

Etik Kavramı Temelinde Whistleblowing (Bilgi İfşası)

Araştırma Makalesi

Şeyma Meryem YILDIRIM

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Klinik Psikoloji Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
symayildrm21@gmail.com
ORCID: 0000-0002-4383-6233
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8241258>

ÖZET

İlk olarak 1963 yılında ıslık çalma anlamında kullanılan whistleblowing kavramı; yasal olmayan veya etik dışı davranışlarda bulunan bireylerin uyarılması için kullanılmıştır. Whistleblowing, örgüt içerisinde kurala aykırı veya etik dışı davranışların yetkili birim veya kişiye bildirilmesi olarak ifade edilse de, Türkçe alanyazında henüz tam bir karşılığı bulunmamaktadır. Örgüt içerisinde meydana gelen değişimler, örgüt içerisindeki rekabet durumu, örgütlerdeki yasa ve etiğe aykırı davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bilgi ifşası örgütün iyiliğinin gözetilmesi, yanlış uygulamaların önlenmesi veya ortaya çıkabilecek zararı minimum düzeye getirme amacını taşımaktadır. Örgütsel etkililik ile yakından ilişkili olan iş doyumunu, çalışanların beklentilerine karşılık bulabilmesi, işlerinden elde ettikleri hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu yöneticilerin çalışanlarına karşı olan tutumları, çalışma şartlarının belirlenmesi, iletişim, iş güvenliği, ücret gibi faktörlerden etkilenmektedir. Çalışanın yaşı, istekleri, kimliği, sorumlulukları, takdir edilme faktörleri içsel doyumla ilişkilendirilmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde; çalışanların örgüt uygulamalarında whistleblowing (bilgi uçurma) davranışının temelinde birçok faktörün yer aldığı görülmüştür. Bu çalışmada bireysel etik ve whistleblowing konusuna ilişkin bilgiye yer verilmiş olup, alanyazında yer alan araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi İfşası, İfşa, Örgütlerde Etik Problemler, Örgütlerde İhbarcılık, Whistleblowing

GİRİŞ

Yunanca ethos kelimesinden türeyen etik kavramı, felsefi anlamıyla Sofistler ve Sokrates ile başlayan bir düşünümdür. Antik Yunan'da bir birey ile karakterize olan alışkanlık ve davranış tarzı olarak tanımlanmaktadır. Stoacılar etik kavramını davranışın kaynağı olarak yorumlamaktayken, Aristoteles ahlaki davranma biçimi şeklinde ele almaktadır. Etik kavramı temelde ahlak veya ahlaklılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde tam olarak kapsam ve içeriğine ilişkin belirsizlikler yaşansa da etik, birey veya grupların davranışlarını düzenleyen

ilkeler bütünüdür (Cevizci, 2018, s. 19). Etiğin uygulama alanlarından biri olan iş etiği, ABD’de 1960’lı yıllarda gündeme gelmeye başlamıştır (Doğan, 2009, s. 180). Bir iş yerinde neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu bilmek ve yapmak şeklinde tanımlanmaktadır (Uzkesici, 2003). Ekonomi ve iş dünyasının sunmuş olduğu imkanlar doğrultusunda sağlıklı seçimler yapmakta yol gösterici nitelikte olan ilke veya değerleri içerisinde barındıran bir disiplindir (Özgener, 2002). İş etiği, evrensel ve herkes için geçerliliği olan bir sistem olmakla birlikte, bir iş yerinde çalışan bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde yol gösterici nitelikte ve bu bireylerin ilgili örgütte nasıl davranacaklarını da belirlemektedir (Altaş & Kuzu, 2013, s. 31). İş etiği, daha çok yönetici veya liderlere yol gösterici özelliktedir (Gök, 2008, s. 7).

Bireylerin fizyolojik, sosyal, psikolojik ve ekonomik ihtiyaçlarının giderilmesi için bir çalışmak insan yaşamı için oldukça büyük bir öneme sahiptir. Toplumda sosyal bir statüye sahip olmak, faydalı bir birey olmak, yeni ilişkiler kurarak sosyal çevre oluşturmak, üretebilmek ve üretebilmenin vermiş olduğu gururu yaşayabilmek ile başarıya duygusunu tatmak gibi faktörler, bireylerin iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir (Yıldırım, 2007, s. 254). İş doyumunun duygusal bir ifadeye karşılık gelmesi sebebiyle net bir tanımsal karşılığı bulunmamaktadır. Ancak bireyin örgütsel bağlamda yapmış olduğu iş ve işle ilişkili faktörlerden elde etmiş olduğu haz veya mutluluk olarak genel bir tanım yapmak mümkün olabilmektedir. (Köroğlu, 2011, s. 19). Sözü edilen haz literatürde, içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki farklı biçimde ele alınmaktadır. Bireyin çalıştığı iş yerinden içsel olarak duyduğu haz, hissedilen doyum olarak açıklanan içsel doyum, manevi kazanç ile sonuçlanmaktadır. Dışsal doyum ise; bireyin, çalışma ve harcadığı mesai saati sonucunda elde ettiği dışsal pekiştirici veya ödüller doğrultusunda elde ettiği doyum olarak tanımlanabilmektedir (Akı & Çoruk, 2022, s. 97).

1963 yılında güvenlik nedeni ile ortaya çıkan tehlikelerin yer aldığı hukuki bir evrakta kullanılan whistleblowing kavramı, ıslık çalma anlamında kullanılmıştır. Yasal olmayan veya kural dışı eylemlerde bulunan kişi ya da kişilerin, ıslık çalma ile engellenmeye çalışılması kavramın temelini oluşturmaktadır (Hersh, 2002, s. 243). Oyun esnasında kural dışı bir durum gözlemlendiğinde hakemin ya da suç teşkil eden bir durum yaşandığında kolluk kuvvetlerinin düdüğü çalması, uyarı mahiyetinde olup, düzenin sağlanması amacı ile kullanılmaktadır (Bangbose, 2017, s. 327).

Son zamanlarda sık karşılaşılan whistleblowing kavramı, Türkçe alanyazında oldukça ilgi görmeye başlamıştır. Whistleblowing kavramı bilgi uçurma (Aydın, 2003, s. 80), ihbarcılık (Candan & Kaya, 2015, s. 307), olumsuz durumları ifşa etme (Demirtaş, 2014, s. 137) gibi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Yetkili kişi veya birime, örgüt içerisindeki kurala uymayan veya etik dışı davranışları açık bir şekilde bildiren kişiye ise whistleblower denilmektedir (Akı & Çoruk, 2022, s. 95).

1. Etik

Etik kavramı, Yunanca “ethos-ethikos” sözcüğünden türetilmiştir. Türkçe’de ise ahlak sözcüğü ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Demirhan & Karahan, 2015, s. 248-249). Ahlak sistemi anlamına gelen etik, bireysel ve toplumsal açıdan, olması gereken ve olması istenen şartların belirlenmesi için önemli bir kavramdır (Akoğlan Kozak & Şahin, 2018, s. 1).

Bireyler, çalıştıkları örgütte mutlu olmanın yanı sıra yaptıkları işte kendilerini geliştirmek ve

yeteneklerini ortaya koymak istemektedirler. Bu beklentileri karşılayabilecek bir örgütte çalışmak, bir tatmin duygusunu ortaya çıkaracaktır (Bıyık, Şimşek, & Erden, 2017, s. 63). Örgütte karşılaşılan birtakım sorunlar, uygunsuz veya etik olmayan davranışlarla karşılaşmak, bireylerin motivasyonunu etkilemekte ve bununla birlikte olumlu veya olumsuz birtakım tepkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Yaşamın her alanında etkisinin görüldüğü etik ilkeler, örgütlerde hem çalışanların hem de yöneticilerin görevlerini yerine getirmede uymaları gereken birtakım düzenlemeleri içermektedir. Örgüt içerisindeki görev dağılımı, hak ve sorumlulukların belirlenmesi, çalışanların iş birliği, yöneticinin adil, eşit ve tarafsız tutumu bu düzenlemelerin içerisinde yer almaktadır (Uğurlu, 2009, s. 112).

Örgütlerde yaşanan değişimler, çalışanlar ve örgütler arası rekabet, örgütlerde etik dışı davranışların giderek artmasına yol açan faktörlerdendir (Demir & Acar, 2014, s. 129). Bu faktörler iş etiği kavramının önemini ortaya koymaktadır.

Etiğin uygulama alanlarından biri olan iş etiği, ABD’de 1960’lı yıllarda gündeme gelmeye başlamıştır (Doğan, 2009, s. 180). Bir iş yerinde neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu bilmek ve yapmak şeklinde tanımlanmaktadır (Uzkesici, 2003). Ekonomi ve iş dünyasının sunmuş olduğu imkanlar doğrultusunda sağlıklı seçimler yapmakta yol gösterici nitelikte olan ilke veya değerleri içerisinde barındıran bir disiplindir (Özgener, 2002). İş etiği, evrensel ve herkes için geçerliliği olan bir sistem olmakla birlikte, bir iş yerinde çalışan bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde yol gösterici nitelikte ve bu bireylerin ilgili örgütte nasıl davranacaklarını da belirlemektedir (Altaş & Kuzu, 2013, s. 30). İş etiği, daha çok yönetici veya liderlere yol gösterici özelliindedir (Gök, 2008, s. 7).

Etik betimleyici, normatif ve metaetik olmak üzere üç ayrı şekilde sınıflandırılmaktadır (Türkoğlu, 2019, s. 10).

1.1. Betimleyici Etik: Bireylerin, ahlaki eylem bakımından nasıl davranmaları gerektiği ve bu davranışlarının nedenlerini tespit eden bir etik türüdür (Tepe Küçüköğlu, 2012, s. 180). Bir kural koymak veya norm bildirmek amacı taşımaktan ziyade insan davranışlarının sonuçlarını açıklamaktadır (Türkoğlu, 2019, s. 11).

1.2. Normatif Etik: Bireylerin ahlaki eylem bakımından, nasıl davranması gerektiği üzerinde durmaktadır (Türkoğlu, 2019, s. 11). Ahlaki eylem açısından hangi eylemin doğru hangi eylemin yanlış olduğunu, hangi eylemlerden neden kaçınmaları gerektiği konusunda ölçütler sunmaktadır (Türkoğlu, 2019, s. 11; Küçüköğlu, 2012, s. 180).

1.3. Metaetik: Normatif etik tarafından sunulan ölçütlerin analiz edilmesi, bu ölçütlerde söz edilen kavramların anlam, işlev ve birbirleri ile olan ilişkilerini irdelemektedir (Önen & Yıldırım, 2014, s. 110). Metaetik, etik ilkelerin mahiyetini arayan bir etik türüdür (Tamer, 2017, s. 23).

2. İş Doyumu

İlk olarak 1920’li yıllarda ortaya atılan bu kavram, 1930’lu yıllarda önemli bir kavram haline gelmeye başlamıştır. Bireylerin fizyolojik, sosyal, psikolojik ve ekonomik ihtiyaçlarının giderilmesi için çalışmak insan yaşamı için oldukça büyük bir öneme sahiptir (Yıldırım, 2007, s. 254). Toplumda sosyal bir statüye sahip olmak, faydalı bir birey olmak, yeni ilişkiler kurarak sosyal çevre oluşturmak, üretebilmek ve üretebilmenin vermiş olduğu gururu yaşayabilmek ile

başarma duygusunu tatmak gibi faktörler, bireylerin iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir (Yıldırım, 2007, s. 254; Azimi & Akan, 2019, s. 127).

İş doyumunu duygusal bir ifadeye karşılık geldiğinden tam manasıyla bir tanımsal karşılığı bulunmamaktadır. Ancak bireyin örgütsel bağlamda yapmış olduğu iş ve işle ilişkili faktörlerden elde etmiş olduğu haz veya mutluluk olarak genel bir tanım yapmak mümkün olabilmektedir (Köroğlu, 2011, s. 19).

2.1. İçsel Doyum

Bireyin çalıştığı iş yerinden içsel olarak duyduğu haz, hissedilen doyum olarak açıklanması mümkündür. Sonuç olarak elde ettiği, manevi kazançlardır (Akı & Çoruk, 2022, s. 97). Takdir edilmek, tanınmak, işte yükselmeye bağlı görev değişiklikleri, gibi tatminler ile ilgili nitelikleri içermektedir (Büyükbayram & Gürkan, 2014, s. 43). Çalışanın yaşı, istekleri, kimliği, sorumlulukları gibi faktörler içsel doyumla ilişkilendirilmektedir (Mucedidi, 2020, s. 29).

2.2. Dışsal Doyum

Bireyin, çalışma ve harcadığı mesai saati sonucunda elde ettiği dışsal pekiştirici veya ödüller doğrultusunda elde ettiği doyum olarak tanımlanabilmektedir (Akı & Çoruk, 2022, s. 97). Örgüt politikası, ast ve üst ilişkileri, ödüller, ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi öğelerden oluşmaktadır (Mucedidi, 2020, s. 29).

3. Whistleblowing (Bilgi İfşası)

“Maddi kazanç için suistimal, çıkar çatışması, uygunsuz ve profesyonel olmayan davranışlar, kusurlu idare, kaynak israfı veya kötü yönetim, adaleti saptırma ve personel veya işyeri şikayetleri gibi yasalara ve etik ilkelere aykırılık içeren bahsi geçen durumları açığa çıkaran bireyler, whistleblower olarak tanımlanmaktadır” (Çiğdem, 2013, s. 97). Uluslararası tanımlamada ise bir örgütteki çalışanların örgütte karşılaştığı aykırı durumları, ilgili kişi veya birime iletmesi, aktarmasıdır (Candan & Kaya, 2015, s. 307). Amerika Birleşik Devletleri’nde yasal olmayan uygulamaların resmi denetimlerden ziyade, whistleblowerlar tarafından ortaya çıkarıldığı aktarılmıştır (Ünsal, 2021, s. 189).

Whistleblowing iş yerlerinde, örgütün iyiliği gözetilerek, yanlış uygulamaları engellemek veya gelebilecek zararı minimuma indirmek amacıyla etkili bir yöntem olarak görülmeye başlanmıştır (Candan & Kaya, 2015, s. 307). Örgütün kendini geliştirmesi, hatalarını fark edebilmesi veya en iyi ve hasarlı kanatlarının bilincine varması açısından bilgi uçurmanın (whistleblowing) yararlı bir davranış olduğu düşünülmektedir. Akı ve Çoruk’un (2022, s. 95) eğitim kurumlarında yapılan araştırmaya göre öğretmenler whistleblowingde (bilgi ifşası) bulduklarında tükenmişlik, iş doyumunda azalma veya doyum alamama, dışlanma gibi olumsuzluklar yaşayabilmektedirler. Türkiye’de henüz yeni bir kavram olan whistleblowing, ispiyonculuk, diğerlerinin dedikodusunu yapma, gammazlık gibi kavramlarla ilişkilendirilse de Saygan (2011, s. 8) tarafından yapılan araştırmada, whistleblowingin aslında ispiyonlamak değil, erdemli bir davranış olduğunu, kişisel değil de örgütsel çıkarların ön planda olduğu, örgütün zarar görmemesi ya da daha az zarar görmesi amacıyla yapıldığını ifade etmektedir.

İçsel bilgi ifşası; örgüt içerisinde yaşanan herhangi bir etik dışı veya kurala uygun olmayan bir eylemin (Akı & Çoruk, 2022, s. 96), yine örgüt içerisindeki yetkili kişi veya birime

iletilmesidir (Yürür & Nart, 2016, s. 118).

Dışsal bilgi ifşası; örgüt içerisinde yaşanan herhangi bir etik olmayan davranış veya kurala aykırı bir eylemin, örgüt içerisinde çözülemeyeceği düşünülerek, aykırı eylemin çözümü için örgüt dışındaki kişi veya makama durumun ihbar edilmesi veya aktarılmasıdır (Akı & Çoruk, 2022, s. 96).

Gizli bilgi ifşası; aykırı olan bir eylemin, ifşa edenin kimliği gizli kalacak şekilde ilgiliye aktarılmasıdır (Akı & Çoruk, 2022, s. 96).

Destekçi bilgi ifşası; iş yerinde açığa çıkan etik dışı veya yasaya uygun olmayan bir davranışın, örgütteki bir başka kişiye danışarak açığa çıkarılmasıdır (Akı & Çoruk, 2022, s. 96). Whistleblowingin en temel ve en önemli hususlarından biri, whistleblower biri veya birilerinin dayatması ile değil tamamen kendi iradesi doğrultusunda ve örgüte yönelik sadakat ve vicdana dayalı bir biçimde bunu yapması gerekmektedir. Bir diğer önemli husus ise hem örgüt hem örgüt içerisindeki bireye zarar vermeden, kişisel çıkar gözetilmeksizin tamamen uygun olmayan davranışı bildirme amacıyla yapılması gerekmektedir (Baltacı, 2017, s. 45).

Akı ve Çoruk'un (2022, s. 98) aktardığına göre Mesmer-Magnus ve Viesweswaran (2005) örgüt çalışanlarının whistleblowing eğilimlerine yönelik yapmış oldukları araştırmanın sonucuna göre, üst düzey çalışanlar ile iş doyumunu fazla olan bireyler, bilgi ifşa etmeye daha az meyillidirler.

Sosyal mübadele kuramına göre bir örgüt çalışanı, örgütü ile iki tür ilişki içerisinde. Bunlardan ilki ekonomik mübadeledir. Hem örgüt hem örgüt çalışanları karşılıklı olarak bir mübadele içerisinde yer almaktadırlar ve bu mübadele doğrultusunda bir beklenti içerisindeyler. Ekonomik mübadelede beklentiler tanımlanmıştır, sınırları çizilmiştir, kısa vadeli ve daha somut kaynakları içerisinde barındırmaktadır. Diğer bir ilişki türü ise sosyal mübadeledir. Tıpkı ekonomik mübadelede olduğu gibi örgüt çalışanları ve örgüt arasında karşılıklı bir mübadele söz konusudur. Ancak ekonomik mübadeleden farklı olarak, beklenti net bir biçimde tanımlanmamıştır ve bir hesaplama tabii değildir. Sosyal mübadele ekonomik mübadeleden farklı olarak daha çok çalışan- iş veren ilişkisinde yoğunlaşmakta, duygusal fayda ve uzun vadeli beklentileri içermektedir (Yürür & Nart, 2016, s. 120).

Whistleblowing kavramı sosyal mübadele kuramı bağlamında ele alındığında, çalışan kendisini sosyal mübadele içerisinde daha özverili ve üretken hissetmektedir. Çünkü sosyal mübadele hem uzun vadeli olmayı içerdiğinden hem de çalışanlar ile karşılıklı duygusal bağ kurmayı içerdiğinden, bireyler kendilerini daha fazla güvende hissedeceklerdir. Dolayısıyla örgütün iyiliğini gözetmek, örgüte daha çok fayda sağlamak amacıyla örgüt içerisindeki birtakım etik dışı ve yasal olmayan davranışları, ilgili kişi veya birimlere iletme noktasında daha duyarlı ve hassas olma eğilimi göstermektedirler (Yürür & Nart, 2016, s. 120-121).

3.1. Whistleblowing (Bilgi İfşası) Süreci

Örgütlerde, bir çalışan, hukuka veya etiğe aykırı, şüpheli bir uygulama veya yanlışlıklara şahit olduğunda, bu bilgiyi yetkiliye iletmiş olduğu andan itibaren bilgiyi ifşa etme (whistleblowing) gerçekleşmiş olacaktır (Baltacı, 2017, s. 46). Bilgiyi ifşa etme bir süreçtir ve dolayısıyla bu sürecin iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bilgi uçurma üç unsuru içermektedir (akt: Baltacı, Nam & D.J., 2007, s. 46):

- Etiğe aykırı ve yasal olmayan uygulamayı açığa çıkaran kişi, bilgi uçuran (whistleblower),
- Açığa çıkarılan davranış veya tutumun, kamu aleyhine olması,
- Açığa çıkarılan davranış veya tutum veya konunun, örgütün aleyhinde olması gerekmektedir.

Bilgi ifşası süreci farklı şablonlarda gerçekleşebilmektedir. Resmi ihbarcılık, gözlemlenen aykırı davranış kurumsal çerçevede rapor edilerek, kurumsal bir nizam doğrultusunda yapılmaktadır. Resmi olmayan ihbarcılık ise; örgüt bağlamında gözlemlenen hatalı veya aykırı davranışın bir yakın arkadaşına anlatılmasıdır (Candan & Kaya, 2015, s. 310).

Yapılan araştırmalara bakıldığında ihbarcılar (whistleblowerlar) bilgiyi ifşa etmede ilk olarak iç kanalları tercih etmektedirler. İç kanallardan yeterli düzeyde dönüt alınmadığı takdirde dış kanallar tercih edilmektedir (Candan & Kaya, 2015, s. 310).

Baltacı'nın (2017, s. 47) aktardığına göre; aktif veya pasif şekillerde bilgi uçurma süreci gerçekleşmektedir. Aktif bilgi uçurmada, whistleblower (bilgiyi uçuran) kendi gözlemleri sonucunda fark ettiği aykırılığı yetkiliye bildirirken, pasif bilgi uçurmada ise bilgiyi uçurmanın (whistleblower) bilgisine başvurularak aykırı olan konu, davranış veya tutum açığa çıkarılmaktadır (Rhodes & Strain, 2004, s. 38).

3.1.1. Whistleblowing Sürecinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Bir örgüt içerisinde whistleblowing (bilgi ifşa) oluşturabilmek için aşağıda yer alan hususlar dikkate alınmalıdır:

Üst Yönetimin Kararlılığı: Bilgi ifşa etme sürecinde yönetimde yer alan bireylerin samimiyet ve kararlılığını koruması, kurumsal bir problem var ise bunun giderilmesi, kurumsal olmayan, iş yapanların kendi kişisel problemlerinden kaynaklı bir sorun ise gerekenin yapılması konusunda tutarlı ve hassas davranmalıdır (Yılmaz, 2009, s. 255).

Eğitim: Örgüt çalışanlarının, etik, etik dışı davranış, yasalar ve yasadışı davranışlar konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda yöneticilerin de etik davranış sergilemesi, örgüt çalışanlarına örnek teşkil etmektedir (Çiğdem, 2013, s. 95).

İletişim: İletişim sürecinde yönetim biriminin ulaşılabilir, tarafsız ve objektif olması, çalışanlarla belirli periyotlarda toplantılar düzenleyerek görüş alışverişinde bulunulması, her iki taraf için de güven tesis etmektedir (Çiğdem, 2013, s. 107).

Ombudsman Bürosu: Örgüt içerisinde etik dışı veya yasaya aykırı davranışları soruşturup raporlayacak bir birim oluşturulmalıdır (Aktan, 2006, s. 33).

Kontrol ve Denetim: Etik dışı veya yasaya aykırı davranışların ortaya çıkmasından ziyade, istenmeyen veya nahoş durumlar yaşanmadan önlem alınmalıdır (Uyar & Yelgen, 2015, s. 97).

Ödüllendirme: Whistleblowerlar, doğru ifşada buldukları takdirde yönetim birimi tarafından gizlice ödüllendirilmelidir (Aktan, 2006, s. 33).

Cezalandırma: Etik dışı veya yasaya aykırı davranan bireyler, yanlış uygulamaların ardından cezalandırılmalıdır (Aktan, 2006, s. 33).

Koruma: Bilgiyi ifşa eden kişinin kimliğinin gizli tutulması ve bu kişiye zarar gelmeyeceğinin teminatı verilmelidir (Aktan, 2006, s. 33).

3.1.2. Whistleblowing Sürecinin Yönetilmesi

Bilgiyi ifşa eden, yasaya aykırı veya etik dışı davranışı raporlamakta fakat bunun nasıl yapılacağı veya nasıl yönetileceğine ilişkin bir format bulunmamaktadır. Genellikle aykırı olan davranışları aşağıdaki üç tepki ile göstermektedirler:

1. Sessiz kalma veya görmezden gelme. İş gören, aykırı davranışa şahit olmuş ve gözlemlemiştir, bununla birlikte duruma vâkıftır. Ancak bu durumu ilgili birim veya yetkili kişiye aktarmaya çekinmektedir.
2. Karşı koyma ve mücadele etme. İş gören, şahit olduğu aykırı davranışı ilgili birim veya yetkili kişiye aktarmakta, fakat süreci gözlemlediğinde, bir sonuç alamadığı takdirde örgüt dışındaki bir yetkiliye durumu iletmektedir.
3. Kaçma. Aykırı bir davranış veya durumla karşılaşan iş görenin, örgütten ayrılmanın çözüm getireceğine inanması şeklinde örneklendirilebilmektedir (Baltacı, 2017, s. 51).

3.1.3. Whistleblowing Sürecinin Risk Faktörleri

Bilgi ifşa eden (whistleblower) genellikle “ispiyoncu muyum?”, “ben burada dedikodu mu yapıyorum?”, “mesai arkadaşlarım bu durumu nasıl yorumlar?”, “kime, nasıl söylemeliyim?” gibi soruları kendine sormaktadır. Bilgi ifşa etme sürecinde karşılaşılabilecek riskler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- İfşa edilen durum veya eylemin meydana getirdiği olumsuzluk veya yaratabileceği sorunlardan ziyade, bütün dikkatin ifşa edene verilmesi,
- Aykırı davranışları normalleştiren ya da alışkanlık haline getiren yöneticilerin, bilgiyi ifşa edeni sorunlu olarak nitelendirmesi,
- Bilgiyi ifşa edenin (whistleblower) tehdit edilerek, açıklama yapmasına engel olunması,
- Bilgiyi ifşa edenin pozisyonunun aşağıya çekilmesi,
- Bilgiyi ifşa edene çeşitli yükümlülük ve sorumluluklar verilerek başarısızlığa sürüklenmesi gibi nedenler, örgüt içerisinde bilgiyi ifşa edenin karşılaştığı veya karşılaşılabileceği türden risklerdir (Çiğdem, 2013, s. 100-101).

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, “whistleblowing (bilgi ifşası)” kavramının, etik ve iş doyumu kavramları ile birlikte ele alınarak literatüre kavramsal bir katkı sağlamaktır. Çalışmada, whistleblowing kavramının farklı sözcükler ile tanımlandığı görülmektedir.

Genel bir ifade ile bir örgütte etik ilkelere aykırı davranış ve olayların, örgüt içerisindeki bireyler tarafından ilgili kişi veya birimlere aktarılması olarak tanımlanmaktadır.

Örgütlerde çalışanların iş doyumunu arttıran ve azaltan birçok faktörün yer aldığı görülmektedir. Whistleblowingin (bilgi ifşası) hem örgüt hem de çalışanlar yararına olduğu, yapılan çalışmalar ile desteklenmektedir. Ancak örgüt içerisinde bilgi ifşasında bulunan (whistleblower) için, olumsuz etkiler söz konusu olabilmektedir.

Whistleblowing (bilgiyi ifşa etme) konusunda daha önce yapılmış olan çalışmalar incelenmiş olup sonuçlara değinilmiştir. Bu kapsamda Akyürek (2020), Özaslan ve Ünal (2016), Yürür ve Nart (2016), Candan ve Kaya (2015), Akıllı, Çam, Kılınç, & Kızılboğa (2013), Eren ve Orhan (2013), Celep ve Konaklı (2012) bilgi ifşası konusunda çalışma yapmışlardır.

Akyürek (2020, s. 27) tarafından öğretmenlerle yapılan çalışmanın bulgularına bakıldığında, bilgi uçurma eyleminde bulunmayanların gerekçeleri arasında; aktarılan bilginin

ciddiye alınmaması, bilgi ifşa etmenin hem çalışan ve yöneticiler hem de çalışanlar arasındaki ilişkinin zarar görmesinden endişe duyma ve yeteri kadar kanıt veya delilin olmaması yer almaktadır. Öğretmenlerle yapılan bir diğer çalışma ise öğretmenlerin içinde yaşamış olduğu kültürün, öğretmenin etik dışı bir eylemi ihbar etmede cesaretini kıran faktör olduğu yönündedir (Özaslan & Ünal, 2016, s. 340). Kamu çalışanları ile yapılan bir diğer çalışmada, örgüt içerisinde prosedür ve sınırlılıklar gibi konuları belirleyen yöneticiler ile iş yapanlar arasındaki ilişkiyi adil olarak algılayan çalışanların, örgüte yönelik sadakat ve güven duygularının, karşılaştıkları olumsuz durumları bildirme konusunda sorumlu hissettirmekte olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Yürür & Nart, 2016, s. 141). Yine Yürür ve Nart'ın (2016, s. 142) yapmış olduğu çalışma bulgularına bakıldığında, örgüte yönelik güven duygusunun, bilgi ifşa etmedeki sebep veya soruna yönelik çözümler ve beraberinde düzeltmeler getireceğine olan inançlarının tam olduğu söylenebilmektedir.

Candan ve Kaya (2015, s. 319-324) tarafından maliye çalışanları ile yapılan araştırmanın bulguları, örgüt içerisinde medeni durumu bekar olan çalışanların, evli olanlara göre, etik dışı veya yasaya aykırı durumları bildirme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu araştırmanın bulgularına göre, maliye çalışanlarının ihbarcılık eğilimlerinin iyi düzeyde olma sebeplerinden en önemlisi, çalışanların algılanan yönetim desteğinin yüksek olması yönündedir. Yani yöneticiler tarafından, problemin çözüleceği veya ortadan kalkacağı, whistleblowerin güvence altına alınacağı şeklindeki görüşler, maliye çalışanlarının örgüte yönelik ihbarcılık anlayışını benimsemesini sağlamıştır. Akıllı ve diğerlerinin (2013, s. 31) kamu personellerine yönelik yapmış olduğu araştırmanın bulguları, iş yapanların etik ihlali veya yasaya aykırı durumları bildirirken, örgüt içerisinde dışlanmaktan çekinme ve misilleme korkusunun önemli etkenler olduğunu göstermektedir.

Eren ve Orhan'ın (2013, s. 467) katılımcılarını öğretmenlerin oluşturduğu çalışmanın sonucuna göre, öğretmenler kendilerine yönelen olumsuz durumlar karşısında sessiz kalmayıp, şikâyetle bulunmayı tercih etmektedirler. Celep ve Konaklı'nın (2012, s. 82) yapmış olduğu araştırmanın bulguları, kadınların erkeklere göre daha fazla bilgi ifşasında (whistleblowing) bulduklarını göstermektedir.

Toplumsal normların, bireylerin davranış ve tutumları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Örgüt içerisinde bilgi ifşasının, toplumsal normlar bağlamında ele alınarak düzenlenmesi, hem örgüt sistemleri hem de çalışanların yararına, karşılaşılabilecek olumsuz durumlar için önlem niteliğinde olacaktır. Bunun yanı sıra, bilgi ifşasında bulunan kişileri korumak, etik ve yasal sınırlar içerisinde çalışabilmek için gereklidir. Ülkemizde whistleblowing kavramını konu alan çalışmaların sınırlı olduğu dikkate alındığında, bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akı, G., & Çoruk, A. (2022). Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*.
- Akıllı, H., Çam, S., Kılınç, S., & Kızılboğa, R. (2013). Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri. *Sayıştay Dergisi*.

- Akoğlan Kozak, M., & Şahin, S. (2018). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Etik İkilem Üzerine Çıkarımlar. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1).
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*.
- Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma): Bir Fenomenoloji Çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*.
- Altaş, S., & Kuzu, A. (2013). Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. - *e-Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 1, 29-41.
- Aydın, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Azimi, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma Sürecinin Yönetilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*.
- Bamgbose, O. (2017). "Whistle Blowing; The Whistle Blower; The Whistle Blowing Act" A Simple Expose/An Easy to Read Discourse on The Concept of Whistle Blowing. *African Journal for The Psychological Study of Social Issues*, 20(3).
- Bıyık, Y., Şimşek, T., & Erden, P. (2017). Etik Liderliğin Çalışanların İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59-70.
- Büyükbayram, A., & Gürkan, A. (2014). Hemşirelerin İş Doyumunda Duygusal Zekanın Rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(1), 41-48.
- Candan, H., & Kaya, T. (2015). İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *13. Kamu Yönetimi Kongresi*. Konya.
- Cevizci, A. (2018). *Etik-Ahlak Felsefesi* (3. b.). İstanbul: Say Yayınları.
- Çiğdem, S. (2013). Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Demir, R., & Acar, A. (2014). İş Ahlakı Açısından Ücret Yönetimi Sistemi. *İş Ahlakı Dergisi*, 7(1).
- Demirhan, M., & Karahan, A. (2015). Akademisyenlerin Adalet ve Etik Algılarının Örgütsel Adanmışlıklarına Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4).
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.
- Doğan, N. (2009). İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16).
- Eren, V., & Orhan, U. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Etme Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *International Journal of Social Science*.
- Gök, S. (2008). İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.
- Hersh, M. (2002). Whistleblowers- Hereoes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility For Ethical Behaviour. *Annual Reviews in Control*(26), 243-262.

- Koroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. Balıkesir.
- Mucedidi, A. (2020). The Effect of Transformation Leadership on Job Satisfaction: A Research on Private Sector Employees in Istanbul. *Master's Thesis*. Bahcesehir University.
- Nam, D.-i., & Lemak, D. (2007). The Whistleblowing Zone: Applying Barnard's Insights to a Modern Ethical Dilemma. *Journal of Management History*, 13(1).
- Önen, S., & Yıldırım, A. (2014). Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1).
- Özaslan, G., & Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*.
- Özgener, Ş. (2002). İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1).
- Rhodes, R., & Strain, J. (2004). Whistleblowing in Academic Medicine. *Journal of Medical Ethics*.
- Saygan, S. (2011). Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama.
- Tamer, G. (2017). Etik Liderlik Yaklaşımlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve Performansına Etkileri: İstanbul İlinin Bahçelievler İlçesinde Özel Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tepe Küçükoğlu, M. (2012). Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1).
- Türkoğlu, M. (2019). İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik Dışı Davranışlar ve Etik İkilemler Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Uğurlu, C. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Doktora Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyar, S., & Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.
- Uzkesici, N. (2003). İşletmelerde Etik Yönetimi - İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resource*, 5(2).
- Ünsal, A. (2021). Whistleblowing Kavramının Türkçeye Aktarımında Asemantik Sorunların Meta Etik Analizi Ve Bir Semantik Öneri. *Journal Of International Management, Educational And Economics Perspectives*.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Yılmaz, G. E. (2009). Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing. *Uluslararası Davraz Kongresi*. Isparta.
- Yürür, S., & Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi Midir? *Amme İdaresi Dergisi*.

Whistleblowing (Information Disclosure) Based on the Concept of Ethics

Research Article

Seyma Meryem YILDIRIM

Dicle University Institute of Social Sciences
Clinical Psychology Graduate Student
symayildrm21@gmail.com
ORCID: 0000-0002-4383-6233
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8241258>

ABSTRACT

The concept of whistleblowing, which was first used in 1963 in the sense of whistling; it has been used to warn individuals who engage in illegal or unethical behavior. Although whistleblowing is expressed as reporting illegal or unethical behaviors within the organization to the authorized unit or person, there is no exact equivalent in the Turkish literature yet. Changes in the organization, the situation of competition within the organization, can cause the emergence of illegal and unethical behaviors in organizations. Information disclosure is aimed at protecting the well-being of the organization, preventing misapplications or minimizing the harm that may arise. Job satisfaction, which is closely related to organizational effectiveness, is defined as the ability of employees to meet their expectations and the satisfaction or dissatisfaction they get from their jobs. Job satisfaction is affected by factors such as managers' attitudes towards their employees, determination of working conditions, communication, job security, and wages. The employee's age, wishes, identity, responsibilities, and appreciation factors are associated with internal satisfaction. When the studies are examined; It has been seen that many factors take place in the basis of whistleblowing behavior in organizational practices of employees. In this study, information on individual ethics and whistleblowing is given, and research findings in the literature are included.

Key Words: Disclosure, Ethical Problems in Organizations, Whistleblower, Whistleblowing, Whistleblowing in Organizations