampirik makalelerin veri toplama yöntemi

Araştırmada yer alan katılımcıların mesleğine ilişkin bilgiler şekil 2.6’da yer almaktadır. Grafiğin son sütünunda yıldızlı (*) olarak gsterilen dava dosyaları, hatalı olarak işten atılan whistleblowerlara dair yapılan araştırmada kullanılmıştır.



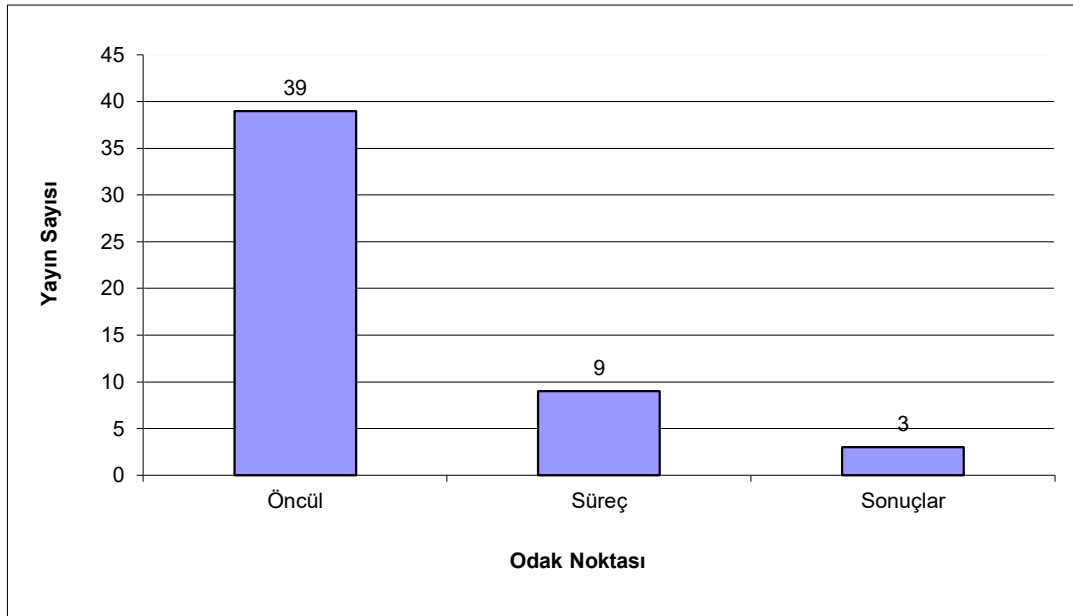
şekil 2.6. Ampirik makalelerde yer alan katılımcıların mesleği

Ampirik çalışmaların araştırma türüne ilişkin bilgiler şekil 2.7’de yer almaktadır. şekilden görüldüğü üzere ampirik çalışmaların büyük bir kısmı nicel araştırma teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.



Şekil 2.7. Ampirik makalelerde kullanılan araştırma yöntemleri

Ampirik çalışmalar analiz kapsamında, odak noktalarına göre; whistleblowingin öncülleri, whistleblowing süreci ve whistleblowingin sonuçları olmak üzere üç başlık altında sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya ilişkin bilgiler şekil 2.8’de sunulmuştur:



Şekil 2.8. Ampirik makalelerin odak noktası

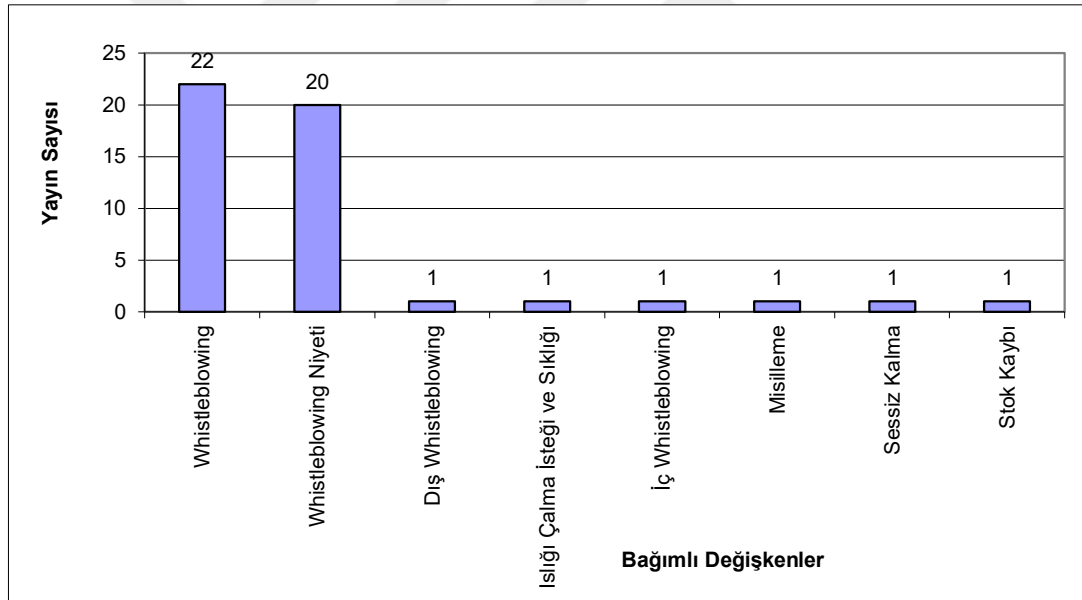
Ampirik araştırmaların büyük çoğunluğunun whistleblowingin öncüllerine odaklandığı görülmektedir. Bunun sebebinin whistleblowinge neden olan değişkenlerin tam olarak ortaya koyulamaması olduğu ifade edilebilir. Nitekim whistleblowingin öncüllerine ilişkin olarak literatürde çelişkili bulgular olduğu görülmektedir. *Cinsiyet* değişkenine ilişkin bulgular bunlardan biridir. Örneğin, bazı yazarlar whistleblowing eylemini erkeklerin daha fazla gerçekleştirdiği bulgusunu elde ederlerken (Sims ve Keenan: 1998; Cassematis ve Wortley, 2013); Stylianou ve diğerleri kadınların daha fazla gerçekleştirdiği bulgusunu elde etmiştir (Stylianou v.d, 2013). Kuntz ve diğerleri ise cinsiyet ile yasal ve etik konulara dair takınılan tutum arasında bir ilişki saptayamamışlardır (Kuntz v.d, 2013).

Çelişkili bulgulardan bir diğer *kıdem* konusundadır. Whistleblowerların, kıdemi yüksek işgörenler olduğu konusunda genel bir eğilim bulunmaktadır. Ancak, bazı araştırmaların sonucuna göre whistleblowing davranışı ile yüksek kıdeme sahip olma arasında bir ilişki bulunamamıştır (Sims ve Keenan, 1998; Cassematis ve Wortley, 2013). Benzer bir şekilde Singer, Mitchell ve Turner da kıdem ile whistleblowing arasında bir ilişki bulamamıştır (Singer, Mitchell ve Turner, 1998). Dworkin ve Baucus ise kıdemin whistleblowing kanalını (iç-dış) etkileyip etkilemediğine dair bir araştırma yapmış ve sonuç olarak, etkilemediği bulgusunu elde etmişlerdir (Dworkin ve Baucus, 1998). Bir diğer araştırmanın sonucuna göre kıdemi düşük olan işgörenler, etiksel olarak sorunlu uygulamaları sorgulamaları halinde iş arkadaşlarının kendilerine saygı göstermeye devam edeceklerini düşünmektedirler (Stansbury ve Victor, 2009).

Yaş konusunda da literatürde çelişkili bulgular olduğu görülmektedir. Literatürde var olan, whistleblowerların orta yaşın üzerinde oldukları inancının aksine

bazı yazarlar yaşlı olma ile whistleblowing arasında bir ilişki olmadığı bulgusunu elde etmişlerdir (Sims ve Keenan, 1998; Cassematis ve Wortley, 2013). Kunt ve diğerleri ise, yaş ile yasal ve etik konulara ilişkin takınılan tutum arasında bir ilişki saptayamamışlardır (Kuntz v.d, 2013). Stansbury ve Victor'a göre ise genç işgörenler etik ve yasal konuları sorgulamaları durumunda bile iş arkadaşlarının kendilerine saygı duymaya devam edeceğine ve işverenlerinin kendilerini ödüllendirmeye devam edeceğine inanmaktadırlar (Stansbury ve Victor, 2009).

Nicel araştırma tekniği kullanılarak yapılan çalışmalarda oluşturulan bağımlı değişkenlere ilişkin veriler şekil 2.9'daki gibidir:



Şekil 2.9. Nicel makalelerde oluşturulan bağımlı değişkenler

Bağımlı değişkenlerin ilişkilendirildiği bağımsız değişkenlere ilişkin bilgiler sırasıyla aşağıda yer almaktadır. Konu bütünlüğünün sağlanması amacıyla birbiriyle alakalı olan değişkenler tabloların sonunda hep birlikte yorumlanmaktadır.

Whistleblowing'in bağımlı değişken olarak ele alındığı çalışmalarda kullanılan bağımsız değişkenler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Çizelge 2.8. Whistleblowing'in bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler

* Ahlaki Algılar	* Ahlaki Değer Yönelimi
* Algılanan Adaletsizlik	* Bireyci Kültür
* Bireycilik	* Bireysel Değerler
* Bireysel Eğilimler	* Davranışsal Niyetler
* Derecelendirme Politikası	* Destekleyici Kanıt
* Dindarlık	* Durumun Aciliyeti
* Etik	* Etik Eğitimi
* Etik Liderlik	* Etik Muhakeme
* Etik Yargılama	* Finansal Ödül
* Görecelik	* Hatalı Davranışın Ciddiyeti
* Hatalı Davranışın Neden Olduğu Zarar	* İşliği Çalma İhtimali
* İçerik Bildirim Politikaları	* İdealizm
* İnançlar	* İnsan İlişkileri Yönelimi
* İş Arkadaşı Desteği	* İş Arkadaşlarının Etik Standartları Desteklemesi
* İş Arkadaşlarının Saygısı	* İş Tatmini
* İşgörenin Mevcut Konumunda Çalışma Süresi	* İşgörenden Örgüt İçin Çalışma Süresi
* Kişilik Tipi	* Kişisel Çıkar
* Kişisel Kimlik	* Kolektivist Kültür
* Kolektivizm	* Kontrol Odağı
* Lider-Üye Değişimi	* Misilleme
* Misilleme Derecesi	* Otantik Liderlik
* Öfke	* Örgüt Büyüklüğü
* Örgütsel Bağlılık	* Örgütte Bulunan İşgören Sayısı
* Örgütün Eğilimleri	* Örgütün Finans Sektöründe Yer Alması
* Örgütün İş Kolu	* Örgütün Kamu Sektöründe Yer Alması
* Örgütün Üretim Sektöründe Yer Alması	* Öznel Değerler
* Profesyonel Gereklilikler	* Psikolojik Güvenlik
* Raporlamanın Maliyet/Fayda Analizi	* Resmi Politikalar
* Sektör	* Sendikalı İşgören Yüzdesi
* Sendikalı Örgütler	* Sonucun Büyüklüğü
* Sonucun Ortaya Çıkma Olasılığı	* Subjektif Norm
* Şikayet Değerlendirilirken Geçen Süre	* Şikayetin Meşruiyeti
* Toplumsal Uzlaşma	* Tutum
* Üst Yönetimin Görüşü	* Whistleblowerın Değeri
* Whistleblowerların İş Arkadaşları Tarafından İspyoncular Olarak Görülmesi	* Whistleblowerların Yönetim Tarafından Sorun Çıkaran Bireyler Olarak Görülmesi
* Whistleblowing Niyeti	* Whistleblowing Sisteminin Faydaları
* Whistleblowingin Etkililiği	* Whistleblowingin Türleri
* Yönetici Desteği	* Yöneticilerin Etik Standartları Desteklemesi
* Yöneticinin Ödüllendirmesi	* Yönetimin Yanıt Vermesi

“Whistleblowing niyeti”ni bağımlı değişken olarak tanımlayıp, eyleme dökülmemiş olan düşünce sürecini sorgulayan çalışmalarda ele alınan bağımsız değişkenler de aşağıdaki biçimdedir:

Çizelge 2.9. Whistleblowing niyetinin bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler

* Ahlaki Hassasiyet	* Ahlaki Muhakeme Düzeyi
* Algılanan Ciddiyet	* Algılanan Davranış Kontrolü
* Algılanan Fayda/Zarar	* Algılanan Örgütsel Destek
* Algılanan Sorumluluk	* Anonim Raporlama Kanalı
* Bağımsızlık Düşkünlüğü	* Bağlılık Odağı
* Bildirimde Bulunmama	* Bilgisayar Bilgisi
* Bireysel Whistleblowing Deneyimi	* Dış Whistleblowing
* Diğerlerinin Whistleblowing Deneyimi	* Dolandırıcılık Türü
* Etik İklim	* Failin Cinsiyeti
* Finansal Ödüller	* Finansal Tablo Dolandırıcılığının Ciddiyeti
* Hata Yönetimi İklimi	* Hatalı Davranışı Yapanın Mevkisi
* Hatalı Davranışın Algılanan Ciddiyeti	* Hatalı Davranışın Ciddiyeti
* Hatalı Davranışın Türü	* Hatalı Davranışının Keşfedildiği Zaman
* İç Denetim Departmanının Kalitesi	* İç Whistleblowing
* İhbar Etme Maliyeti	* İhbar Etme Sorumluluğu
* İş Tatmini	* Katılımcının Cinsiyeti
* Kişisel Mağduriyet	* Kişisel Sorumluluk
* Kontrol Odağı	* Makyavelizm
* Misilleme	* Misilleme Korkusu
* Ödül Miktarı	* Örgütsel Etik Kültürü
* Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	* Pozitif Etki
* Profesyonel Kimlik	* Raporlama İçin Algılanan Kişisel Sorumluluk
* Raporlama Kanalı	* Raporlamanın Algılanan Maliyeti
* Seyircilerin Varlığı	* Subjektif Norm
* Tazminat	* Tutum
* Whistleblowing İklimi	* Whistleblowing Yargısı
* Whistleblowinge Olan Tutum	* Yıkıcı Liderlik
* Yönetime Duyulan Güven	* Yönetimin Sorumluluğu

Whistleblowingin türlerinden olan *dış whistleblowingin bağımlı değişken* olarak ele alındığı çalışmalarda kullanılan bağımsız değişkenler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Çizelge 2.10. Dış whistleblowing'in bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler

* Etik İklim	* Örgüt Büyüklüğü
--------------	-------------------

Islığı çalma isteği ve sıklığının bağımlı değişken olarak ele alındığı çalışmalarda kullanılan bağımsız değişkenler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Çizelge 2.11. Islığı çalma isteği ve sıklığının bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler

* Bağımsızlık İklimi	* Ekip İklimi
* İşgören Sayısı	* Örgütün Yasal İklimi
* Sosyal Sorumluluk İklimi	* Şirketin Kar Profili
* Yönetmel Statü	

Whistleblowingin türlerinden olan *iç whistleblowingin bağımlı değişken* olarak ele alındığı çalışmalarda kullanılan bağımsız değişkenler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Çizelge 2.12. İç whistleblowing'in bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler

* İş Deneyimi	* Öz Yeterlik
* Yönetim Deneyimi	

Misillemenin bağımlı değişken olarak ele alındığı çalışmalarda kullanılan bağımsız değişkenler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Çizelge 2.13. Misillemenin bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler

* Destek Eksikliği	* Dışarıya Bildirim
* Hatalı Davranışı Yapanın Mevkisi	* Hatalı Davranışın Ciddiyeti
* Whistleblowerın Gücü	* Yönetici ile Olan İlişki

Sessiz kalmanın bağımlı değişken olarak ele alındığı çalışmalarda kullanılan bağımsız değişkenler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Çizelge 2.14. Sessiz kalmanın bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler

* Ahlaki Yetkinlik	* Farkındalık
* Grup ve Topluluk Etkisi	* Performans Kültürü
* Profesyonel Standartlar	

İşletmelerde üretime zarar verici davranışlardan biri olarak ortaya çıkan ve malların müşteriler ve/veya işgörenler tarafından çalınması/zarar verilmesi'ni ifade eden bir kavram olan “*stok kaybı*”nın *bağımlı değişken* olarak ele alındığı çalışmalarda kullanılan bağımsız değişkenler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Çizelge 2.15. Stok kaybının bağımlı değişken olarak alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler

* Ortalama Yaş	* Whistleblowing İklimi
* Yaş Çeşitliliği	

Nicel araştırmalarda kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin bilgiler yukarıda sunulmuştur. Araştırmaların sonuçlarından yola çıkılarak yapılan yorumlamalarda değişkenler, konu bütünlüğünü sağlamak açısından birlikte değerlendirilmiştir. Söz konusu yorumlamalar temalar halinde aşağıda yer almaktadır.

1. Ahlak ile alakalı değişkenlere ait yorumlar

Sims ve Keenan, A.B.D’li ve Jamaikalı yöneticilerin whistleblowing davranışlarını karşılaştıran bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre, A.B.D’li ve Jamaikalı yöneticilerin hatalı davranışa ilişkin ahlaki algıları arasında bir farklılık bulunamamıştır (Sims ve Keenan, 1999). Tavakoli, Keenan ve Crnjak-Karanovic’in yaptığı araştırmanın sonucuna göre, A.B.D’li ve Hırvat yöneticilerin ciddi hatalı davranışlara ve başkalarına zarar veren hatalı davranışlara olan ahlaki algıları arasında bir farklılık bulunamamıştır. Ancak, Hırvat yöneticilerin ciddi olmayan hatalı davranışlara karşı olan ahlaki algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tavakoli, Keenan ve Crnjak-Karanovic, 2003). Ahlaki değer yönelimleri whistleblowing davranışına etki eden bir diğer değişkendir. Park, Blenkinsopp ve Park’ın çalışmasına göre hatalı davranışı gözlemleyen bireyin ahlaki değer yönelimleri whistleblowing davranışı ve türü üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Hatalı davranışı gözlemleyen bireyin değer yöneliminin, whistleblowing tutumuna olan etkisi whistleblowingin türlerine göre değişim göstermektedir (Park, Blenkinsopp ve Park, 2014). Ahlaki muhakeme düzeyi yüksek olan bireylerin ışlığı çalma niyeti, düşük olan bireylere kıyasla daha fazla olmaktadır (Liyanarachchi ve Newdick, 2009). Algılanan ahlaki hassasiyet ile whistleblowing niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Taylor ve Curtis, 2010).

2. Davranış, kişilik ve karar süreci ile alakalı değişkenlere ait yorumlar

Davranış ile alakalı olarak whistleblowingi etkileyen çeşitli değişkenler bulunmaktadır. Barnett, Bass ve Brown'ın bireylerin dindarlık ve etik yargılamaları ile davranışsal niyetlerini ölçtüğü araştırmasının sonucuna göre, dindarlık ve görecelik hatalı davranış bildirimini negatif yönde etkilerken, idealizm pozitif yönde etkilemektedir. Hatalı davranışı ihbar etmenin önemli bir etiksel davranış olduğunu içeren düşünceler ise, bir bireyin hatalı davranışını ihbar etme konusunda güçlü davranışsal niyet duymasını sağlamaktadır (Barnett, Bass ve Brown, 1996). Izraeli ve Jaffe'ye göre ise, tutum ve subjektif normların ortalama ağırlığı arttıkça ıslığı çalma ihtimali de o kadar artmaktadır ve mesleki sosyalleşme seviyeleri yüksek olan işgörenler ıslığı çalmaya daha meyillidir (Izraeli ve Jaffe, 1998). Chiu'ya göre, bireyin kontrol odağı whistleblowing niyetini etkilemektedir (Chiu, 2003). Izraeli ve Jaffe'ye göre ise, iç kontrol odaklı bireyler dış kontrol odaklılara göre ıslığı çalmaya daha meyillilerdir (Izraeli ve Jaffe, 1998). Jones ve diğerlerine göre, öfke duygusunun şiddeti whistleblowingin ortaya çıkma olasılığını etkilemektedir. Yazarlar tarafından, iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Jones v.d, 2014). Makyavelizm ile whistleblowing arasında ilişki kuran çalışmalar da bulunmaktadır. Dalton ve Radtke'nin elde ettikleri bulgulara göre; makyavelizm, whistleblowing niyetini negatif yönde etkilemektedir ve makyavelizm ile whistleblowing niyeti arasındaki negatif ilişki, örgütün etik iklimi tarafından düzenlenmektedir (Dalton ve Radtke, 2013). Stylianou ve diğerlerinin bulgularına göre ise, Makyavelizm cinsiyet ile fikri mülkiyet ihlallerini bildirim niyeti arasındaki ilişkiyi ve bilgisayar uzmanlığı ile fikri mülkiyet ihlallerini bildirim niyeti arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir (Stylianou v.d, 2013).

Whistleblowingin karar sürecinde; whistleblowing yargısı ve whistleblowing niyeti arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Zhang, Chiu ve Wei, 2006). Whistleblowinge karşı olumlu olan tutum, whistleblowing niyetini olumlu olarak etkilemektedir (Park, Rehg ve Lee, 2005). Sorunlu davranışların ihbar edilmesi niyetini artıran bireysel özellikler; algılanan ciddiyetin ve algılanan kişisel sorumluluğun fazla oluşu ve algılanan kişisel maliyetin düşük oluşudur (Curtis, 2006). Taylor ve Curtis, araştırmaları sonucunda profesyonel kimlik ile whistleblowing niyeti arasında pozitif bir ilişki saptamışlardır (Taylor ve Curtis, 2010). Singer, Mitchell ve Turner ise, whistleblowingin ortaya çıkmasında, kurbanlara karşı duyulan empatinin derecesinin belirleyici olduğu bulgusunu elde etmişlerdir (Singer, Mitchell ve Turner, 1998).

Whistleblowerların, hatalı davranışı gözlemlediği halde bildirimde bulunmayan işgörenlere kıyasla ıslığı çalma konusundaki bireysel eğilimleri, kişisel inisiyatif seviyeleri ve örgütsel eğilim algıları daha yüksektir ve whistleblowerlar hatalı davranışı daha ciddi algılamaktadırlar (Cassebatis ve Wortley, 2013). Hatalı davranışın türü, whistleblowing karar sürecine etki etmektedir. Robinson, Robertson ve Curtis'in elde ettiği sonuçlara göre, İşgörenler, mali tablo usulsüzlüklerini bildirme konusunda hırsızlığa oranla daha az niyet taşımaktadırlar. İşgörenler aynı zamanda, maddi olmayan mali tablo usulsüzlüklerini bildirme konusunda maddi mali tablo usulsüzlüklerini bildirme oranla da daha az niyet taşımaktadırlar (Robinson, Robertson ve Curtis, 2012).

3. Etik ile alakalı değişkenlere ait yorumlar

Whistleblowingin etik bir davranış olduğu yargısı ile whistleblowing niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Chiu, 2003). Ancak, bir bireyin etiksel olarak

yanlış gördüğü olaylara dair endişelerini bildirmesi sonucunda yönetim tarafından ‘sorun yaratıcı’ ve iş arkadaşları tarafından da ‘ispiyoncu’ olarak anılacağına dair olan inancı, whistleblowingin ortaya çıkmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Stansbury ve Victor, 2009). İşgörenlerin etiksel inançlarının örgüt tarafından desteklenirliği, etiksel ikilemlerin ve iddia edilen hatalı davranışın örgüt içinde tartışılabilirliği ve işgörenlerin etik olmayan davranışların cezalandırılacağı, etik davranışların ödüllendirileceğine dair olan inancı yüzleşme ve yönetime bildirim ile pozitif ilişkili; bildirimde bulunmama ve dış whistleblowing ile negatif ilişkilidir (Kaptein, 2011).

4. Kültür ile alakalı değişkenlere ait yorumlar

Kültürün whistleblowing üzerindeki etkisi bazı uluslararası çalışmalarla ortaya konmuştur. Tavakoli, Keenan ve Crnjak-Karanovic, A.B.D’li ve Hırvat yöneticileri karşılaştıran bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, A.B.D’li yöneticilerin Hırvat yöneticilere kıyasla, whistleblowinge dair daha güçlü bir bireysel ve örgütsel eğilim taşıdıkları ve whistleblowinge daha olumlu baktıkları sonucu elde edilmiştir (Tavakoli, Keenan ve Crnjak-Karanovic, 2003). MacNab ve Worthley’in A.B.D ve Kanada’yı kıyasladığı çalışmada, öz yeterliğin iki ülkede de iç whistleblowing bildirimini ile pozitif ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (MacNab ve Worthley, 2008). Trongmateerut ve Sweeney ise, öznel whistleblowing normlarının, whistleblowing tutumlarını ve hatalı davranış bildirim niyetini kolektivist kültürlerde bireyci kültürlerle kıyasla daha güçlü etkilediğini ve whistleblowing tutumlarının, hatalı davranış bildirim niyetine olan etkisinin, bireyci kültürlerde kolektivist kültürlerle kıyasla daha güçlü olduğunu saptamışlardır (Trongmateerut ve Sweeney, 2013).

5. Liderlik ile alakalı değişkenlere ait yorumlar

Yapılan alışmalar sonucunda liderliğin whistleblowingi etkilediği görülmüştür. Bhal ve Dadhich'e göre, etik liderlik davranışı ve lider-ye değişiminin kalitesi whistleblowing ile pozitif ilişkilidir. Hatalı davranışa ilişkin sonuçların kapsama alanının yüksek olduğu durumlarda, etiksel liderlerin mevcudiyeti halinde whistleblowing en yüksek seviyede görülecektir (Bhal ve Dadhich, 2011). Otantik liderler üzerine araştırma yapan Liu, Liao ve Wei'ye göre, otantik liderlik seviyesinin yüksek olması, i whistleblowingi desteklemektedir (Liu, Liao ve Wei, 2015). Thoroughgood, Hunter ve Sawyer ise, yıkıcı liderler üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya göre, bireyler yıkıcı liderlere karşı; hoşgrl örgütsel iklim şartlarında, hoşgrl olmayan iklim şartlarına kıyasla daha az whistleblowing niyeti göstermektedirler (Thoroughgood, Hunter ve Sawyer, 2011).

6. Misilleme ile alakalı değişkenlere ait yorumlar

Whistleblowinge ilişkin olarak literatürde sıklıkla görülen bir diğer değişken misillemedir. Pamerlee, Near ve Jensen'in araştırmasının sonuçlarına göre üst yönetimin whistleblowera karşı duyduğu düşmanlık, whistleblowerın yaşı ve deneyimi ve Şikayetin ozmlenmesi için geçen süre ile whistleblowing davranışı sonucunda ortaya çıkabilecek misilleme arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Parmerlee, Near ve Jensen, 1982). Misillemenin Şiddeti whistleblowingin türüne göre değişim göstermektedir. Whistleblowing davranışı sonucunda hatalı olarak işten atılan işgörenlerin davaları üzerine araştırma yapan Dworkin ve Baucus'un çalışmasının sonucuna göre, hatalı olarak işten atılan işgörenlerden dış whistleblower olanlar, i whistleblower olanlara göre daha yoğun misillemelere maruz kalmışlardır. Hatalı davranışı ihbar etmeleri sonucunda misilleme olarak işten atılma ile karşılaşan

whistleblowerlardan; iç whistleblowerlar hatalı davranışı ihbar etmelerinin hemen ardından işten atılırlarken, dış whistleblowerlar hatalı davranışı ihbar etmelerinin üzerinden bir süre geçtikten sonra işten atılmışlardır (Dworkin ve Baucus, 1998). Misillemenin ortaya çıkışı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Rehğ ve diğerlerinin araştırmasının sonucuna göre, kadınlar erkeklere oranla misillemelere daha fazla maruz kalmaktadırlar (Rehğ v.d, 2008). Misillemenin ciddiyeti whistleblowing niyetinin belirleyicilerinden bir tanesidir. Ciddi olmayan misillemeler ile karşılaşan bireylerin ıslığı çalma niyeti, ciddi misillemeler ile karşılaşanlara kıyasla daha fazla olmaktadır. Ancak, misillemenin şiddeti, ahlaki muhakeme ile bireyin ıslığı çalma niyeti arasındaki ilişkiyi önemli bir şekilde etkilememektedir (Liyanarachchi ve Newdick, 2009). Nitekim, bir diğer araştırmanın sonucuna göre whistleblowerlar, hatalı davranışı gözlemlediği halde bildirimde bulunmayan işgörenlere kıyasla daha az misilleme endişesi taşımaktadırlar (Cassematis ve Wortley, 2013). Misillemeye karşı duyulan korkunun ülkeler arasında farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular literatürde çeşitlilik göstermektedir. Örneğin, Sims ve Keenan A.B.D’li ve Jamaikalı yöneticilerin, whistleblowing sonucunda kaygı duydukları misilleme seviyeleri arasında bir fark bulamamıştır (Sims ve Keenan, 1999). Tavakoli, Keenan ve Crnjak-Karanovic’in araştırmasının sonucuna göre ise A.B.D’li yöneticiler Hırvat yöneticilere kıyasla whistleblowing sonucunda meydana gelebilecek misillemelere karşı daha az korku duymaktadırlar (Tavakoli, Keenan ve Crnjak-Karanovic, 2003). Misillemeye ilişkin literatürdeki bir diğer bulgu, misillemenin whistleblowerın bağlı bulunduğu yöneticisi ile arasında olan ilişkinin kalitesi ile ters orantılı olduğudur. Bu oran, kadınlarda erkeklere kıyasla daha güçlü olmaktadır (Rehğ v.d, 2008).

7. Örgüt ile alakalı değişkenlere ait yorumlar

Örgütün whistleblowing ile olan ilişkisine dair çok fazla değişken bulunmaktadır. Örgütün sektörü bu değişkenlerden bir tanesidir. Barnett'in örgütler üzerine yaptığı araştırmanın sonucuna göre, imalat sektöründeki işletmelerde diğer sektördeki işletmelere oranla daha fazla hatalı davranış bildiriminde bulunmaktadır. Barnett, benzer şekilde finans sektöründeki işletmelerin de diğer sektördeki işletmelere oranla daha fazla hatalı davranış bildiriminde bulunduğu önermesinde bulunmuştur. Ancak bu önerme doğrulanamamıştır. Örgütün büyüklüğü ve sendikalı olup olmaması ile hatalı davranış bildirimi arasında da bir ilişki tespit edilememiştir (Barnett, 1992). Sektöre dair bir diğer araştırma Nayir, Rehg ve Asa tarafından kamu-özel sektör bazında yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, genel olarak kamu sektörü işgörenleri özel sektördeki işgörelere kıyasla daha idealist bireylerdir. İşgörelerin idealistlik seviyesi arttıkça; dış whistleblowingi ve anonim whistleblowingi tercih etme oranları azalırken, iç whistleblowingi tercih etme oranları artmaktadır. Ancak, kamu sektöründeki işgörelerin idealistlik seviyesi arttıkça, dış whistleblowingi ve anonim whistleblowingi tercih etme oranlarının azalacağı ve iç whistleblowingi tercih etme oranlarının artacağı hipotezi doğrulanamamıştır. Özel sektör işgöreleri ise, genel olarak kamu sektöründekilere kıyasla daha göreceli bireylerdir. İşgörelerin görecelik seviyesi arttıkça, dış whistleblowingi tercih etme oranları da artmaktadır. Özel sektör işgörelilerinin görecelik seviyesi arttıkça; dış whistleblowingi tercih etme oranları artarken, iç whistleblowingi tercih etme oranları azalmaktadır (Nayir, Rehg ve Asa, baskıda). Örgütsel politikalar da whistleblowing üzerinde etkiye sahiptir. Barnett, Cochran ve Taylor örgütlerin iç whistleblowing politikaları ve prosedürleri uygulamaları üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın

sonucuna göre, örgüt içerisinde iç whistleblowinge ilişkin politikaların var olması halinde, gözlemciler daha fazla iç whistleblowing davranışında bulunmakta ve dış whistleblowing davranışı azalmaktadır (Barnett, Cochran ve Taylor, 1993). Örgüt üzerine çalışma yapan bir diğer yazar Pittroff'un araştırmasının sonucuna göre, whistleblowing sistemlerinin örgütün yasal meşruiyetinin devam ettirilmesi için önemli olduğu algısı ve işletmenin büyüklüğü, whistleblowing sisteminin uygulanmasını olumlu yönde etkilemektedir. Ancak, whistleblowing sisteminin maliyetlerinin faydasından yüksek olacağı algısı, whistleblowing sisteminin uygulanmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Pittroff, 2014). Örgütlerde anonim whistleblowing kanalının varlığı, bireyin whistleblowing niyetini artırmaktadır. Anonim whistleblowing kanalı mevcutken, örgüt tarafından finansal ödüller önerilmesi ise bireyin kimliğini açık etme isteğini artırmaktadır (Pope ve Lee, 2013). Bu kanalın kimin tarafından yönetildiği de whistleblowingi etkilemektedir. Hatalı bir davranış ile karşılaşıldığında; örgütün anonim whistleblowing kanalının örgüt dışından üçüncü bir taraf tarafından yönetilmesi durumunda, örgüt tarafından yönetilmesine kıyasla whistleblowing niyeti daha fazla olacaktır. Böyle bir örgüt yapısında, hatalı davranışı gözlemleyen bireyden başka bir birey daha hatalı davranışın farkındaysa, whistleblowing niyeti daha güçlü olacaktır (Gao v.d, 2015). Ayrıca, ödüllendirme yüksek olduğunda, yönetici elinde sınırlı stok bulunduruyorsa, sınırsız stok bulundurduğu duruma göre whistleblowing niyeti arasındaki farklılık da yüksek olacaktır (Rose, Brink, Norman, baskıda).

Örgüte dair bir diğer değişken, örgütsel etik kültürüdür. Zayıf etik iklime kıyasla, güçlü bir etik iklim whistleblowing niyetini artırmaktadır (Dalton ve Radtke, 2013). Örgütsel etik kültürü, whistleblowing yargısı ve whistleblowing niyeti

arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Örgütsel etik kültürü yüksek örgütlerde bulunan işgörenler için bu ilişki daha güçlü olmaktadır (Zhang, Chiu ve Wei, 2009). Avery, McKay ve Hunter, malların müşteriler ve/veya işgörenler tarafından çalınması/zarar verilmesi sonucu meydana gelen stok kaybı üzerine bir çalışma yapmışlardır. Whistleblowing, bu çalışmada bağımsız değişken olarak yer almıştır. Araştırmanın sonucuna göre, whistleblowingi destekleyen bir iklimin hakim olduğu mağazalarda, olmayan mağazalara kıyasla daha az stok kaybı görülmektedir (Avery, McKay ve Hunter, 2012). Algılanan örgütsel destek yüksek olduğunda, whistleblowinge olan tutum, algılanan davranışsal kontrol, bağımsızlık düşkünlüğü, raporlama konusunda duyulan kişisel sorumluluk ve bildirimde bulunmanın kişisel maliyeti ile iç whistleblowing niyeti arasındaki ilişki önemli miktarda pozitif olmaktadır. Algılanan örgütsel destek düşük olduğunda, whistleblowinge olan tutum ve algılanan davranışsal kontrol ile dış whistleblowing niyeti arasındaki ilişki önemli miktarda pozitif olmaktadır (Alleyne, Hudaib ve Haniffa, 2015). Jones ve diğerlerinin, araştırmasına göre ise algılanan adaletsizlik ile ıslığı çalma olasılığı arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Jones v.d, 2014).

Whistleblowerın türünün, örgüt üzerinde etkiye sahip olduğu bulgusunu elde eden bir araştırma da bulunmaktadır. Bu bağlamda, dış whistleblowerlar örgütsel uygulamaları değiştirme konusunda iç whistleblowerlara kıyasla daha etkilidir (Dworkin ve Baucus, 1998).

8. Whistleblowingin türleri ile alakalı değişkenlere ait yorumlar

Whistleblowingin türlerini etkileyen farklı değişkenler bulunmaktadır. Örneğin, örgüt içinde işgörenlerin gözlemledikleri hatalı davranışlara ilişkin endişelerine örgüt tarafından değer veriliyorsa, işgörenler iç whistleblowing

davranışına yönelmektedirler (Barnett, Cochran ve Taylor, 1993). Whistleblowingin yönüne etki eden değişkenlerden biri kıdemdir. Dworkin ve Baucus'un whistleblowing davranışı sonucunda hatalı olarak kovulan işgörenlerin yasal davalarını inceledikleri araştırmalarının sonucuna göre, hatalı olarak işten atılan işgörenler arasında örgütteki kıdemi düşük olanlar hatalı davranışı örgüt dışına ihbar ederken, kıdemi yüksek olanlar hatalı davranışı örgüt içine ihbar etmişlerdir (Dworkin ve Baucus, 1998). Sims ve Keenan'ın dış whistleblowinge ilişkin yaptıkları araştırmanın bulgularına göre ise, işgörenler dış whistleblowing konusunda yöneticilerinin desteğini hissediyorlarsa, dış whistleblowinge yönelmektedirler. Örgüt içindeki dış whistleblowingi teşvik eden informal işletme politikalarının varlığı dış whistleblowingi olumlu yönde etkilemektedir. Dış whistleblowing, whistleblowinge karşı duyulan kişisel ideal değerler ile pozitif ilişkilidir (Sims ve Keenan, 1998). Whistleblowingin türünü bireyin karakteri de belirlemektedir. Nayir ve Herzig'e göre, bireycilik ve idealistlik seviyesi yüksek olan bireyler anonim ve dış whistleblowinge daha meyillidirler (Nayir ve Herzig, 2012). Hatalı davranışa ilişkin algılanan ciddiyet de whistleblowingin türü üzerinde etkiye sahiptir. Bireyin hatalı davranışa ilişkin algıladığı ciddiyet ile hatalı davranış bildirimının dışarıya yapılması arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Rehg v.d, 2008; Andon v.d, baskıda). Andon ve diğerlerinin araştırmasının bir diğer sonucuna göre, finansal teşvikin var oluşu, hatalı davranış bildiriminin dışarıya yapılması ihtimalini artırmaktadır (Andon v.d, baskıda). Bir diğer araştırmaya göre, algılanan davranış kontrolü iç whistleblowing niyetini dış whistleblowinge göre daha fazla etkilemektedir (Park ve Blenkinsopp, 2009). Ancak bazı yazarlar bunun aksine bir sonuç bulmuşlardır. Bu yazarların araştırmalarına göre, algılanan davranış kontrolü hem iç hem de dış whistleblowing niyetini olumlu yönde

etkilemektedir (Alleyne, Hudaib ve Haniffa, 2015; Latan v.d, baskıda). Latan ve diğerlerinin araştırmasına göre; whistleblowinge olan tutum, bağımsızlık düşkünlüğü ve raporlama konusunda duyulan kişisel sorumluluk hem iç hem de dış whistleblowing üzerinde pozitif etkiye sahip olan diğer değişkenlerdir. Raporlamanın kişisel maliyeti ise, hem iç hem de dış whistleblowing üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir (Latan v.d, baskıda). Dworkin ve Baucus'un araştırmasının sonucuna göre, hatalı olarak işten atılan işgörenlerden hatalı davranışı örgüt dışına ihbar edenlerin, hatalı davranışa ilişkin ellerinde bulunan kanıtlar, örgüt içine ihbar edenlere kıyasla daha güçlüdür. Hatalı davranışın neden olduğu zarar ve iç / dış whistleblowing seçimi whistleblowingin etkinliğini etkilemektedir (Dworkin ve Baucus, 1998).

SONUÇ

Whistleblowing literatürünün derinlemesine araştırıldığı bu çalışmada, gerek literatürün tanıtıldığı birinci bölümde gerekse seçim kriterleri 2.2. numaralı başlık altında yer alan dergilerin analiz edildiği ikinci bölümde, whistleblowing ile ilişkilendirilen değişkenlere ve konulara, detaylı bilgisi 2.2. numaralı başlık altında yer verilen kısıtlar çerçevesinde yer verilmiştir. İkinci kısımda yer alan derinlemesine literatür analizi sayesinde whistleblowingin çok sayıda değişken ile ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu değişkenler, etikten kültüre, örgüt yapısından yasal düzenlemelere, demografik değişkenlerden hatalı davranışın türüne kadar çok geniş yelpazede çeşitlilik göstermektedir.

Temelleri 1960'lı yıllarda atılmış olan whistleblowing teriminin ömrü, elli yıldan fazla bir süreyi geçtiği halde yazında kavramın öncülleri ve sonuçları hakkında kesin bulgulara ulaşılamadığı görülmektedir. Bu durum sadece kavram çerçevesinden bakıldığında değil; whistleblowerlar çerçevesinden bakıldığında da geçerlidir. Whistleblowerlar bazen kahramanlar olarak, bazen de hainler olarak anılmaya devam etmektedir.

Yolsuzluğun veya yasadışı uygulamanın ihbar edilmesi; kültür, uygulamalar ve yasalar tarafından güvenli ve kabul edilebilir görülmektedir. Ancak, buna rağmen işgörenler mağdur edilmekten, işlerini kaybetmekten veya kariyerlerini zedelemekten korkmaktadırlar. Üstelik whistleblowing sadece suçlularla veya yolsuzluk yapanlarla alakalı bir eylem değildir; tüm örgütlerle ve tüm insanlarla alakalıdır. Bunun nedeni bütün işletmelerin veya bütün kamu kuruluşlarının hatalı uygulamalar ile karşılaşma veya yolsuzluk yapan bireyleri bilmeden bünyesinde barındırma riski taşımasıdır. Böyle bir durum ortaya çıktığında, bunu ilk fark edenler genellikle örgüt içinde veya

örgütle birlikte çalışan bireyler olmaktadır. Ancak, alarm zilini veya ışığı çalan bu bireyler genellikle kaybedecek çok şeyleri olduğu için korkmaktadırlar (Borrie ve Dehn, 2002: 96).

Whistleblowerların korunmasına yönelik yasal düzenlemeler genellikle bu kişilerin ahlaki özerkliklerini korumayı amaçlamaktadır. Ancak, uygulamada bu düzenlemelerin etkisinin iki yönlü olabileceği tartışılmaktadır. Bunların ilki, işyerinde bireysel sorumluluğu ve ahlaki özerkliği sağlamak; ikincisi ise örgütlerin işgörenlerini daha iyi kontrol edebilmelerini ve iş etiği konusunda kendilerini sorumlu hissetmelerini sağlayarak örgütü korumaktır (Ergun Özler, Dil Şahin ve Giderler Atalay, 2010: 172-173). Şüphesiz ki sadece whistleblowerların değil; devamlılığının sağlanabilmesi için örgütlerin de korunması gerekmektedir.

Dünya tarihinde, işletmelerin ve örgütlerin öznesi olarak yer aldığı bazı olaylara whistleblowing çerçevesinde bakıldığında; kimi felaketlerin vaktinde önlenemediği görülmektedir. Bu olaylar whistleblowerların uyarıları dikkate alınarak zamanında gereken tedbirler alınsaydı bazı can kayıpları, çevre felaketleri, işletme çöküşleri, skandallar v.b önlenebilirdi. Örneğin, 11 Eylül 2001 saldırıları FBI ajanı Coleen Rowley'in uyarıları dikkate alınsaydı gerçekleşmeyebilirdi. BART olayında, mühendislerin trenlerin güvenliğine ilişkin rapor ettikleri endişeleri göz ardı edilmeseydi, tren kazası gerçekleşmeyip beş kişi yaralanmayabilirdi. Bu gibi örneklerin çoğaltılması mümkündür.

Hatalı davranışı göz ardı etmeyerek bildirimde bulunmanın bedelini hayatıyla ödeyenler de olmuştur. A.B.D'de yakıt imalatı fabrikasında çalışan Karen Silkwood bunlardan biridir. Silkwood'un çalıştığı fabrika nükleer reaktör yakıt çubukları ürettiyordu. Silkwood çalışanların ve çevrenin sağlığından ve güvenliğinden endişe

ediyordu; açıklanamayan bir şekilde kendinin ve diğer çalışanların plütonyuma maruz kaldığını iddia ediyordu. Silkwood, elindeki belgelerle birlikte gazeteciler ve sendika yetkilileri ile yapacağı toplantıya giderken şüpheli bir biçimde kaza geçirerek hayatını kaybetmiş; belgeler ise ortadan yok olmuştur. Sonradan yapılan incelemelerde, Silkwood'un evinde plütonyum kalıntıları bulunmuştur. Bu bulgular, Silkwood'un iddialarını destekler nitelikte bulunmuştur. Hikayesi etkileyici bulunan Karen Silkwood'un hayatı 1983 yılında filme alınmıştır ve Silkwood ismiyle vizyona girmiştir (Wikipedi.org, 2016).

Peki, whistleblowerları hayatları pahasına hatalı davranışı ihbar etmeye iten motivasyonlar nelerdir? Bunlar literatürde kesin olarak ortaya konulamamıştır. Detaylarına literatür ve analiz kısmında değinilen özgecilik, kontrol odağı, etik yargı, ahlaki hassasiyet, örgüt politikaları, değer yönelimleri, bireycilik, mesleki sosyalleşme derecesi, idealistlik seviyesi, profesyonel kimlik gibi değişkenler whistleblowingin öncülleri arasında saptanmıştır. Whistleblowingi ortaya çıkaran faktörlerin tam olarak ortaya konulup, whistleblowingin teşvik edilmesi hatalı, etik ve ahlakdışı uygulamaların erkenden tespit edilip önlem alınabilmesi için önem taşımaktadır. Bu bağlamda, örgütlere önemli bir rol düşmektedir. Whistleblowingin, iç bildirim kanallarıyla teşviki sayesinde örgütler çok fazla zarar almadan bu süreci çözüme kavuşturabilmektedirler. Whistleblowerlar, iç bildirim kanallarından tatmin olmayıp da dış bildirim kanallarına yöneldiklerinde, olay çok daha maliyetli bir boyut kazanmaktadır. Dış whistleblowing yüzünden örgütler yasal yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmekte, olayın basına yansısıyla birlikte örgütün imajı zedelenebilmektedir. Bu bağlamda, örgütlere önerilebilecek husus iç whistleblowing kanallarının teşvik edilmesi gerektiğidir. Nitekim, Gundlach, Douglas ve Martinko da

bu hususa ilişkin bazı öneriler getirmişlerdir. Yazarlara göre; örgütler maliyetli olan dış whistleblowingi engellemek için örgütsel adaleti destekleyerek, işgörenlerin örgüt içi ihbar kaynaklarına yönelmelerini teşvik edebilirler. Etik danışma hatları, ombudsman, arabulucular ve emsal gözden geçirme panelleri potansiyel whistleblowerları örgüt içi raporlamaya yöneltebilir, böylelikle hem misilleme tehdidi azalmakta hem de ihbarda bulunmanın algılanan maliyeti düşmektedir (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003: 116). Böylelikle hem whistleblower hem de örgüt, whistleblowing eyleminden en az zararı görerek kurtulabilir.

Örgütsel ve toplumsal önemi yadsınamayacak olan whistleblowingin sadakat görevi ile sorun bildirme görevi arasında çatışmaya yol açtığını söyleyen yazarlar da bulunmaktadır. Örgütsel sadakat ile çelişen durumlarda, örgütsel sadakatin sınırının kamu yararı ile sınırlandırılabilmesi belirtilebilir (Erdost ve Çolak, 2004: 73). Örneğin, bir fabrika çevreye zararlı üretim yapıyor, bir hemşire hastalara yanlış dozda ilaç verip kalan dozajı çalarak hırsızlık yapıyor, bir araba fabrikası güvenliği tehdit eden arabalar üretiyor ya da bir öğretmen öğrencilerine cinsel tacizde bulunuyor; bu gibi örnekleri whistleblowerlar ile ilgili basında yer alan haberlerden takip etmek mümkündür. Söz konusu örneklerin ortak özelliği çevreye, kamu düzenine, halk sağlığına veya güvenliğine zarar vermesidir. Bu gibi durumlarda sadakatin örgüt yararını aşarak kamu yararına yöneltilmesi gerektiğini söylemek, bu tarz olayların zamanında engellenebilmesi bakımından yanlış olmayacaktır.

Belirtilmesi gereken bir diğer husus, whistleblowing ile muhbirliğin ve dedikoduculuğun birbirine karıştırılmaması gerektiğidir. Whistleblowerları, muhbirlerden ve dedikoduculardan ayıran unsur whistleblowingin hatalı bir davranışı sonlandırma ve bunun tekrarlanmamasını sağlama amacı taşımasıdır (Near v.d, 2004:

221). Nitekim whistleblowing, whistleblowerın kişisel yakınmasından ziyade diğerlerini tehdit eden bir hatalı davranışın açığa çıkarılmasıdır (Banerjee ve Roy, 2014: 8).

Gerek literatür kısmında, gerekse analiz kısmında faydaları ve zararları tartışılıp bunlara ilişkin detay bilgilerin verildiği whistleblowing kavramının bireyler, örgüt ve toplumun tamamı için büyük önem taşıdığı verilen örneklerde görülmektedir. Bu bağlamda, ömrü elli yılı geçen whistleblowing kavramının daha uzun yıllar çalışılması, incelenmesi ve teşvik edilmesi gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Analiz kısmında detayları verilmiş olan kavram ile ilişkilendirilen konuların ve değişkenlerin gelecek çalışmalara yol gösterici olması beklenmektedir.

Bu çalışmada Türkçe yazın ve uygulamadaki durum araştırmanın kapsamı dışında bırakılmış olmakla birlikte, kavramın örgütler açısından önemi göz önünde bulundurulduğunda; Türk işletmeleri üzerine araştırmalar yapılarak, Türkiye’de whistleblowing yazınının geliştirilmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda, yazında elde edilen bulgular ışığında Türk işletmelerinin bilgilendirilerek; whistleblowing davranışı hakkında örgütlerde yapılabilecek düzenlemelerle, etik olmayan ve yasadışı uygulamaların önlenmesi, çalışanların kurumlarına bağlılıklarının artırılması, firmaların performansının ve imajının yükseltilmesi ile hem örgüt hem de toplumun geneli açısından katkı sağlanması mümkündür. Ayrıca A.B.D’de ve bazı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi yasalar çıkarılarak, Türkiye’de de whistleblowerların korunması ve böylelikle whistleblowingin teşviki sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Alleyne, P., Hudaib, M., and Haniffa, R., (2015), The Moderating Role of Perceived Organisational Support in Breaking the Silence of Public Accountants, *Journal of Business Ethics*, belirsiz, s.s. 1-19.
- Andon, P., et. al., (baskıda) The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention, *Journal of Business Ethics*, baskıda, s.s. 1-14.
- Andrade, J. A., (2015), Reconceptualising Whistleblowing in a Complex World, *Journal of Business Ethics*, 128, 321-335.
- Avery, D. R., McKay, P. F., and Hunter, E. M., (2012), Demography and Disappearing Merchandise: How Older Workforces Influence Retail Shrinkage, *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 105-120.
- Banerjee, S., and Roy, S., (2014), Examining the Dynamics of Whistleblowing: A Causal Approach, *The IUP Journal of Corporate Governance*, 13(2), 7-26.
- Barnett, T., (1992), A Preliminary Investigation of the Relationship Between Selected Organizational Characteristics and External Whistleblowing by Employees, *Journal of Business Ethics*, 11(2), 949-959.
- Barnett, T., Bass, K., and Brown, G., (1996), Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions to Report a Peer's Wrongdoing, *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1161- 1174.
- Barnett, T., Cochran, D. S., and Taylor, G. S., (1993), The Internal Disclosure Policies of Private-Sector Employers: An Initial Look at Their Relationship to Employee Whistleblowing, *Journal of Business Ethics*, 12(2), 127-136.
- Bhal, T. K., and Dadhich, A., (2011), Impact of Ethical Leadership and Leader Member Exchange on Whistle Blowing: The Moderating Impact of the Moral Intensity of the Issue, *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485-496.

- Bolsin, S., (2003), Whistle Blowing, *Medical Education*, 37, 294-296.
- Borrie, G., and Dehn, G., (2002), Whistleblowing: The New Perspective, *Case Histories in Business Ethics*, 96-105.
- Burton, B. K., and Near, J. P. (1995), Estimating the Incidence of Wrongdoing and Whistle-blowing: Results of a Study Using Randomized Response Technique, *Journal of Business Ethics*, 14, 17-30.
- Caillier, J. G., (2013), Do Employees Feel Comfortable Blowing the Whistle When Their Supervisors Practice Transformational Leadership, *International Journal of Public Administration*, 36(14), 1020-1028.
- Caillier, J. G., (2015), Transformational Leadership and Whistle-Blowing Attitudes: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation?, *American Review of Public Administration*, 45(4), 458-475.
- Cassematis, P. G., and Wortley, R. (2013), Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors, *Journal of Business Ethics*, 117(3), 615-634.
- Castagnera, J. O., (2003), The Rise of the Whistleblower and the Death of Privacy: Impact of 9/11 and Enron, *Labor Law Journal*, 54(1), 54-65.
- 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.
- Chen, C., and Lai, C., (2014), To Blow or Not to Blow the Whistle: The Effects of Potential Harm, Social Pressure and Organisational Commitment on Whistleblowing Intention and Behaviour, *Business Ethics: A European Review*, 23(3), 327-342.

- Chiu, R. K., (2003), Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control, *Journal of Business Ethics*, 43(1&2), 65-74.
- Cho, Y. J., and Song, H. J., (2015), Determinants of Whistleblowing within Government Agencies, *Public Personnel Management*, 44(4), 450-472.
- Clemmons, D., (2007), Europeans Reluctant to Blow the Whistle, *The Internal Auditor*, 64(4), 16.
- Contu, A., (2014), Rationality and Relationality in the Process of Whistleblowing: Recasting Whistleblowing Through Readings of Antigone, *Journal of Management Inquiry*, 23(4), 393-406.
- Curtis, M. B., (2006), Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?, *Journal of Business Ethics*, 68(2), 191-209.
- Çakıcı, A., (2007), Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Dalton, D., and Radtke, R. R., (2013), The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing, *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153-172.
- Dandekar, N. (1990), Contrasting Consequences: Bringing Charges of Sexual Harassment Compared with Other Cases of Whistleblowing, *Journal of Business Ethics*, 9, 151-158.
- Dasgupta, S., and Kesharwani, A., (2010), Whistleblowing: A Survey of Literature, *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57-70.
- Doğu, B., (2015), Veri Haberciliği: Demokratik Medya için Olanaklar, *Folklor/Edebiyat Dergisi*, 21(83), 181-197.

- Dozier, J. B., and Miceli, M. P. (1985), Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective, *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Durak, İ., (2014), Örgütsel Sessizliğin Demografik ve Kurumsal Faktörlerle İlişkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 89-108.
- Dworkin, T. M., and Baucus, M. S., (1998), Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes, *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.
- Dworkin, T. M., and Near, J. P. (1997), A Better Statutory Approach to Whistle-Blowing, *Business Ethics Quarterly*, 7(1), 1-16.
- Eaton, T. V., and Akers, M. D., (2007), Whistleblowing and Good Governance, *The Cpa Journal*, 77(6), 66-71.
- Erdost Çolak, H. E., (2015), Örgütsel Sessizlik, Ergun Özler, N. D. (ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (3. Baskı), Bursa: Ekin, 363-396.
- Erdost, H. E., ve Çolak, M., (2004), Örgüt İçi Sorun Bildirme Konusuna Kültürlerarası Bakış: Türkiye-ABD Örneği, *Verimlilik Dergisi*, 2, 69-84.
- Ergun Özler, D., Dil Şahin, M., ve Giderler Atalay, C. (2010), Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing Etik İlişkisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Ergun Özler, D., Giderler Atalay, C., ve Dil Şahin, M., (2015), Whistleblowing, Ed. Ergun Özler, N. D., *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (3. Baskı), Bursa: Ekin, 363-396.
- Gao, J., Greenberg, R., and Wong-On-Wing, B., (2015), Whistleblowing Intentions of Lower-Level Employees: The Effect of Reporting Channel, Bystanders, and Wrongdoer Power Status, *Journal of Business Ethics*, 126(1), 85-99.

- Grant, C. (2002), Whistle Blowers: Saints of Secular Culture, *Journal of Business Ethics*, 39, 391-399.
- Greenwood, C. A., (2015), Whistleblowing in the Fortune 1000: What Practitioners Told Us About Wrongdoing in Corporations in a Pilot Study, *Public Relations Review*, 41, 490-500.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., and Martinko, M. J. (2003), The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework, *Academy of Management Review*, 28(1), 107-123.
- Henik, E., (2008), Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistleblowers, *Journal of Business Ethics*, 80, 111-119.
- Henik, E., (2015), Understanding Whistle-Blowing: A Set-Theoretic Approach, *Journal of Business Research*, 68, 442-450.
- Heumann, M., et. al., (2014), The World of Whistleblowing, *Public Integrity*, 16(1), 25-51.
- Izraeli, D., and Jaffe, E. D. (1998), Predicting Whistle Blowing: A Theory of Reasoned Action Approach, *International Journal of Value-Based Management*, 11, 19-34.
- İnternet: http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/06/160627_vw_abd_emisyon adresinden 12.07.2016 tarihinde alınmıştır (BBC.com).
- İnternet: <http://www.dispatch.com/content/stories/local/2015/12/13/holzer-clinic-settles-whistleblower-lawsuit-over-medicare-billing.html> adresinden 14.12.2015 tarihinde alınmıştır (Dispatch.com).
- İnternet: <http://www.economist.com/news/business/21679455-life-getting-better-those-who-expose-wrongdoing-companies-continue-fight> adresinden 14.12.2015 tarihinde alınmıştır (Economist.com).

İnternet: https://en.wikipedia.org/wiki/Karen_Silkwood adresinden 02.11.2016 tarihinde alınmıştır (Wikipedia.org).

İnternet: https://en.wikipedia.org/wiki/Rocky_Flats_Plant adresinden 02.11.2016 tarihinde alınmıştır (Wikipedia.org).

İnternet: <https://www.lawyersandsettlements.com/articles/healthcare-fraud/tamika-nottingham-delores-freeman-thomas-new-season-21106.html> adresinden 14.12.2015 tarihinde alınmıştır (Lawyerandsettlements.com).

Jones, J. C., et. al., (2014), What's in it for Me? An Examination of Accounting Students' Likelihood to Report Faculty Misconduct, *Journal of Business Ethics*, 123(4), 645-667.

Kaplan, S. E., Pany, K., and Zhang, J. (2008), An Examination of the Association Between Gender and Reporting Intentions for Fraudulent Financial Reporting, *Journal of Business Ethics*, 87, 15-30.

Kaplan, S. E., Pany, K., and Zhang, J. (2009), An Examination of the Effects of Procedural Safeguards on Intentions to Anonymously Report Fraud, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 28(2), 273-288.

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.

Kartalpe Behram, N. (2015), Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi, *Beta*, İstanbul.

Keenan, J. P., (2000), Blowing the Whistle on Less Serious Forms of Fraud: A Study of Executives and Managers, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 12(4), 199-217.

Keenan, J. P., (2002a), Comparing Indian and American Managers on Whistleblowing, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(2/3), 79-89.

- Keenan, J. P., (2002b), Whistleblowing: A Study of Managerial Differences, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(1), 17-32.
- Keil, M., et. al., (2010), Toward a Theory of Whistleblowing Intentions: A Benefit to Cost Differential Perspective, *Decision Sciences*, 41(4), 787-812.
- Kuntz, J. R. C., et. al., (2013), Characterizing Ethical Cases: A Cross-Cultural Investigation of Individual Differences, Organisational Climate, and Leadership on Ethical Decision-Making, *Journal of Business Ethics*, 113(2), 317-331.
- Latan, H., et. al, Whistleblowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects, *Journal of Business Ethics*, baskıda, s.s. 1-16.
- Lee, J. Y., et. al., (2004), Blowing the Whistle on Sexual Harassment: Test of a Model of Predictors and Outcomes, *Human Relations*, 57(3), 297-322.
- Liu, S., Liao, J., and Wei, H., (2015), Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification, *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107-119.
- Liyanarachchi, G., and Newdick, C., (2009), The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence, *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37-57.
- MacNab, B. R., and Worthley, R., (2008), Self Efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A US and Canada Examination, *Journal of Business Ethics*, 79(4), 407-421.
- Mansbach, A., and Bachner, Y. G., (2010), Internal or External Whistleblowing: Nurses' Willingness to Report Wrongdoing, *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.
- Mecca, J. T., et. al., (2014), Perspectives on Whistleblowing: Faculty Member Viewpoints and Suggestions for Organizational Change, *Accountability in Research*, 21, 159-175.

- Mercan, N., (2015), Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası), *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Mesmer-Magnus, J. R., and Viswesvaran, C. (2005), Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions and Retaliation, *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Miceli, M. P., and Near, J. P. (1984), The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis, *Academy of Management Journal*, 27(4), 687-705.
- Miceli, M. P., and Near, J. P. (1985), Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions, *Personnel Psychology*, 38, 525-544.
- Miceli, M. P., and Near, J. P. (1988), Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing, *Personnel Psychology*, 41, 267-281.
- Miceli, M. P., and Near, J. P. (1989), The Incidence of Wrongdoing, Whistle-Blowing, and Retaliation: Results of a Naturally Occurring Field Experiment, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 91-108.
- Miceli, M. P., et. al., (2001), Individual Differences and Whistle Blowing, *Academy of Management Proceedings*, C1-C6, 1-7.
- Morrison, E. W., and Milliken, F.J., (2000), Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nayir, D. Z., and Herzig, C., (2012), Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing, *Journal of Business Ethics*, 107(2), 197-213.
- Nayir, D. Z., Rehg, M. T., and Asa, Y., (baskıda), Influence of Ethical Position on Whistleblowing Behaviour: Do Preferred Channels in Private and Public Sectors Differ?, *Journal of Business Ethics*, baskıda, s.s. 1-21.

- Near, J. P., and Miceli, M. P. (1985), Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing, *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P., and Miceli, M. P. (1995), Effective Whistle-Blowing, *Academy of Management Review*, 20(3), 679-708.
- Near, J. P., and Miceli, M. P. (1996), Whistleblowing: Myth and Reality, *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Near, J. P., Dworkin, T. M., and Miceli, M. P. (1993), Explaining the Whistleblowing Process: Suggestions from Power Theory and Justice Theory, *Organizational Science*, 4(3), 393-411.
- Near, J. P., et. al., (2004), Does Type of Wrongdoing Affect the Whistleblowing Process?, *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219-242.
- O'Sullivan, P., and Ngau, O., (2014), Whistleblowing: A Critical Philosophical Analysis of the Component Moral Decisions of the Act and Some New Perspectives on Its Moral Significance, *Business Ethics: A European Review*, 23(4), 401-415.
- Özdemir, M., (2013), Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri, *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 113-128.
- Park, H., and Blenkinsopp, J., (2009), Whistleblowing as Planned Behavior - A Survey of South Korean Police Officers, *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Park, H., Blenkinsopp, J., and 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.
- Park, H., et. al., (2008), Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K., *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.

- Park, H., Rehg, M. T., and 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(4), 387-403.
- Parmerlee, M. A., Near, J. P., and Jensen, T. C., (1982), Correlates of Whistleblowers' Perceptions of Organizational Retaliation, *Administrative Science Quarterly*, 27(1), 17-34
- Patel, C. (2003), Some Cross-Cultural Evidence on Whistle-Blowing as an Internal Control Mechanism, *Journal of International Accounting Research*, 2, 69-96.
- Perrucci, R., et. al., (1980), Whistle-Blowing: Professionals' Resistance to Organizational Authority, *Social Problems*, 28(2), 149-164.
- Pittroff, E., (2014), Whistle-Blowing Systems and Legitimacy Theory: A Study of the Motivation to Implement Whistle-Blowing Systems in German Organizations, *Journal of Business Ethics*, 124(3), 399-412.
- Pope, K. R., and Lee, C., (2013), Could the Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 be Helpful in Reforming Corporate America? An Investigation on Financial Bounties and Whistle-Blowing Behaviors in the Private Sector, *Journal of Business Ethics*, 112(4), 597-607.
- Rehg, M. T., et. al., (2008), Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships, *Organization Science*, 19(2), 221-240.
- Robinson, S. N., Robertson, J. C., and Curtis, M. B., (2012), The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' Whistleblowing Intentions Following Fraud, *Journal of Business Ethics*, 106(2), 213-227.
- Rose, J. M., Brink, A. G., and Norman, C. S., (baskıda), The Effects of Compensation Structures and Monetary Rewards on Managers' Decisions to Blow the Whistle, *Journal of Business Ethics*, baskıda, s.s. 1-10.

- Sayđan, S. ve Bedük, A., (2013), Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Sedmak, N., (2003), Business Ethics and the Rule of Law: Whistleblowing, *Fifth International Conference on Enterprise in Transition*, 297-309.
- Sims, R. L., and Keenan, J. P., (1998), Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables, *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Sims, R. L., and Keenan, J. P., (1999), A Cross-Cultural Comparison of Managers' Whistleblowing Tendencies, *International Journal of Value-Based Management*, 12(2), 137-151.
- Singer, M., Mitchell, S., and Turner, J., (1998), Consideration of Moral Intensity in Ethicality Judgements: Its Relationship with Whistle-Blowing and Need-for-Cognition, *Journal of Business Ethics*, 17, 527-541.
- Sowmya, S., and Rajashekar, H., (2014), Demographic Factors: Whistle Blowing in Public Sector, *SCMS Journal of Indian Management*, January-March, 32-39.
- Stansbury, J. M., and Victor, B., (2008), Whistle-Blowing Among Young Employees: A Life-Course Perspective, *Journal of Business Ethics*, 85(3), 281-299.
- Strack, G. (2008), http://www.whistleblower-net.de/pdf/WB_in_Germany.pdf, Erişim Tarihi: 12.10.2016
- Stylianou, A. C., et. al., (2013), Understanding the Behavioral Intention to Report Unethical Information Technology Practices: The Role of Machiavellianism, Gender, and Computer Expertise, *Journal of Business Ethics*, 117(2), 333-343.
- Tavakoli, A. A., Keenan, J.P., and Crnjak-Karanovic, B., Culture and Whistleblowing An Empirical Study of Croatian and United States Managers

Utilizing Hofstede's Cultural Dimensions, *Journal of Business Ethics*, 43(1&2), 49-64.

Taylor, E. Z., and 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.

Thoroughgood, C. N., Hunter, S. T., and Sawyer, K. B., (2011), Bad Apples, Bad Barrels, and Broken Followers? An Empirical Examination of Contextual Influences on Follower Perceptions and Reactions to Aversive Leadership, *Journal of Business Ethics*, 100(4), 647-672.

Toker Gökçe, A., ve Oğuz, E., (2015), Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-Blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler, *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55-69.

Trongmateerut, P., and Sweeney, J. T., (2013) The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation, *Journal of Business Ethics*, 112(3), 437-451.

Zelby, L. W. (1989), Whistle-Blowing: Somebody Has to Take a Stand, *IEEE Technology and Society Magazine*, September, 4-6.

Zhang, J., Chiu, R., and Wei, L., (2009), Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications, *Journal of Business Ethics*, 88, 25-41.

WHISTLEBLOWING YAZININDAN BİR KESİT İNCELEMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Esra GENÇ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OCAK 2017

ÖZET

Tez kapsamında, whistleblowing literatürünün derinlemesine incelenip whistleblowing kavramının ilişkilendirildiği değişkenlerin ve konuların ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm whistleblowing kavramının açıklandığı genel literatür kısmından oluşmaktadır. İkinci bölüm whistleblowing literatürünün incelenip analiz edildiği araştırma kısmından oluşmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda on dergide toplam 288 makale analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, whistleblowingin öncüllerine ilişkin fikir birliğine varılamadığı görülmüştür. Ayrıca, whistleblowingin çok fazla sayıda çeşitli değişkenler ile ilişkilendirildiği görülmüştür.

Whistleblowing kavramı Türkçe yazında; ahlaki olmayan davranışların duyurulması, bilgi uçurma, bilgi ifşası, ihbar etme, ihbarcılık gibi kavramlarla karşılanmaktadır. Kavrama ilişkin Türkçe yazında bir kavram birliği olmadığından tezde “whistleblowing” teriminin kullanılması tercih edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Literatür incelemesi, whistleblowing

AN EXAMINATION OF WHISTLEBLOWING LITERATURE

(Master Thesis)

Esra GENÇ

ANKARA UNIVERSITY

INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

JANUARY 2017

ABSTRACT

In this thesis, it is aimed to conduct an in-depth literature review on whistleblowing and reveal the variables and topics associated with this concept. This study consists of two main parts. The first part consists of the literature review section examining the concept of whistleblowing. The second part consists of the analysis of published articles.

A total of 288 articles published in ten journals were analyzed. This analysis reveals that there is no consensus regarding the antecedents of whistleblowing. The analysis also shows that whistleblowing has been associated with large number of variables.

The concept of whistleblowing has been associated in Turkish literature with such concepts as disclosure of unethical behaviors, information disclosure, disclosure and denunciation. In this thesis, the use of “whistleblowing” is preferred because there is no conceptual agreement about the concept in the Turkish literature.

Key Words: Literature review, whistleblowing