

Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller^a

Ali BALTACI^{1,b}

¹ Dr., Millî Eğitim Bakanlığı- Ankara / Türkiye

Başvuru tarihi: 02 Ocak 2017

Düzeltilme tarihi: 07 Nisan 2017

Kabul tarihi: 14 Nisan 2017

Öz

Bilgi uçurma, son dönemde yönetim bilimi alanyazınında sıklıkla tartışılan bir kavramdır. Bilgi uçurma, örgüt içinde etik değerler ve yasalarla çelişebilen durumların bildirilmesi davranışdır. Genel olarak, yürürlükteki yasalara ve toplumca kabul edilmiş etik değer yargıları ve ilkelere aykırı ve gayrimeşru eylem ve davranışları fark eden örgüt çalışanının, söz konusu eylem ve davranışlardan etkilenmiş olabilecek veya bu eylem ve davranışları engelleyebilecek örgüt ya da kişilere yaptığı bilinçli duyuru durumu bilgi uçurma (whistleblowing) olarak ifade edilmektedir. Son dönemde giderek önemini arttıran bilgi uçurma kavramının kuramsal temellerine odaklanan bu çalışmada, bilgi uçurma kavramı ve bu kavramın farklı örgüt kuramları ile ilişkisi analiz edilmiştir. Ayrıca, bu çalışma bilgi uçurma kavramına ilişkin alanyazında eksikliği hissedilen noktalara yoğunlaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Bilgi Uçurma, Bilgi Uçurma Kuramları, Örgüt Kuramları

^a Bu çalışma, 2016 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen "*Maarif Müfettişleri ile İlk ve Ortaokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Bilgi Uçurma Davranışına İlişkin Görüşleri*" adlı Doktora tezinden türetilmiştir.

^b Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Millî Eğitim Bakanlığı, Kızılay/Ankara/Türkiye.
e-posta: alibaltaci@meb.gov.tr

Whistleblowing: Concept and Theoretical Foundations

Abstract

Whistleblowing is a frequently discussed concept in the recent period on management literature. Whistleblowing is reporting behavior of situations which conflict with ethical values and laws that occur in organizations. Generally, whistleblowing is a behavior of the employee of the organization who is aware of the illegal acts and behaviors contrary to the current legislation and the ethical principles, accepted by the society which may be influenced by such actions or behaviors, or by the organization or persons who can prevent these actions and behaviors. In this study, focused on the theoretical bases of the whistleblowing increasing in importance in the recent period, the relationship between the whistleblowing and the different organizational theories of this concept were analyzed. In addition, this study focuses on the potential gaps in the literature regarding the concept of whistleblowing.

Keywords

Whistleblowing, Theories of Whistleblowing, Organizational Theory

1. GİRİŞ

Bilgi uçurma, örgütlerde gerçekleşen ve örgüt yöneticilerinin de dâhil olabildiği etik ve hukuk değerlere aykırılıkları ilgililere bildirme davranışdır. Toplum içinde genellikle olumsuz bir imajı olan ve bilgi uçuran aleyhine sonuçları olan bilgi uçurma kavramı, genelde toplumda ve özelde ise örgütlerde etik değerlerin bireyler tarafından içselleştirilmesiyle birlikte önem kazanacaktır. Alanyazında bilgi uçurma kavramına ilişkin farklı çalışmalar olsa da kavramın doğası ve kuramsal temellerinin ele alındığı bir çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca bu çalışma örgüt kuramları kapsamında bilgi uçurma kavramını inceleyen ilk çalışma olması sebebiyle de önem arz etmektedir.

Çalışanlar, örgüt içerisinde gerek kendilerine karşı ve gerekse diğer çalışanlara karşı sergilenen farklı türde etik davranışlarla karşılaşabilmektedirler. Etik davranışların aktarılması konusunda çalışanlar daha istekli davranırken, olumsuz ve etik dışı davranışlara şahit olduklarında genellikle sessiz kalma eğilimi göstermektedirler (Dozier ve Miceli, 1985). Çalışanlar, söz konusu davranışları diğer çalışanlara veya örgüt yönetimine haber verdiklerinde, yöneticiler ve diğer çalışanlar bu iletimi yapan çalışana çoğu kez sadakatsiz, ispiyoncu, gammaz gibi olumsuz yakıştırmalar yapmakta (Aselage ve Eisenberger, 2003) ve hatta işten çıkarılmaya kadar uzanan çeşitli durumlarla karşılaşabilmektedirler (De Maria, 1999). Oysa çalışanların şahit oldukları etik dışı eylemleri bildirmesi örgütsel yaşamın saydamlaşması açısından özellikle önemlidir (Aydın, 1998; Delmas, 2014). Bu araştırma kavramsal tarama modelinde desenlenmiş bir çalışmadır. Bu çalışmanın amacı, bilgi uçurma kavramını ve bu kavramın dayandığı temel kuramları belirlemektir. Çalışma özünde literatür taraması gibi görülse de literatür tarama

yönteminden farklı olarak kavramsal tarama, bir kavramın farklı yönlerini değişik bilim ve disiplinlerin çalışma alanları kapsamında incelemektir (Balçı, 2013). Bu bağlamda ilerleyen bölümlerde bilgi uçurma kavramı, bilgi uçurma örnekleri ve bilgi uçurma kavramının kuramsal temelleri alanyazındaki güncel kaynaklar eşliğinde analiz edilecektir.

2. BİLGİ UÇURMA KAVRAMI: TEORİK PERSPEKTİF

2.1. Bilgi Uçurma Kavramı

Bilgi uçurma kavramının ilk tanımı 1985’de Near ve Miceli tarafından ifade edilmiştir. Bilgi uçurma, yürürlükteki yasalara ve toplumun geneline kabul edilmiş etik ilkelere aykırı ve gayrimeşru eylem ve davranışları fark eden örgüt çalışanının, söz konusu eylem ve davranışlardan etkilenmiş olabilecek veya bu eylem ve davranışları engelleyebilecek örgüt ya da kişilere yaptığı bilinçli duyuru durumudur (Near ve Miceli, 1985). Cross ve Tiller (1998), bilgi uçurmayı, örgüt çalışanının yaptığı bilinçli eylemler dizgesi olarak değerlendirmiş ve örgüt içinde yaşanan etik dışı veya konusu suç olan durumların, yine bir örgüt çalışanı tarafından istedik olarak ortaya çıkarılması olarak tanımlamıştır. Delk (2013) ise çalışanların iş yerlerindeki olumsuz durumları ve hatalı işlemleri fark ederek örgüt içindeki yetkili birimlere, örgütün bağlı olduğu kamu örgütlerine, medyaya veya sorunu çözebileceklerine inandıkları diğer otoritelere açıklama, şikâyet ya da ihbar yolu ile bildirmesi olarak tanımlamıştır.

Bilgi uçurma (Whistleblowing) teriminin kökeninin İngilizcedeki “to blow the whistle” ifadesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. İfadenin kökeninde, genellikle futbol oyununda hakemin kuraldışı bir durum ile karşılaştığında çaldığı düdükle oyunu durdurması veya bir suç işlendiğinde polislin düdük çalarak halkı uyarmasının olduğu sanılmaktadır (Hersh, 2002’den aktaran: Aktan, 2006,1). Bilgi uçurma, “ortak bir yanlış olduğunda kamuoyu-na başvurmak” (Aydın, 2003) veya “örgütlerde muhtemel kötü ve yanlış davranışları raporlamak” (Aktan, 2006:1) anlamında kullanılmaktadır. Örgütsel davranış çalışmalarında sıklıkla yer etmiş olan bilgi uçurma terimi için çeşitli dillerde de farklı bir karşılık geliştirilmemiş olup, farklı çalışmalarda söz konusu terimin İngilizce olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle, terime ilişkin Türkçe isimlendirmenin bulunması özel çaba gerektirmektedir. Türkçe alanyazında konuyu inceleyen Aydın, whistleblowing’i, “Bilgi Uçurma” şeklinde ifade etmiş, fakat başka isimlendirmelerin de bulunabileceğini kabul etmiştir (Aydın, 2003: 81). Kelimenin tam ve tek sözcükten oluşan bir Türkçe karşılığı bulunmamakla birlikte gammazlama, muhbirlik veya jurnalcilik kelimeleri, bilgi uçurma ile gerçekleşen fiili, olumsuz gösteren terimler olduklarından uygun düşmemektedirler. Bir çalışanın örneğin, bir ilacın öldürücü yan etkilerinin gizlendiğini fark edip kamuoyunu uyarması, bir maden veya tersanede güvenlik önlemlerinin yeterince alınmadığının fark edilip ihbar edilmesi ile iş arkadaşlarının canını kurtarması olumlu bir nitelemeyi gerektirmektedir (Dozier ve Miceli, 1985: 825).

Bu çalışmada “bilgi uçurma” olarak Türkçeleştirilen kavram, örgüt çalışanının, kendi etik değerleriyle örtüşmeyen edimleri, bu edimlerin olumsuz etkileriyle karşılaşmadan, örgüt içi veya dışı makamlara iletmesi, olarak tanımlanabilir (Aktan, 2006). Donkin vd. (2008)

ise işveren kişi ya da örgütün kontrolündeki eski ya da halen çalışan bir örgüt üyesinin, örgütte karşılaştığı yasa dışı, ahlak dışı, gayrimeşru davranış ve uygulamaları açıklamasını bilgi uçurma olarak tanımlamaktadır. Eaton ve Akers (2007: 67) ile Bjorkelo vd. (2010) bilgi uçurmayı, bir örgütteki etik dışı durumların, örgüt içi veya dışında bulunan birey ve kurumlara bildirilmesi olarak tanımlarlar. Eylemin örgüt içindeki işleyişini de içerecek şekilde tanımlayan Jubb (1999: 78), Bowie (1982), Bies ve Moag (1986), Miceli ve Near'a (2002) göre bilgi uçurma, örgütte var olan olası bilgi veya veriye ulaşmaya muktedir durumdaki bir kişi ya da bir örgüt çalışanınca zorunlu bir durum olmaksızın, bilinçli olarak gerçekleştirilen, örgütün denetiminde olan veya örgütü kapsayan gerçek-kuşku-kestirilebilir bir haksızlığı veya önemli ölçüde bir hukuk dışı durumu, bu hukuksuzluğu düzeltme gücüne sahip olan örgüt içi ya da dışında bulunan bir kişi veya kuruma, belgelenebilir bir biçimde açığa çıkarmasıdır.

Bilgi uçurma, bireysel bir çıkar veya kamu yararı anlayışı ile hareket eden ve bundan güdülenen kişinin örgüt içindeki bir yanlış uygulamayı fark ederek, kendi özgür iradesi ile bu yanlış uygulamayı, soruşturma ve bu yanlışlığın düzeltilmesine yetkili kişi/ görevli ya da kuruma iletmesidir (Miceli, 2004; Bradbaum, 2001; Zepeda, 2016; Verschoor, 2005: 22; Lindblom, 2007). Kamu yararı anlayışı ile hareket eden, yanlış uygulama/uygulamaları fark eden çalışan, sahip olduğu bilgiden aracısız olarak örgüt içinde yararlanabileceği gibi, diğer birey ya da örgütlere (yetkili kamu kurumu, basın kuruluşları vb.) da aktararak da olayın açığa çıkmasını sağlayabilir (O'Neill, 2013). Genel kurulum olarak bilgi uçurma, örgüt içerisinde etik dışı durumların, örgüt üyelerince açığa çıkarılması durumudur (King, 1999). Alanyazında kavram, çalışanların örgüt içindeki görevlerini kötüye kullanma, görevlerini ihmal etme veya hukuk dışı eylemlerinin açığa çıkarılması, duyurulması anlamına gelmektedir (Near vd., 2004).

Örgütsel süreç olarak değerlendirildiğinde bilgi uçurma üç unsuru içermektedir (Nam ve Lemak, 2007: 35):

- (i) Etik dışı uygulamayı açığa çıkaran kişi (bilgi uçuran) (Miceli ve Near,1994),
- (ii) Açığa çıkarılan konunun kamunun aleyhine olması (Armstrong, 2005).
- (iii) Açığa çıkarılan konunun örgütün aleyhinde olması (Larmer,1992),

Buraya kadar yapılan tartışmalar, olası bilgi uçurma tanımları matrisi (Tablo 1) yardımıyla özetlendiğinde, bilgi uçurmanın tam olarak tanımlanabilmesi için tanımda aşağıda özetlenen yedi unsurun da bulunması gerektiği anlaşılmaktadır:

- (i) Hareket/Eylem, bilginin formel iletişim kanalları aracılığıyla içsel veya dışsal olarak açığa çıkarılmasıdır (Bies vd.,1993). Bilgi, etik olmayan davranışın kanıtı olarak sunulan belgedir (Bradbaum, 2001).
- (ii) Sonuç, böyle bir bilginin açığa çıkarılmasının bir sonucu olarak etik olmayan davranışın durdurulması ve kamu yararının korunmasıdır (Mesmer-Magnus, 2005). Toplum yanlısı bir davranış biçimi olarak değerlendirildiğinde bilgi uçurma, sosyal ve içsel bir kontrol mekanizması olarak önem kazanmaktadır (Gundlach vd., 2008).
- (iii) Aktör, örgüt üyesi, örgütte daha önce görev yapmış bir üye ya da örgütle ilgili bir kişidir.

- (iv) Güdü, bilginin bilgi uçuran tarafından gönüllü olarak ve etik bir protesto niteliğinde aıĝa çıkarılmasıdır bu noktada güdüleyici faktör, kişisel çıkar sağlama araçları da olabilir (Kolarska ve Aldrich,1994).
- (v) Konu, etik olmayan davranışın yapısı ve doĝasıdır (Blumberg,1971).
- (vi) Hedef, etik olmayan eylemi gerçekleştiren örgüt veya üyelerdir (Larmer,1992).
- (vii) Alıcı, haksız eylemin bildirildiĝi kişi veya örgüttür (Miceli ve Near,1994).

Tablo 1’de bilgi uçurmanın bileşenleri, bu bileşenlerin tanımlayıcıları ve niteleyicileri sunulmuştur.

Tablo 1. Olası Bilgi Uçurma Tanımları Matrisi

Bileşen	Tanımlayıcı	Niteleyici
Eylem	İfşa	Kasti/Kasıtsız Yetki dâhilde/Yetki dışında Zorunlu/Zorunlu olmadan Rolün gerektirdiĝi/Rolün gerektirmediĝi
Sonuç	Kamuya bilgi verme Kamuya bilgi vermeme	İmzasız/İmzalı (isimsiz/isimli)
Aktör	alıřan	İ denetçi Etik yesi Diĝer
	rgt yesi Kurumun veri ya da bilgilerine erişme ayrıcalıĝı bulunan kişi	Daha önce çalışmış/Halen alışan Daha önce çalışmış/Halen alışan
Güdü	zgecilik (alturism)	Kişisel çıkarı olmadan kamu yararına
	Bencilik (egoism)	Kamu yararı ve kendi çıkarı için
Konu	Yasa dışılık (illegality)	nemli/nemsiz Güncel/geçmiş/potansiyel
	Ahlakdışı davranışlar (immoral act)	nemli/nemsiz Güncel/geçmiş/potansiyel
	Tzĝe aykırılık	önemli/nemsiz Güncel/geçmiş/potansiyel
Hedef	örgütte oluşan örgüt kontrolünde oluşan ya da rgt kapsayan örgüt üyesini kapsayan	Görevde/Görevden ayrılmış
Alıcı	rgt içinden yetkililer örgüt dışından yetkililer Basın	Resmi ya da geleneksel iletişim yolları ile Resmi ya da geleneksel iletişim yollarını pas geçerek

Kaynak: Vandekerckhove (2006)

Alanyazında bilgi uçurma kavramının bir parçası olarak “görevi kötüye kullanma, örgütsel haksızlık ve örgütsel yolsuzluk kavramlarının da sıkça kullanıldıkları anlaşılmıştır (Nasu, 2015; Lindblom, 2007). Kuramsal olarak bilgi uçurma, örgütte şahit olunan hatalı durumların ifşa edilmesidir. Bu doğrultuda bilgi uçurma, etik bir davranış olarak belirlenebilir. Uygulamada ise bilgi uçurma kavramı sıklıkla negatif anlamlı sözcüklerle tanımlanmaya çalışılmıştır. Bilgi uçurma alanyazında yanlış davranış (Stansbury ve Bart, 2009), örgütsel yolsuzluk ya da örgütsel muhalefet olarak da görülebilmektedir (Near ve Miceli, 1985; Gundlach vd., 2008). Türkçede ise “işpiyonculuk, jurnalcilik, ajanlık, gammazlama, müzevirlik” bilgi uçurma ve bilgi uçuranla birlikte kullanılabilir. Bu nedenle, örgüt çalışanlarının, örgüt yönetiminin denetiminde sergiledikleri yasadışı, etik dışı veya uygun olmayan edimlerinin, bu edimler üzerinde kontrolü olabileceklerini düşündükleri birey veya örgütlere bildirme olarak belirlenebilecek olan bilgi uçurma kavramı, prososyal davranış¹ formu olmasına rağmen bilgi uçuran için yüksek maliyetli sonuçları olan bir davranıştır (Bies vd., 1993).

Tüm tanım ve açıklamalardan hareketle bilgi uçurma ile ilgili iki temel öge ön plana çıkmaktadır. Bilgi uçurma her türlü örgütte görülebilecek ve yaşanabilecek bir olgudur ve hukuk dışı ve etik değerlere uygun olmayan olumsuzlukların ilgili kişilere bildirilerek çözümlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Bu ikinci öge kapsamında üç kavram önem taşımaktadır. Bunlar, örgütte şahit olunan edim ve faaliyetler hukuk dışıdır, yine bu edim ve faaliyetler etik dışıdır veya durumu açığa çıkaran birey tarafından etik dışı olarak kabul edilmektedir, örgüt içinde meydana gelen edim ve eylemler meşru görülemeyecek boyuttadır (Miceli, 2004). Tüm tanımlamalar dikkate alındığında bilgi uçurma eylemi şu şekilde tanımlanabilir: Çalışan çalıştığı örgütte gerçekleşen hukuka veya etik kurallara aykırı her türden gizli eylemleri örgüt içi veya dışı kişi ve kurumlara bildirmesi ve sorunlara çözüm araması durumudur.

2.2. Bilgi Uçurma Deneyimleri

Bilgi uçurma ve bilgi uçuranlar günümüzde ilgi çeken ve çok tartışılan kavramlar arasında yer almaktadır. Önemli bilgi uçurma örnekleriyle konunun ne denli önem arz ettiğinin berraklaşması önemlidir. Finansal yolsuzluklara konu olan Enron’da örgüt çalışanlarından Watkins’in ve Word.com yöneticilerinden Cooper’ın çalışıyor oldukları örgütlerde var olan etik dışı durumları açığa çıkarmaları önemli bir bilgi uçurma deneyimidir. Ayrıca, araştırmacı gazeteci Ellsberg’in ABD ’nin güney-doğu Asya’da gizli askeri ve politik tarihini açıkladığı New York Times yazısı da alanyazında örnek bir bilgi uçurma davranışı olarak gösterilmektedir. Yine, Wigand’ın ve daha sonra Bergman’ın ABD’de sigara üreticilerinin kullanıcılarında bağımlılık yapan nikotinin ve kanserojen etkisi olan maddeleri bilerek sigaraya eklendiğini ya da ayrıştırılmadığını ortaya çıkarmaları sayesinde, 1998 yılında sigara şirketlerinin sigaradan hasta olanlara tazminat ödemeye mahkûm edilmeleri sağlamıştır (Brickey, 2003).

Yakın dönemde belki de en ünlü bilgi uçuranın Edward Snowden olduğu tartışmasızdır. Snowden, ABD istihbarat teşkilatı NSA’ya hizmet veren bir danışmanlık şirketinde çalışırken elde ettiği bilgileri açıklamış, bunun sonucunda ülkesinden kaçmak zorunda kalmıştır. Snowden’in The Guardian gazetesi üzerinden açığa çıkardığı bilgiler, ABD istihbaratının dünya çapında internet ve telefon haberleşmesini izlediği ve gizli bilgileri

elde ettiğini ortaya koymaktadır (Poitras, 2014). Snowden'den önce ABD'nin hukuka aykırı davrandığına dair bilgileri açığa çıkaran ünlü bilgi uçuranlar arasında Wikileaks belgeleri ile bilinen Bradley Manning ve Julien Assange ile gizli Pentagon belgelerini açığa çıkararak ABD'nin Vietnam'daki savaş suçlarını açıklayan Daniel Ellsberg sayılabilir (Miceli, 2004).

Fakat bu örnekler bilgi uçurmanın sadece bir devletin hukuka aykırılıklarının açıklanması ile sınırlı olduğunu düşündürmemelidir. Aksine bilgi uçurma tüm iş ilişkilerinde yaşanabilecek bir durumdur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararına konu olan önemli bir bilgi uçurma vakası, Heinisch/Almanya davasıdır. Bir yaşlı bakım evinde çalışan Heinisch, bakım evinin gereken sayı ve yeterlilikte personel çalıştırmamasına, yaşlı bakımında gereken standartlara uyulmamasına, buna rağmen gerekenler yapılmış gibi yanlış belge düzenlenmesine itiraz etmiştir. Bu amaçla önce örgüt yönetimini uyarılmış, bundan sonuç alamayınca savcılığa şikâyetinde bulunmuştur. İş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilen Heinisch, Alman mahkemelerinde işe iade davasını kaybetmiş, AİHM'ne başvurusu ise olumlu sonuçlanmıştır (Poitras, 2014). AİHM, örgütteki olumsuzluğu açığa çıkaran Heinisch'in işten çıkarılmasını, AİHS m. 10'da yer alan düşünceyi açıklama özgürlüğüne müdahale olarak kabul etmiş ve Heinisch'i etkin şekilde korumayan Almanya'yı tazminat ödemeye mahkûm etmiştir (Nasu, 2015; Strack, 2011).

Yaşanan acı tecrübeler çalışanların susmayıp hukuka aykırılıkları bildirmesinin önemini ortaya koymuştur. Bir çalışanın susması halinde, insanların öldüğü, diğer çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kaldığı, çevrenin kirlendiği, örgütlerin iflase sürüklendiği ve çok sayıda insanın bundan zarar gördüğü, özellikle ekonomik suçlar ile ülke ekonomilerinin zarara uğratıldığı, vergi kaçırmanın ve tam rekabeti sınırlayan anlaşmaların daha kolay hale geldiği bir gerçektir. Buna örnek uzay mekiği Challenger ve Roger Boisjoly vakasıdır. NASA için çalışan Morton şirketinin mühendislerinden Boisjoly'nin uyarılarının dikkate alınmaması sonucu 28 Ocak 1986'da havalandıktan az sonra Challenger infilak etmiş ve içindeki yedi kişi ölmüştür. Aksi yönde verilen talimata rağmen resmi araştırma komisyonunda bu gerçeği ayrıntılı olarak açıklayan Boisjoly, daha alt bir göreve verilmiş ve psikolojik baskı altına alınmış, bunun sonucunda da şirketten ayrılmıştır (Song, 2007).

1993 yılında Jeffrey Wigand'ın açığa çıkardığı olay bilgi uçurma davranışına örnek olması bakımından önemlidir. Bir sigara üretim fabrikasında çalışan Wigand, sigara üretimi sırasında tütüne karıştırılan nikotinin içine sigaraya bağımlılığı artıran ve kanserojen olduğu bilinen kimyasalların eklendiği bilgisini açığa çıkarmıştır. Wigand, örgüt yöneticilerinin durumdan haberdar olduklarını ve bu durumun önüne geçemediklerini bildirmiştir (Nasu, 2015; Miceli, 2004).

İngiltere'de güvenlik önlemlerinin ihmal edilmesi nedeni ile 193 kişinin öldüğü "Herald of free enterprise" feribotunun batması, 37 kişinin öldüğü ve 500 kişinin ağır yaralandığı "Clapham junction" tren kazası ve 167 kişinin öldüğü "Piper Alpha" petrol platformundaki patlama gösterilebilir. "Herald of free enterprise" feribotu batmadan önce bir çalışanın zorunlu güvenlik tedbirlerinin alınması için yönetime öneriler getirdiği, bu önerilere uygun hareket edilmesi durumunda feribotun batmayacağı kaza raporuyla belirlenmiştir. Lyme Bay felaketi olarak anılan olayda ise dört kişinin ölümü ile sonuçlanan tekne kazasının öncesinde iki çalışanın yeterli güvenlik önlemlerinin

alınmamasını protesto ederek tekneyi üreten şirketten ayrıldıkları ortaya çıkmıştır. Diğer olaylarda da bazı çalışanların olumsuzluklardan haberdar oldukları fakat maruz kalacakları misillemelerden veya diğer olumsuzluklardan korkarak durumu bildirmedikleri belirlenmiştir. Bunlara 1991 yılında üç sosyal görevlinin geçmiş 13 yılda küçük çocukları cinsel istismarının ortaya çıkarılıp mahkûm edilmeleriyle “Bank of Credit and Commerce International”ın on dokuz yıl gizlenen usulsüzlüklerinin sonucu olarak iflası da ilave edilebilir (Nasu, 2015; Poitras, 2014; Lindblom, 2007).

Yaşanmış olaylara diğer bir örnek, Sherron Watkins ve Enron vakasıdır. Watkins enerji devi Enron şirketinin iç denetim bölümünde çalışmakta iken, şirket muhasebesinde usulsüzlükler olduğunu tespit etmiş ve bunu üstlerine bildirmiştir. Üstleri konuyu dikkate almayınca Watkins, şirketin CEO’su ve aynı zamanda yönetim kurulu başkanı olan kişiye başvurmuştur. Bu başvurusunda bir rapor da sunan Watkins, özellikle şirketin defterlerinde suni olarak kazancın yüksek ve borçların düşük gösterildiğine dikkat çekmiştir. Fakat bu başvurusu da dikkate alınmamış, hatta Watkins’in işten çıkarılması düşünülererek feshin olası sonuçları hakkında hukuk bürosundan görüş alınmıştır. Hukuken Watkins’in işten çıkarılmasına engel bulunmamakla birlikte, “Securities and Exchange Commission”a durumu ihbar edebileceğinden korkulduğu için, işten çıkarılmak yerine daha düşük nitelikte başka bir göreve atanmıştır. Bu olaylardan yaklaşık bir yıl sonra 2 Aralık 2002’de Enron iflas başvurusunda bulunmuştur. Enron’un iflasına bağlı olarak 6000 kişi işini ve şirketin emeklilik fonundaki birikimlerini kaybetmiş, Enron hisseleri 60 milyar dolar değer kaybetmiş ve şirket alacaklılarının 67 milyar dolarlık alacakları tahsil edilememiştir. Watkins, örgüt içinde bilgi uçurmakla dahi haksız yaptırımlara maruz kaldığı için kamuoyunu ve yetkili makamları durumdan haberdar etmemiştir. Böylece Enron’un iflası ile yaşanan olumsuz sonuçların önüne geçme olasılığı ortadan kalkmıştır. Watkins, WorldCom ve FBI’de benzer durumda olan iki kişiyle birlikte TIME dergisi tarafından 2002’de yılın insanı seçilmiştir (Einarsen vd., 2010). Enron olayı Sarbanes-Oxley Yasasının çıkarılmasına, örgütlerde kurallara uyum (Compliance) konusunda bir denetim oluşturulmasına ve bilgi uçuran çalışanların korunmasına öncülük etmiştir (Poitras, 2014; Lindblom, 2007).

1989 yılında İngiltere’de, anestezi uzmanı Stephon Bolsin, çok sayıda bebeğin uygun olmayan koşullarda yapılan kalp ameliyatları esnasında öldüğü bilgisini medyaya sızdırmış ve sonraki 6 yılda yüksek bebek oranlarına dikkat çekmek ve çocuk kalp hastalıkları bölümlerinin fiziksel koşullarını iyileştirmek için çok sayıda eylem, toplantı ve etkinlik düzenlemiştir. Bolsin’in çabaları sonucunda İngiliz hükümeti hastanelerde uygun olmayan koşullarda ameliyat yapılamayacağı ile ilgili yasal bir düzenlemeye gitmiş ve kapsamlı bir sağlık reformu yapmayı kabul etmiştir. Bolsin’in çalışmaları sonucunda İngiltere’de ameliyat esnasında bebek ölüm oranları binde 30’dan binde 5 seviyelerine gerilemiştir (Bolsin vd., 2011; Eaton ve Akers, 2007).

Rudolf M. Elmer, Julius Baer isimli İsviçre bankasında üst düzey yönetici olarak çalıştığı dönemde, bankanın yasadışı kara para aklama işlemlerinde paravan olarak kullandığı Cayman Adalarındaki off shore hesaplarının bilgilerini Jullian Assange’ın Wikileaks adı sitesi kanalı ile açığa çıkarmıştır. Medyaya sızdırılan bilgiler arasında çok sayıda şirketin vergi kaçırdığı, kara para aklayan devlet adamları, kaynağı belirsiz hesaplar ve çok sayıda ülkenin üst düzey yöneticilerine ait rüşvet belgeleri vs. bulunmaktadır (Rizzi ve Lerner, 2013).

Yaşanan olaylar bir yandan örgütlerdeki kurallara aykırılıkların ortaya çıkmasını sağlayan en önemli bilgi kanalının, çalışanlar olduğunu göstermektedir. Fakat diğer yandan bu olaylar, hukuka aykırılıkları ve tehlikeleri bildiren çalışanların ağır bedeller ödediğini göstermektedir. 1973 yılında Hoffmann, Roche şirketinin Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) rekabet hukuku kurallarına uymadığını AET makamlarına ihbar eden şirket çalışanı Stanley Adams, AET komisyonu tarafından ihbarın gerçek olduğunun tespit edilmesine ve Roche'nin cezalandırılmasına rağmen şirket merkezinin bulunduğu İsviçre'de ekonomik casusluk ve meslek sırlarını açıklama suçlarından 12 ay hapis cezasına mahkûm edilmiştir (Read ve Rama, 2003).

Türkiye'den de örnekler bulunmaktadır: “bir ilaç şirketinin piyasaya sürdüğü bir ilacı, bir ecza deposuna 88 bin TL'ye, SSK'ya (Sosyal Sigortalar Kurumu) ise 231 bin TL'ye fatura ederek, devleti yüksek fiyatla ilaç satarak, 8,2 milyon TL zarara uğrattığı, ecza deposu dışındaki diğer depoların SSK ihalelerine katılmasına engel olduğu, böylece hâkim durumunu kötüye kullandığı, ilaç şirketinin pazar paylaşımı içine girdiği ve fiyat belirlediği, depolar arasında ayrımcılık yaptığı, ihalelerde ulusal rekabet mevzuatına aykırı davrandığı ve ilaç şirketinin iç denetim raporunda da rekabet kurallarının ihlal edildiği bilgisini” şirket çalışanı Veysi Mungan, kurum içi bildirim ve uyarıları da sonuçsuz kalınca savcılık, Rekabet Kurulu ve kamuoyuna bildirmiştir. Mungan işten atılmış; polis eşliğinde iş yerinden çıkarılarak, Gasp Dairesi'ne götürülüp sorgulanmıştır. Şirket ve çalışan tarafından karışıklı açılan davalar, Mungan'ın lehine sonuçlanmıştır. Şirketin yeni genel müdürünün açıklamasına göre fahiş fiyatla ilaç satımı teknik bir hatadan kaynaklanmaktadır. Bu olay nedeni ile yaklaşık 300 çalışan işten çıkarılmıştır. Yapılan şikâyetleri inceleyen Rekabet Kurulu, şirketin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yasaklanmış olan davranışları gerçekleştirdiğine oy birliği ile karar vermiştir. Fakat Mungan 2004 yılında gerçekleşen bu olaylar sonrası bir daha hiçbir şirkette işe alınmamıştır (Başaran, 2010).

3. BİLGİ UÇURMANIN KURAMSAL TEMELLERİ

Bilgi uçurma, çalışanın örgütte karşılaştığı bir durumu belli bir örüntü içinde örgüt içi ve dışı makamlara iletmesi bir süreçtir. Bu açıdan bilgi uçurmanın ilk olarak örgüt psikolojisi içerisinde yer alan “gizil kontrol”, “destekleyici düşünme”, “sadakat”, “sosyal öğrenme” kuramları incelenerek kavramsallaştırılması önem arz etmektedir.

3.1. Gizil Kontrol Kuramı

Bilgi uçurma, Tompkins ve Cheney'nin (1985) Gizil Kontrol Kuramında (Theory of Unobtrusive Control) örgüt içi bir iletişim biçimi ve kontrol aracı olarak değerlendirilmektedir. Özü itibarıyla kuram, örgütün, kendi üyelerini belirli bir kontrol alanı altında tuttuğu ve bu alanın örgüt içi iletişimi fark edilmeyecek ölçüde belirlediği varsayımına dayanmaktadır (Bullis, 1991).

Gizil Kontrol Kuramında, örgüt çalışanları, belirli denetleme mekanizmalarıyla kontrol altına alınmakta bu sayede örgütün amaçlarını en iyi şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Kurama göre, örgüt yöneticileri, basit, teknolojik, bürokratik

(hiyerarşik) kontrol mekanizmalarını işe koşarak örgüt iklimine hâkim olmaya çalışmaktadırlar (Powers, 1973).

Basit kontrol mekanizmalarını kullanan yöneticiler, sahip oldukları gücü örgüt üyeleri üzerinde keyfi olarak ve açıkça kullanmakta, bu sayede örgütün çalışma alanlarını denetlediklerine inanmaktadırlar. Söz konusu kontrol mekanizmasıyla var olan etik dışılıkları belirleme ve olası bilgi uçurma durumlarına ilk elden hâkim olma durumu da söz konusudur. Teknolojik kontrol ise örgüt çalışanlarını, örgütün fiziki donanımı içerisinde konumlandırılan teknolojik aygıtlar kullanılarak denetim altına alma olarak tanımlandığında, örgüt çalışanlarının kamera, ses cihazları ve diğer kontrol araçlarıyla (belirli internet sitelerine girme sıklıkları, e-posta yazışmaları, sosyal medya kullanımları vb.) denetleyerek örgüt içinde olası etik ve hukuk dışılıkları ile bilgi uçurma durumlarını belirleme çabasıdır (Ailon, 2006).

Bürokratik kontrol, örgütün yapısal ve sosyal sistemi içinde var olan emir-komuta zincirini esas alarak ast-üst ilişkileri bağlamında oluşan bir denetim mekanizmasıdır ki bu denetim, örgütün dikey hiyerarşik yapısındaki üst makamlarca yapılmaktadır. Bu kontrol mekanizmasını kullanan örgütlerde, bilgi uçurma davranışı astlarda üstlere doğru gerçekleşen örgüt içi bir sürecin ifadesidir.

Son yıllarda bürokratik örgüt yapıları giderek daha basık, esnek ve yatay örgüt yapılarına evrilmiştir. Böylesi bir dönüşümün sonucu olarak hiyerarşik yapıdan uzaklaşıldığı, örgüt içi iletişim esnekleşmiş ve ast-üst ilişkileri yerini yüz yüze etkileşimli iletişime bırakmaya başlamış, örgüt içinde var olan yazılı kural ve düzenlemelere örgütsel hedef ve değerlerin içselleştirilmesine ve örgüte bir vatandaşmışçasına adanmışlık durumuna doğru dönüşmüştür (Balci vd. 2012; Halim vd., 2013). Örgütlerde yaşanan söz konusu değişimin doğal bir sonucu olarak bürokratik kontrol ve yapılanmalar, giderek yerlerini örgüt üyelerinin birbirlerini izledikleri ve birbirlerinin davranışlarını kontrol etmeye başladıkları yatay kontrol ve yapılanmalara bırakmaya başlamıştır. Gizil kontrol bir bakıma örgüt çalışanlarının birbirlerini kontrol ettikleri ve örgütte yaşanan olumsuzlukları, etik ve hukuk dışı durumları iç veya dış makamlara ilettikleri bir süreç, yani bilgi uçurma sürecine dönüşmüştür (Rizzi ve Lerner, 2013).

Gizil kontrolün üç temel özelliğini belirleyen Tompkins ve Cheney'e göre (1985), yöneticiler, çalışanların davranışları üzerinde doğrudan etkilidir. Yöneticiler, çalışanların davranışlarına rehberlik ederek onları yönlendirebilmektedir. Örgüt üyelerinden birinin kural dışı davranma durumunu fark eden başka bir çalışanın, bu durumu üst yönetime veya örgüt dışı makamlara bildiren bildirmeme konusunda örgüt yöneticileri cesaret verici ve yönlendirici olabilmektedir. Bir diğer özellikse, örgüt üyelerinin yöneticilerin kendilerini yönlendirdiği konulara riayet etmesidir. Bu durumda yönetici, örgüt çalışanın kendi rehberlik ve yönlendirmelerine ne derece uyduğunu ve örgütü ne derece kontrol edebildiğini belirlemekte ve örgüt çalışanlarını gizil bir güç etrafında toplayabilmektedir. Gizil kontrolün son özelliği ise örgüt üyelerinin, örgüte olan psikolojik bağlılıkları veya örgütsel bağlılıkları ile kendilerini örgütün bir vatandaşmışçası gibi görebilme dereceleridir. Örgütsel özdeşleşme durumu olarak adlandırılabilen bu üçüncü özellik ile örgüt çalışanlarının karar alırken örgüt yöneticilerinin rehberlik ve yönlendirmelerine, örgütün değerlerine ve mesleki etik kodlara ne derece uydukları belirlenebilir (Ray, 2006).

Gizil kontrol kuramı, bilgi uçurma kavramını örgütsel özdeşleşme ve vatandaşlık süreci olarak ele almıştır. Çeşitli kontrol mekanizmalarıyla örgüt çalışanları üzerinde iktidar kuran örgüt yöneticisinin, örgütte oluşabilecek her durumu önceden bilebilmesini ve örgütte gizli bir içsel kontrol mekanizması kurulmasını sağlayan gizil kontrol kuramı, bilgi uçurma davranışının örgüt içinde belirlenip kontrol edilebilen bir davranış olduğu varsayımına dayanmaktadır.

3.2. Destekleyici Düşünme Kuramı

Örgüt çalışanlarının, örgüt içinde kendilerini özgürce ifade edebilecekleri açık bir iletişim ortamı oluşturulması ve söz konusu açık iletişim düzleminde bilgi uçurma davranışını, ifade özgürlüğü bağlamında ele alan destekleyici düşünme kuramına göre (Promotive Thinking Theory veya Free-Thinking Theory), açık bir iletişim ortamının sağlandığı örgütlerde, çalışanlar arası destek, örgütsel bağlılık ve eleştiriye açık bir örgüt kültürünün oluşacağı ve bu sayede örgüt içinde yaşanabilecek olumsuzlukların örgüt içinden ve dışından, söz konusu sorunları çözebilecek otoritelere cesurca bildirilebileceğini savunmaktadır (Armstrong, 2005; Lindblom, 2007).

Örgüt çalışanlarının, örgütte yaşanan etik ve hukuk dışılıkları özgürce ifade etmeleri bu kuramın temelinde yatmaktadır (Estlund, 1995). Bununla birlikte katı ve bürokratik yapılan örgütlerde, çalışanların, örgütte yaşanan etik ihlalleri ve hukuk dışılıklar ile sorunları açıkça ifade etmelerinin görece daha düşük olmasının bir nedeni olarak, böylesi örgütlerdeki yöneticilerin, örgütün verimliliği için hiyerarşik bir yapılanma içinde olması yönündeki inançları olduğunu belirleyen Gordon ve Miyake (2001), bilgi uçurmanın özünde eleştirel bir davranış dizgesi olduğunu, bilgi uçurma davranışının görülebilmesi için örgütlerin eleştirel bir biçimde yönetilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Örgüt çalışanlarının ifade özgürlüklerini, örgüt içinde koruma çabasının eleştiriye dayalı yönetim anlayışıyla sağlanabileceğini belirten Gordon ve Miyake'ye göre (2001) örgüt içinde kendini açık ifade edebilen ve örgütte yaşanan etik ve hukuk dışı durumları istediği makama özgürce bildirebilen çalışan, işine daha fazla yoğunlaşmakta ve kendini örgütün bir parçası gibi görmektedir. Aksi durumdaysa tükenmişlik, yabancılaşma ve yalnızlaşma gibi durumlar söz konusu olabilmektedir (Estlund, 1995).

Destekleyici düşünme kuramının, bilgi uçurma davranışının temelinde yer alan özgür ifadeyi açıklamayı esas alması ve örgüt içinde yaşanan olumsuzlukların eleştirel bir dille ve açık bir şekilde ifade edilmesini öngörmesi sebebiyle, bilgi uçurma davranışının nedenlerini anlama çabasına katkı yapabileceği anlaşılmaktadır.

3.3. Sadakat Kuramı

Alanyazında bilgi uçurma kavramını inceleyen çalışmalarda sıklıkla karşılaşılan kuramlardan biri de hukuk dilinde “sadakat borcu” veya “ihbar borcu” olarak da anılan sadakat kuramıdır (Loyalty Theory). Sadakat kuramı, temelde örgüt içinde etik bir ihlali veya hukuki bir durumu öğrenen çalışanın etik bir ikilem yaşayacağını, öncelikle işine olan inancının azalacağını ve iş doyumunun düşeceğini ve örgüte yönelik sadakat durumunu sorgulayarak bilgi uçurma davranışını gerçekleştireceği varsayımına

dayanmaktadır (Dozier ve Miceli, 1985). Sadakat kuramına göre bir örgüt çalışanı, bilgi uçurma davranışını gerçekleştirmeden önce bu davranışın olası sonuçları üzerine odaklanmakta ve üç farklı davranış kalıbı sergileyebilmektedir (Elliston, 1982). (i) Etik veya hukuk dışılığı öğrenen çalışan bu durumu bildirmek yerine örgütünü terk etmeyi seçebilir. (ii) Örgüt çalışanı, bildirimde bulunmadan ve işten ayrılmadan örgütün bu etik dışılığı kendi imkânlarıyla fark etmesini ve örgütte belirli değişikliklerin olmasını da bekleyebilir ki bu davranışa ‘sadakat hali’ de denilmektedir. (iii) Çalışanın yapabileceği bir diğer davranış da örgütte kalıp etik dışılığı gerçekleştiren kişilerle aktif olarak mücadele etmesidir.

Hirschman’a göre bilgi uçurma davranışı kapsamında sadakat, aktif ve pasif bir davranış biçimi olarak değerlendirilebilir. Aktif sadakat, örgüt çalışanının, diğer örgüt çalışanının yapmış olduğu etik dışı davranışı onaylama anlamı taşırken; pasif biçimde, bazı etik dışı davranışların görmezden gelinmesi söz konusudur (aktaran: Henik, 2015). Sadakat kuramında, örgüt çalışanının bilgi uçurma davranışı göstermesi onun örgüte bağlılık düzeyiyle ve dolayısıyla sadakat derecesiyle ilgilidir. Örgütte yaşanan bir etik dışılığı belirleyen ve bilgi uçuran bir çalışanın işten kendi isteğiyle ayrılmadığı veya iş akdinin sonlandırılmadığı durumlarda, örgüte yönelik sadakatin belirleyici olduğunu bildiren Hirschman’a göre, örgüt çalışanının işine yönelik sadakat düzeyi yüksekse, örgütte yaşanan etik dışı durumlar karşısında örgütte kalmayı tercih etmekte ve genellikle içsel bilgi uçurma kanallarıyla bildirimde bulunmaktadır (aktaran: Perry, 2015).

Sadakat kuramı, bilgi uçurma davranışı sürecinin anlaşılması ve bilgi uçuranın, karşılaşacağı durumların anlaşılması açısından önem taşımakla birlikte, bilgi uçurma davranışı sonucunda karşılaşılabilecek maliyet, davranışın etkinliği ve etik dışılığın sonlanıp sonlanmayacağı ile bilgi uçurma durumunda bilgi uçuranın sahip olduğu alternatif davranım örneklerinin belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir.

3.4. Sosyal Öğrenme Kuramı

Alanyazında, bilgi uçurma davranışı öğrenilen bir durum olmasa da bu davranışın sosyal öğrenme sonucu oluşabildiğine yönelik bulgulardan hareketle sosyal öğrenmenin bilgi uçurma davranışlarını etkilediği belirlenebilir. Miller ve Dollard’a göre (1950) çalışanlar, örgüt içinde diğer çalışanların davranışlarını ve bu davranışların olası sonuçlarını gözlemlemekte ve sonucu toplu, örgüt ve çalışan için olumlu olan davranışları taklit etmektedir; fakat olumsuz sonuçlanan gözlemler taklit edilmemektedir. Bu anlamda çalışanın bir rol modelini taklit etmesi, “edimsel şartlanma” olarak adlandırılabilir. Davranışın öğrenilebilmesi için çalışanın davranışın sonuçlarını bizzat yaşaması da bir gereklilik değildir. Taklit yoluyla öğrenilen bilgi uçurma davranışı, edimsel şartlanmanın özel bir şeklidir ve taklit edilen davranışın pekiştirilme sıklığı ile ilintilidir. Bu noktada bilgi uçurma sonucu çalışana bir ödül veya ceza takdir ediliyorsa davranışın görülme sıklığı da değişiklik gösterecektir (Liu vd., 2015).

Bandura’ya göre (1986) kişilik, etkileşimli süreçlerin (bilişsel, davranışsal ve çevresel) birbirleriyle çarpışması sonucu oluşmaktadır. Örgüt içinde bireyin sadece gözleyerek bir davranışı öğrenmesi olasılığı bulunsa da etik bir değerlendirme ve anlamlandırma olmadan davranışın oluşmasını beklemek olanaklı değildir. Sosyal öğrenme kuramına göre çalışanlar, örgütteki sosyal yaşamın aktif üyeleridirler ve örgüt içindeki olaylardan

etkilenen sosyal canlılardır (Shardlow ve Doel, 2012). Çalışanların, kişisel tecrübeleriyle aktarılmış ve birbirlerinden öğrendikleri durumları örgütte oluşan sorunlara çözüm bulmak amacıyla kullandıkları bilinmekle birlikte, Near ve Miceli (1985) bilgi uçurma kavramının yalnızca sosyal öğrenme süreci olarak adlandırılmasının, bilgi uçurma gibi girift bir kavramı açıklamakta yetersiz kalacağını bildirmişlerdir. Bu noktada konunun farklı yönleriyle ele alınması gereklidir. Örgüt kuramları kapsamında ele alındığında bilgi uçurma kavramı temel olarak, sosyal sistem kuramı, iletişimsel eylem kuramı, sosyal takas kuramı ve işbirliği kuramı kapsamında ele alınmıştır.

3.5. Sosyal Sistem Kuramı

Parsons'a göre (1967) bir örgütün özü, birliktelik olarak örgütlenmiş bir küme ya da grubun yaşantısı tarafından örüntülenen, normatif bir düzendir. Bir "düzen" olarak örgüt, değerler, normlar ve kuralları içermektedir ve çalışanlar bu kamusal alan düzleminde uygun etik davranışlar sergilemek durumundadırlar. Ancak uygun etik davranışların sergilenmesi her zaman mümkün değildir (Bies vd., 1993; Davidson vd., 2005). Örgüt, çalışanlarına benimsettiği norm ve değerlerin kontrolünden sorumludur. Bazen bu kontrol yapılandırılmamış içsel süreçlerde, bazen de örgüt bünyesinde istihdam edilen iç denetçiler tarafından, bazen de medya ve devlet kurumları aracılığıyla (dışsal) yapılmaktadır (Habermas, 2001).

Parsons bilgi uçurma eylemine doğrudan değinirse de eylemin zeminini hazırlayan örgüt yapılarını tanımlamıştır. Örgütler sosyal yapılardır ve oluşumları hammadde, enerji, insan gücü ve bilgi unsurlarının dengeli düzenlenmesine bağlıdır. Örgütte bir alanda oluşacak aksaklık diğer alanlara da tesir etmektedir. Bu bakımdan örgütün yaşamını sürdürmesi sosyal bir bütünlük içinde olmasına bağlıdır (Robertson, 1991).

Parsons, Durkheim'in bütüncül işlevselciliğinden hareketle, örgütü oluşturan bütün etik değerlerin örgütte var olan bir işleve karşılık gelmekte olduğunu ve her örgütün 'anormal durumlar' dışında aksamadan çalışmasının zorunlu bir örgüt içi etik dizgesi geliştirmesine bağlı olduğunu belirtmiştir. Bu noktada örgüt içinde hukuka aykırılıkları veya etik ihlallerine dayalı bir fenomenin açığa çıkarılması örgütün işlevsizleştiğinin de kanıtı olmaktadır.

Sosyal etkileşimi bozulmuş ve kargaşa (kaos) durumunda olan örgütlerde, farklılıkların başlaması ve örgütün organik bileşenlerinin edilgenleşmesi sonucu oluşabilecek düzensizlik ve dalgalanma durumunda bilgi uçurma davranışının daha çok yaşanması Parsons'un adaptasyonu sağlayamayan örgütlerin sona ereceği düşüncesiyle açıklanmaktadır (Miceli vd., 2013). Sosyal sistem kuramı, bilgi uçurma davranışını tam olarak açıklamasa da örgüt içinde var olan roller, rol takımları ve örgüt kültürüne getirdiği bakış nedeniyle bilgi uçurma araştırmalarına konu olmuştur. Bu açıdan bakıldığında özellikle kaos durumundaki örgütlerin iç dinamiklerini açıklamada ve kaos durumundaki örgütlerde yaşanan iletişim sorunlarını anlama noktasında önemlidir.

3.6. İletişimsel Eylem Kuramı

Habermas, biçimsel rasyonalitenin farklı bir biçimi olarak gördüğü ileri kapitalizmin ve modern dünyanın getirilerine, örgüt çalışanın bir karşılık verme çabası olarak, iletişimsel eylem kuramını ve onun somutlaştığı ‘yaşam dünyası’ kavramını temel almaktadır. Bu noktadan bilginin, yaşam dünyası kavramında iletişimsel gerçeklik tarafından saflaştırılması ve üretilmesi; kapitalist sistemin tehditlerine karşı bağışık ve yeniden üretilebilir kurucu bir adım olarak gösterilmektedir. Bu noktada, örgüt içerisinde çalışan ve bilgiye sahip olan öznenin (bilgi uçuran) örgütün yaşamını sürdürmesine mal olsa bile sisteme bir başkaldırı niteliği ile elindeki bilgiyi paylaşmak istemesi, iletişimsel olarak kurulan ve özneler arası boyutta anlaşılacak aklın önceliğine dayanmaktadır (Habermas, 2001).

Habermas’a göre bilginin uçurulması gerçeği, bilginin temellendirilmesiyle değil, kullanımıyla ilgilidir. Bu kullanım karşılıklı anlaşma ve uzlaşma dayanmayabilir. İletişimsel eylem kuramı, örgüt içi ihlal ve aykırılıkların bildirilmesini, ‘toplumun demokratik öz örgütlenmesinin’ meşru ve ideal zemini olarak görmektedir. Bilgi uçurma ile örgüt kendisini arındırmakta, üretim sürecinin aktörleri örgüt içinde olan biteni daha iyi anlama fırsatı bulmaktadırlar (Klikauer, 2013; Habermas, 2003; Poloma, 1993).

Habermas’a göre örgüt yaşamının bir parçası olan “iletişim, kültürel olarak kökleşmiş bir iletişim zemininde gerçekleşir” (2001). Bu durumda örgütler kendi ihlal, aykırılık veya olumsuz eylemlerini dışa vuran çalışanlarını örgüt içi kültürel bir zeminde değerlendirirler. Bu değerlendirme çoğu kez bilgi uçurmanın gizli veya açık bir biçimde izole edilmesi ve iş akdinin sonlandırılması ile neticelendirilir.

İletişimsel eylemin de temelde eleştirdiği Kapitalizme alternatif bir ekonomik eksende toplumsal sistem öneren Marx, kapitalist sistem sonrası kurulacak yeni sosyal toplumsal düzende proleter egemenliğin söz konusu olacağını bildirmiş, işçi sınıfının kuracağı ve yöneteceği sistemin üretim kökenli doğası gereği etik ihlallerden ve hukuka aykırı davranışlardan nispeten arınık olacağını belirtmiştir. Marx’ın sistem yorumundan ve Habermas’ın öngördüğü yapıdan hareketle, kapitalist sistemin ileri aşaması olduğu düşünülen ‘yaşam dünyası’ kavramında, işçilerin öz benlikleri, onurları ve kişilik özellikleri korunarak çalışmaları gerektiğini bu açıdan işçinin ahlaki gelişmişlik düzeyini artırmak için sürekli desteklenmesi gerektiğini vurgulamıştır (Fidan ve Öztürk, 2015).

İletişimsel Eylemin gerektirdiği yaşam dünyası içinde işçi salt bir üretici değil fakat aynı zamanda insani vasıflarını koruyan bir bireydir. İşçinin sürekli denetlenmesi değil doğru davranışa sevk edilmesi gerekir. Bu noktada Habermas, güçlü bir iletişim ağı oluşturulmasını ve üretimi engelleyebilecek her durumun yaygın-yatay ve dikey ilişki dizgeleri ile örgüt içindeki yöneticilere iletilmesini istemektedir. Habermas’ın bahsettiği bu iletişim düzlemi veya sürekli kontrol durumunu formel bir bilgi uçurma sistemi olarak yorumlayan Rikowski, bilgi uçurmanın aslında iletişimsel eylem kuramının bir sonucu olarak belirlediğini ve kapitalist toplum biçimine bir başkaldırı olduğunu belirlemiştir. Rikowski’ye göre (1996), bilgi uçurma özelde örgütü veya genelde sistemi koruma çabasıdır ve bilgi uçurmanın gönüllü, bireysel veya toplumsal çıkarlarını ön planda tutan Marksist bir eylem dizgesidir.

İletişimsel eylem kuramı, örgüt içi ve dışı var olan iletişimi, örgüt içinde oluşabilecek iktidar sorunsalını ve bunun yanında çalışanlar arasında oluşabilecek tahakküm, yabancılaşma, ötekileşme ve yalnızlaştırma gibi kavramları açıklaması bakımından önemlidir. Bunun yanında iletişimsel eylem kuramının gelecekte örgüt içi dizgeleri daha belirginleştireceği düşünülmektedir.

3.7. Sosyal Takas Kuramı

Homans (1958), Blau (1964) ve Gouldner'ın (1960) öncü çalışmalarıyla şekillenen ve özünde örgütlerin, kendi çalışanlarıyla olan ilişkilerini bir karşılıklı yükümlülük süreci olarak ele alan kurama göre, örgüt üyeleri, örgüt içinde yaptıkları iş ve davranışın bir şekilde kendilerine döneceğine, her davranışın karşılığının bulunduğu, açıkça belirlenmiş olmasa da örgütten çeşitli beklentileri olduğuna ve takas ilişkisinin bir çıkarlar dizgesi olduğuna inanmaktadırlar (Macey,2007; Kidder, 2005).

Homans'a göre, çalışanların psikolojik gelişmişlik düzeyleri ve örgütten bireysel çıkarlar elde etme beklentileri onların örgüt içindeki davranışlarını etkilemektedir. Çalışanlar, ödül veya çıkar elde etme beklentilerini artırarak sosyal eylemlerini çeşitlendirmektedirler (aktaran: Blau,1964: 206). Bu noktada bilgi uçurmanın davranışlarının temelinde ödül veya çıkar elde etme beklentisi olduğunu bildiren Miethe (1999), örgütlerin sosyal yapılar, normlar ve değerlerle yönetildiğini, örgüt içinde oluşturulan güven ve bağlılığın karşılıklı sorumluluklar ile şekillendirildiğini, bilgi uçuranların davranışlarının temelindeyse çıkar güdülerinin yattığını belirtmektedir.

Thibaut ve Kelley'e göre (1959) örgüt çalışanları, bir çeşit maliyet-fayda analizi yapmakta ve faydalarını artırmak, bunun karşılığında ödedikleri maliyetleri azaltarak karşılıklı takas etkileşimlerinden en çok yararı elde etmek istemektedirler. Maliyet-fayda analizi sürecinde çalışanlar takas ilişkisi sonunda elde ettikleri ödülleri ve diğer getirilerin kendilerine olan maliyetlerini karşılaştırarak elde ettikleri çıkarları ölçmektedirler. Söz konusu ölçüm, tarafların takas ilişkisinden tatmin durumlarını da belirlemektedir (aktaran: Asalage ve Eisenberger, 2003).

Örgüt içinde etik veya hukuk dışı bir durum olduğu bilgisini tespit eden çalışan, gelecekte bu bilginin karşılığını almayı umduğu durumlar olabilir. Miceli ve Near (1994), örgütte etik dışı bir durumu fark eden bir çalışanın öncelikle durumdan çıkar elde etmeyi düşündüğünü, etik dışı davranışı yapan (fail) kişiyle görüşerek onu kendine 'borçlu' kıldığını, failin ise kendisini bilgi uçurana karşı bazı çıkarlar sağlamak zorunda veya bilgi uçurana karşı yükümlülükleri olduğunu hissettiğini, her iki tarafında bu takas ilişkisinden memnun kaldığı ölçüde etik dışı durumun gizlendiği veya umduğu çıkarı elde ettiğini düşünmeyen çalışanın bilgi uçurduğunu belirlemiştirler.

Takas kuramına göre, örgütteki etik veya hukuk dışılığı fark eden ve bunun sonucunda çıkarlar (ödül, terfi, hediyeler vb.) elde eden çalışan, bir çeşit tek taraflı güce de sahip olmuştur. Söz konusu tek yönlü güç, saygı gösterme, itaat etme ve sosyal desteğin artması vb. olarak belirlenen bazı faydaları sağlayacaktır. Bazı durumlarda tek taraflı gücü elde eden çalışan, etik dışı duruma ilişkin bilginin süreklilik durumuna göre çıkar elde etmeyi sürdürmek isteyebilir (Blau, 1986). Böylesi bir durum, bilgi uçurma davranışının görülme sıklığı da azalmaktadır.

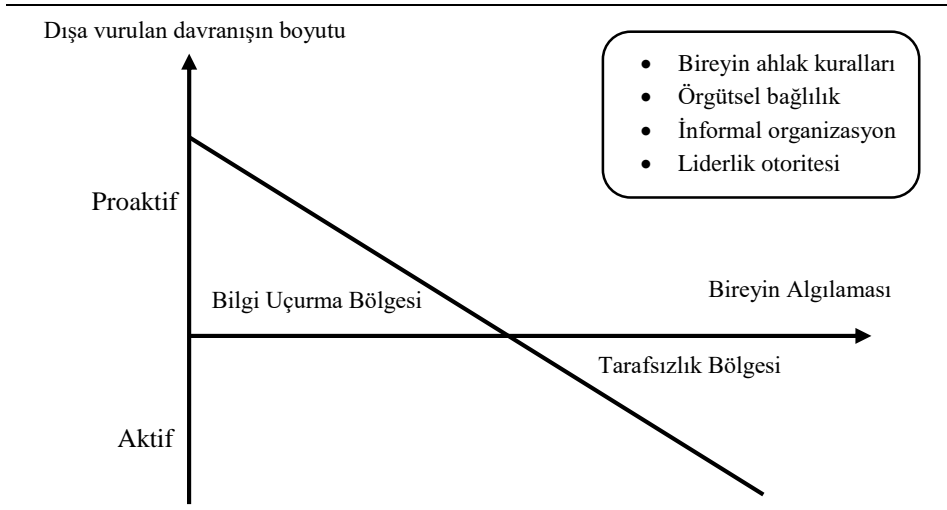
Alanyazındaki tartışmalardan hareketle, sosyal takas kuramı, bilgi uçurma davranışını örgüt içinde yaşanan sosyal bir süreç olarak değerlendirmekte, bilgi uçurmanın çeşitli çıkarlar elde etmek isteyebileceği durumları açıklamaya çalışmaktadır.

3.8. İşbirliği Kuramı

Barnard ise örgütü, aralarında düzenlenmiş ilişkiler bulunan fiziki, biyolojik, psikolojik ve sosyal elemanlardan meydana gelen yoğun bir düzen olarak isimlendirmiş ve iki veya daha fazla sayıda kişinin etkinliklerini bilinçli olarak denetlediği ve koordine ettiği işbirliğine dayalı sistem olarak tanımlamıştır. İşbirliği olgusu da otoriter yönetim felsefesinden uzaklaşılmasına neden olmuştur (aktaran: Kolarska ve Aldrich, 1994; Ernst ve Young, 2010).

Barnard yönetim fonksiyonlarını değişik bir biçimde ayırtmıştır (aktaran: Anicich, 2009). Barnard'ın öne sürdüğü, biçimsel örgütlerde otoritenin en üstte değil, en alt düzeyde yer aldığı ve otoritenin bir emirle yerine getirilmesinin öncelikle emrin ast tarafından kabul edilmesi gerektiği yolundaki görüşleri (Şekil 1) temel alınarak, örgütsel emirler bireylerle ilişkili olarak kişisel açıdan kabul, nötr ve ret olarak üç gruba ayrılmıştır (Nam ve Lemak, 2007). Şekil 1'de Barnard'ın kuramından uyarlanan bilgi uçurma bölgesi görülmektedir.

Şekil 1. Bilgi Uçurma Bölgesi



Kaynak: Nam ve Lemak (2007)

Şekil 1'de görülebileceği gibi taraflısızlık bölgesi, Barnard'ın kabul bölgesine benzemektedir, bu bölgede emirler sorgulanmadan yerine getirilir ve insanlar alışlagelmiş şekilde işlerini yürütürler. Nötr alanda ise, emirler zorla kabul edilir ya da nadiren kabul edilmez. Nötr alan, emirlerin koşullu olarak kabul edildiği bir alandır (Bjorkelo vd., 2010).

Şartlı kabul geçicidir, çünkü birey basit bir kabul yerine emrin etik kapsamı ve/veya yasallığı üzerine düşünmektedir (Keenan, 2007). Bu noktada, birey henüz bilgi uçurmaya yönelmemiştir, fakat bilgi uçurma olasılığı bulunmaktadır. Eğer emirler ret alanında bulunuyorsa, birey duruma aldırılmaz davranabileceği gibi, emre karşı gelmeye kadar değişen bir olasılıkta karşılık verebileceği görülmektedir (Nam ve Lemak, 2007). Barnard'ın düşünce yapısına göre tarafsızlık bölgesi, proaktif ekseninden itibaren bilgi uçurma bölgesi olarak ele alınabilir. Bununla birlikte, dışsal bilgi uçurmanın bu bölgede gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belirlenmemektedir. Çünkü bilgi uçurma kişisel özellikler ile örgütsel kapsama bağlıdır (DeGeorge, 1990; Balcı vd., 2012).

3.9. Etik Kuramlar

Bilgi uçurma kavramı etik bir sorunsaldır ve etik bir düzlemde tartışılması önemlidir. Çalışma hayatında doğru ve yanlış kavramlarını bilmek ve doğru olanı seçmek şeklinde ifade edilen iş etiği kavramı, örgütteki yanlış uygulamaları açığa çıkarma olarak da adlandırılabilen bilgi uçurma kavramını da kapsamaktadır (Menzel, 2012; Baltacı ve Balcı, 2017).

Bilgi uçurma kavramını etik bir düzlemde incelemek ve çeşitli etik kuramlarına göre kavramı açıklamak da mümkündür. Finn ve Lampe (1992), ahlaki davranış ile bilgi uçurma eylemi arasında olumlu bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Bireyin gerçekleştirdiği eylemin sonuçlarının onun niyetlerinden önemli olduğu ana görüşünü savunan “faydacı kuram”a göre, insan eylemlerini mutlu olmak için gerçekleştirmektedir. Mutlu olmak isteyen insan acıdan kaçma ve hazzı ulaşma amacı ile hareket etmektedir (Cevizci, 2010). Bu noktada hazların insanı mutlu kıldığı ve özde bireyin mutlu olmasının genelde toplumun da mutlu olması anlamına geldiğini savunan faydacı kurama göre, insan yalnızca kendi eylemlerinin etkisi altında değil fakat aynı zamanda bir parçası olduğu toplum onun eylemlerinde etkilidir. Bu bağlamda insanı mutlu kılacak en yüce hazzın “mümkün olan en çok insana en çok faydayı sağlayan haz” olduğu görüşünü savunan faydacı kuram, toplumun sağlayacağı fayda göz önüne alınarak eylemde bulunmanın bireyi mutluluğa götüreceği görüşündedir.

Faydacı kurama göre hareket eden bir kişinin, eylemin gerçekleştirilmesine yönelik bir karar almadan önce eylemin sonuçlarına ilişkin tüm alternatiflerin göz önüne alması ve eylemin olası sonuçlarına ilişkin maliyet/fayda analizinin yapılması ve özde kendisi ve genelde topluma en çok yararı sağlayacak eylemi gerçekleştirmesi önemlidir. Örgüt içinde şahit olduğu etik ihlal veya hukuka aykırılıkları örgüt içinden veya dışından yetkililere bildirme niyetinde olan kişi, söz konusu ihlal veya aykırılıklardan toplumun büyük bir bölümünün etkileneneceğini düşünerek hareket eder ve kişisel çıkarlarından çok toplumun yararını ön planda tutarsa faydacı kurama göre hareket etmiş demektir. Bu açıdan düşünüldüğünde bilgi uçurma çoğunlukla faydacı etik kuramın sınırlarında gerçekleşen bir davranıştır (Long vd., 2009).

Kararların sonucundan daha çok, karardaki niyetin önemli olduğu görüşünde olan Kant'ın “deontolojik kuramı”nda ele aldığı “mutlak emir” yaklaşımında, faydacılığın esasını oluşturan "sonuç" tamamen göz ardı edilmemekte fakat belli bir eylem veya davranışın etik olup olmadığı hakkında hüküm verilebilmesi için yalnızca sonuçlara odaklanmamak gerektiği savunulmaktadır (Buchholz ve Rosenthal, 1998). Deontolojik Kurama göre bir

davranışın doğru olarak değerlendirilebilmesi için: evrenselleştirilebilmesi ve tersine çevrilebilir olması, davranışı gerçekleştiren kişinin toplumu oluşturan diğer kişilere saygı duyması, davranışın öznesi olan kişinin kendi yeteneklerini başkalarının yararı için kullanmaya hazır olması gibi bazı genel prensiplere uygun olması gereklidir.

Örgütte yaşanan etik bir ihlali veya hukuka aykırılığı örgüt içinden veya dışından otoritelere bildiren çalışanın yaptığı bu davranışı Kant'ın anlayışına göre açıklayabilmek için davranışı gerçekleştiren kimsenin niyeti önem arz etmektedir. Ayrıca, eylemi gerçekleştiren kişinin bilgi uçurma davranışını yaptığı esnada kimsenin hakkını çiğnememesi ve adil olması gerektiği belirmektedir. Zira mutlak emir yaklaşımında davranışın evrenselleştirilebilmesi ilkesi gereği, örgütte yaşanan etik ihlal veya hukuka aykırılığın toplumun tamamı tarafından yapıldığı düşünüldüğünde söz konusu davranışın etik olup olmadığı belirecektir (Long vd., 2009).

Etik kuramlara ilişkin alanyazında var olan tartışmalardan yola çıkılarak bilgi uçurmanın etik bir davranış olarak belirlenmesi için bazı bileşenler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- (i) Örgütlerde bilgi uçurmaya konu olan iş ve işlemlerin, toplumda kabul gören etik ilkelere ve hukuki düzenlemelerin açık bir şekilde ihlali olduğunun belirlenmiş olması gereklidir (Blizek, 2013).
- (ii) Bilgi uçurmanın şahit olduğu etik ihlale veya hukuka aykırılığa dair somut delilleri olmalı veya istenildiğinde söz konusu olumsuzlukları ispat edebilecek bir konumda olmalıdır. Bu noktada yalnızca şüphe üzerinden veya asılsız bilgilere (çıkartım, duyum, dedikodu vs.) dayanarak harekete geçmemek gereklidir (Kinsella vd., 2003).
- (iii) Bilgi uçurmaya konu olan durumun, çalışma arkadaşlarına, örgütün kendisine, örgütten fayda sağlayan paydaşlara veya topluma önemli zararlar verebilecek nitelikte olması gereklidir (King, 1999).
- (iv) Bilgi uçuran herhangi bir çıkar gözetmemelidir (Near ve Miceli, 1985).
- (v) Bilgi uçurma eylemi bir baskı, zorlama veya bildirimde bulunulmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşma tehdidi ile değil vicdani bir sorumluluk olarak ve tümüyle gönüllü bir şekilde, fedakârca yapılmalıdır.

Bilgi uçurma kavramı “pozitif hukuk kuramı”nın adalet anlayışı içerisinde de ele alınabilir. Söz konusu adalet anlayışında öz olarak, insan hak ve özgürlüklerinin korunması ve toplumun sahip olduğu kaynakların toplumsal eşitlik ilkesi gereği ölçülü olarak paylaşılması söz konusudur (Ricoeur, 2010.). Esasen örgütlerde bilgi uçurmanın kökenini oluşturan çoğu davranış örgütsel adalet anlayışında yaşanan sorunlardan kaynaklanmaktadır. Adalet anlayışına sahip çalışanlar davranışlarında ve eylemlerinde mantık analizleri ile örgütsel ve toplumsal değer, norm ve kurallara uygun davranmaktadırlar. İhlaller, aykırılıklar, yanlış davranış ve eylemler ile haksızlıklar karşısında cesaretli olmayı bir erdem olarak belirleyen adalet anlayışında söz konusu olumsuzlukları düzeltmek veya toplumda bir farkındalık oluşturmak gibi niyetlerle gerçekleştirilen bilgi uçurma eylemi de bir erdemdir ve kişinin adalet anlayışının gereğidir (Velasquez ve Velasquez, 2002).

4. SONUÇ

Bilgi uçurma, örgütlerde gerçekleşen ve çalışanlar kadar, çoğu kez örgüt yöneticilerinin de dâhil olduğu etik ve hukuk değerlere aykırılıkları bildirme davranışdır. Toplum içinde çoğunlukla negatif algılanan veya kötü bir imajı olan ve bilgi uçuran aleyhine muhtemel sonuçları olan bilgi uçurma kavramı, genelde toplumda ve özelde ise örgütlerde etik değerlerin içselleştirilmesiyle birlikte önem kazanmıştır. Bu çalışmada üst düzey bir etik farkındalık davranışı olarak tanımlanan bilgi uçurma, örgütün şeffaf bir yönetim sergilemesinin göstergesidir. Örgüt içi iletişim kanalları ile birlikte gelişen bilgi uçurma kavramı temelde etik bir kavram gibi gözükmesine karşın çeşitli örgüt kuramlarının etkilediği bir karmaşıklığa sahiptir.

Alanyazında oldukça tartışmalı bir kavram olarak son dönemde belirginleşen bilgi uçurma kavramı özünde gizlilik içeren bir kavramdır ve bu özelliği ile davranışın bilimsel normlarla ölçümü metodolojik sorunlar içermektedir. Örgüt çalışanları için bu denli üst bir farkındalık ve erdem içeren kavramı çeşitli örgüt kuramları çerçevesinde ele alan bu araştırmada elbette tüm kuramların incelenmesi söz konusu değildir. Bu bakımdan kuramlar arasında bir seçki yapılmış ve ana hatlarıyla kuramların bilgi uçurma kavramına yaklaşımları belirginleştirilmiştir. Bu noktada Türkiye’de yürütülen etik çalışmaların çoğunlukla mevcut durumun tespit edilmesini hedeflediği görülmektedir. Bilgi uçurma davranışı gibi çalışan açısından oldukça farklı sonuçları olabilecek durumların ölçülmesi oldukça zordur. Bunun yanında bu araştırmada incelenen kuramlar üzerinden bilgi uçurma kavramına yaklaşıldığında konu daha detaylı bir zemine kavuşacaktır.

Bilgi uçurma kavramının temellendirildiği gizil kontrol kuramı bir aidiyet süreci olarak tanımlanmakta ve bağlılık, özdeşleşme ve vatandaşlık gibi bir sosyal etkileşim ve tahakküm süreciyle açıklanmaktadır. Gizil kontrol kuramına ilişkin nicel ve nitel yöntemlerin işe koşulmasıyla bilgi uçurma davranışının nedenleri ve sonuçları daha iyi anlaşılabilir. Bununla birlikte, destekleyici düşünme kuramının, bilgi uçurma davranışının temelinde yer alan özgür ifade kavramına odaklanmaktadır. Özgür ifadenin örgütlerde sağlanması, daha demokratik süreçlerin uygulanmasını gerektirmektedir. Bunun yanında çalışanların örgüt içinde özgür düşünce ve düşüncüklerini ifade etmesi, örgütü ilgilendiren kararların benimsenmesini ve uygulanmasını kolaylaştıracaktır. Örgütlerde çalışanların düşüncelerini desteklemek örgüt içinde etik dışı durumlarla karşılaşma ihtimalini de azaltacaktır. Bir öneri olarak örgütlerdeki destekleyici düşünceye odaklanmak ve bu durumu araştırmak yararlı olacaktır.

Bu araştırmada incelenen sadakat kuramı, bilgi uçurma davranışı sürecinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Örgüt çalışanının örgüte olan sadakatine ve bağlılığına odaklanan kuram, bilgi uçurmanın hem örgüt ve hem de çalışan açısından oluşturabileceği olumsuzluklara odaklanmaktadır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda sadakat kuramının örgütlerde ölçülmesi, bu kurama ilişkin öneriler geliştirilmesi bilgi uçurma kavramının sonuçlarını belirginleştirme noktasında örgüt kuramcılarına yardım edebilir. Benzer şekilde bilgi uçurmanın öğrenilen ve çoğu kez etkileşimli bir gözlem sürecini yansıttığını ve taklit yoluyla öğrenilen bilgi uçurma davranışının, edimsel şartlanmanın özel bir şekli olduğunu öne süren sosyal öğrenme kuramı, taklit edilen davranışın pekiştirilme sıklığı ile ilintilidir. Sosyal öğrenme kuramına göre, bilgi uçurma sonucu çalışana bir ödül veya ceza takdir ediliyorsa

davranışın görülme sıklığı da artacaktır. Bu kuram bilgi uçurmanın temel dürtülerini ve davranış motiflerini görünür kılmaktadır. Ödül ve cezanın örgütlerde kullanılması ile hem örgüt içi iletişim süreçleri ve hem de sosyal öğrenmenin diğer bileşenlerinin ölçülebilmesi olası olabilir.

Örgütler sosyal yapılardır ve oluşumları hammadde, enerji, insan gücü ve bilgi unsurlarının dengeli düzenlenmesine bağlıdır. Örgütte bir alanda oluşacak aksaklık diğer alanlara da tesir etmektedir. Bu bakımdan örgütün yaşamını sürdürmesi sosyal bir bütünlük içinde olmasına bağlıdır. Sosyal sistem kuramı, bilgi uçurma kavramını, örgütün roller, rol takımları ve örgüt yaşantısının devamı ve dengesinin korunması gibi unsurlar bakımından incelemektedir. Sosyal sistem kuramının örgütlere uyarlanması ile örgüt içi roller, rol takımları ve çalışanların örgüte olan sosyal etkileri belirlenebilir. Bu sayede bilgi uçurma davranışının sergilendiği örgütlerde, bu davranışın bireysel bir tepki mi yoksa örgütün rol dengesi içerisinde oluşan bir durum mu olduğu belirlenebilir. Sosyal sistemin görünür kılınması ve ölçülmesi ile bilgi uçurma kavramının sosyal temelleri belirlenebilir.

İletişimsel eylem kuramı, örgüt içi ve dışı var olan iletişimi, örgüt içinde oluşabilecek bölüşüm ve iktidar sorunsalını ve bunun yanında çalışanlar arasında oluşabilecek tahakküm, yabancılaşma, ötekileşme ve yalnızlaştırma gibi kavramları açıklaması bakımından önemlidir. İletişimsel eylem kuramı ve Marksist kuram, örgüt içinde değişime uğrayan çalışanın neden bilgi uçurma davranışını sergilediğini açıklama noktasında çoğunlukla ast-üst ilişkilerine ve çalışanın mülkiyet hakkına odaklanmaktadır; bunun yanında iletişimsel eylem kuramı, çalışanın kişisel etkileşiminin eksikliğinin bir sonucu olarak bilgi uçurmaya başvurduğunu savunmaktadır. Söz konusu iki kuramın bilgi uçurma davranışlarında işe koşulması ile tahakküm, yabancılaşma ve sosyal birlik oluşturma gibi temel grup süreçleri anlaşılabilir. Çalışanın örgüt içindeki durumları bilgi uçurma ile diğer otoritelere iletmesinin hem örgütte ve hem de çalışmada oluşturabileceği durum söz konusu kuramların uygulanması ile belirginleştirilebilir.

Bilgi uçurma kuramları arasında incelenen sosyal takas kuramı, bilgi uçurma davranışını örgüt içinde yaşanan sosyal bir süreç olarak değerlendirmekte, bilgi uçurmanın çeşitli çıkarlar elde etmek isteyebileceği durumları açıklamaya çalışmaktadır. Bireysel, grupsal ve örgütsel maliyet-fayda analizleri, çıkar çatışmaları, kişiler ve gruplar arası oluşan formel ve enformel grup süreçlerinin açıklanmasında takas kuramı oldukça önemlidir. Bilgi uçurma kavramının takas kuramıyla ele alınması gerek bilgi uçurmanın ve gerekse örgütün kazanım ve maliyetlerinin belirlemesini sağlayabilir. Bu noktada bilgi uçurma davranışının sosyal takas kuramı kapsamında nicel ve nitel yöntemlerle ölçülmesi bundan sonraki araştırmacılara önerilebilir.

Bireyin davranışı ve algılaması arasındaki süreçlere yoğunlaşan işbirliği kuramı, bilgi uçurma kavramını, otoriteye karşı bir kabullenme durumu olarak ele almaktadır. İşbirliği kuramının işe koşulmasıyla gerek bilgi uçurmanın davranışı ve gerekse toplumun ve örgütün bilgi uçurma davranışına verdiği tepkinin sınırları belirlenebilir. İşbirliği özünde ikili ilişkilerin biçimlenmesidir. Örgüt içi karar süreçlerinde ve özellikle ikili ilişkilerdeki gücün ve dengenin sağlanması ile bilgi uçurma davranışının sergilenmesi engellenebilir. Bunun yanında örgütlerdeki işbirliği süreçlerinin belirlenmesi ile olası bilgi uçurma davranışları da belirlenebilecektir. Bu sayede ileride yapılacak araştırmalar için bir öneri

olarak örgütlerde çalışanlar arasındaki işbirliği düzeyi belirlenebilir ve bu işbirliğinin bilgi uçurma kavramına etkisi araştırılabilir.

Türkiye’de yapılan bilgi uçurma çalışmaları genellikle kavramın özünü anlama gerekliliğinden doğmuş çalışmalardır. Kavramın genellikle nicel ve deneysel araştırmalarla ve çoğunlukla kamu çalışanları üzerinde araştırıldığı belirlenmiştir. Yine Türkiye’deki araştırmaların belirli bir kuramsal temele dayandırılmadan yapıldığı, çoğu çalışmanın yalnızca davranışın varlığını belirleme noktasında önemli olduğu belirlenebilir. Bilgi uçurmayı kamu kurumlarına veya davranışın görülme derecesine indirmek bu kavramın öneminin sorgulanmasına neden olmaktadır. Oysa bilgi uçurma çalışma hayatının her alanında karşılaşılabilecek bir durumdur. İnsanların çalıştığı örgütlerdeki rahatsızlıklarını iletme isteğini somutlaştırma çabası olarak anlaşılabilir olan kavramın detaylı nicel ve nitel çalışmaları hak ettiği ortadadır. Bununla birlikte kavramın genelde ihbar kavramıyla karıştırılması da kavrama ilişkin bakışı da etkileyebilmektedir. Bunun yanında bilgi uçurma davranışının yıldırma, muhalefet, psikolojik sözleşme gibi konu ile doğrudan ilgili olmayan kavramların bir parçasıymış gibi gösterilmesi kavramın sınırlarının belirlenmesini güçleştirmektedir. Bir örnek olarak bilgi uçurma muhalefet ve psikolojik sözleşme kavramlarının bir sonucu olabilir, bilgi uçurma anılan kavramları görünür kılmaktadır.

Örgüt çalışanları, yöneticileri, denetçiler ve diğer paydaşlar için bilgi uçurma kavramı başlangıçta olumsuz bir durummuş gibi gözükse de aslında örgütün devamının sağlanmasını amaçlayan oldukça önemli bir etik davranıştır. Örgütler sosyo-politik sistemlerdir ve çoğu kez yazısız ve bazı durumlarda da yazılı güç ilişkilerini barındırır. Örgüt içi güç ve iktidar dengesini gözeten örgütler genellikle sağlıklı örgütlerdir ve özelde bu örgütlerin belli bir demokratik saydamlığa eriştikleri kabul edilmektedir. Örgüt içi güç dengesi olsa bile hemen her örgütte görülebilecek bilgi uçurma davranışı, örgütün varlığını sürdürme amacının yanında çalışanlara, yöneticilere ve denetçilere aslında örgütte neler olup bittiğini anlatabilir. Çoğu bilgi uçurma durumu örgütün güç dengesine karşı bireysel bir itaatsizliği beraberinde getirirse de aslında bilgi uçuran kendi yararından çok toplumun ve örgütün yararına hareket ettiği motivasyonunu taşımaktadır. Örgüt siyasalarının açıkça belirlendiği, örgütün politik düzleminin incelendiği özellikli örgütsel araştırmaların yapılması ile bilgi uçurma davranışının sosyo-politik kökenleri anlaşılabilir. Bunun yanında kavramın hukuksal temellerine eğilerek bilgi uçurmanın örgütlerde belirlenmesi, bilgi uçuranların korunması ve bilgi uçuranların gerek örgütte ve gerekse sosyal sistem içindeki durumlarına odaklanan çalışmaların yapılması önerilebilir.

Bu çalışma bilgi uçurma davranışını doğrudan ilgilendiren az sayıda kurama odaklanmıştır. Örgüt kuramları hızla genişlemekte ve çağın gereklerine göre yeniden tasarlanmaktadır. Bilgi uçurmanın özelde kültür ile çalışma yaşamı ve genelde sosyoloji, felsefe ve psikoloji gibi bilimlerin farklı disiplinlerince incelenmesi ve kavramın daha da geliştirilmesi önemlidir. Genel bir öneri olarak, bilgi uçurma davranışının farklı türden aracı değişkenlerle ve kuramlarla açıklanması, alanyazındaki eksikliklerin kapanması açısından önemlidir. Bundan sonra yapılacak araştırmaların örgüt yapılarına, bilgi uçuranların psikolojik durumlarına, bilgi uçuranların korunmasına ve bilgi uçurma sürecinin yönetilmesine odaklanması, örgüt bilimine katkı sağlayabilir.

NOTLAR

¹ Prososyal davranış, “pozitif kişilerarası ilişki” olarak da ifade edilebilir. Bunlar, duygudaşlık, paylaşım vb. bireylerin hoşnutluğuyla ilintili ve bireylerin menfaatine olan duygular olarak belirlenebilir. Prososyal davranış kapsamında özveri, bedel ödeme ve zarara uğrama tehlikesi söz konusudur (Atkinson ve Hilgard, 2012: 367).

KAYNAKÇA

- Ailon, G. (2006). What B would otherwise do: a critique of conceptualizations of ‘Power’in organizational theory. *Organization*, 13(6), 771-800.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Anicich, A. (2009). *Management Theorist: Chester Barnard's Theories of Management*. Doctoral Research Papers, UMD (2): 1-15.
- Armstrong, D. (2005). Delicate operation: how a famed hospital invests in device it uses and promotes; Cleveland Clinic set up fund that has stock in maker of heart-surgery system. *Wall Street journal (Eastern ed.)*, A1-A16.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 491-509.
- Atkinson, R.L., & Hilgard A., (2012). *Hilgard's introduction to psychology*. Philadelphia: Harcourt Brace College Publishers.
- Aydın, İ. P. (1998). *Yönetmel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2 (2), 79-100.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi-Journal of Educational Sciences Research*, 2(2), 47-74.
- Balci, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Baltacı, A., & Balcı, A. (2017). Complexity Leadership: A Theoretical Perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Başaran, E. (2010). *Devlete 5.2 milyon kazandırdı, işsiz kaldı*. (Erişim: 21.12.2016), <http://www.hurriyet.com.tr/devlete-5-2-milyon-kazandırdi-issiz-kaldi-14740826>

- Bies, R., & Moag, J. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. Lewicki, B. Sheppard, ve M. Bazerman (Eds.). *Research on Negotiations in Organizations* (Vol. 1). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bies, R., Martin, C., & Brockner, J. (1993). Just laid-off, but still a “good citizen?” Only if the process is fair. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (2), 227–238.
- Bjørkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371-394.
- Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12(4), 577-584.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New Jersey: John&Wiley Sons, Inc.
- Blizek, W. L. (2013). Service Learning. *Teaching Ethics*, 13(2), 73-84.
- Blumberg, G. (1971). Corporate responsibility and the employee's duty of loyalty and obedience: a preliminary inquiry. *Oklahoma Law Journal*, 24, (4). 279-297.
- Bolsin, S., Pal, R., Wilmshurst, P., & Pena, M. (2011). Whistleblowing and patient safety: the patient's or the profession's interests at stake?. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 104 (7), 278-282.
- Bowie, N. (1982). Blowing the whistle and other why be moral questions?. *Business Ethics*. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall. 138-149.
- Bradbaum, R. (2001). *Understanding Business Ethics*. London: Continuum, Ic.
- Brickey, K. F. (2003). From Enron to WorldCom and beyond: Life and crime after Sarbanes-Oxley. *Washington University Law Quarterly*, 81 (2), 142-165.
- Buchholza, R., & Rosenthal, B. S. (1998). *Business Ethics*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bullis, C. (1991). Communication practices as unobtrusive control: An observational study. *Communication Studies*, 42(3), 254-271.
- Cevizci, A. (2010). *Felsefe terimleri sözlüğü*. İstanbul: Paradigma yayımları.
- Cross, F. B., & Tiller, E. H. (1998). Judicial partisanship and obedience to legal doctrine: Whistleblowing on the federal courts of appeals. *Yale Law Journal*, 28 (2), 2155-2176.
- Davidson, R., Goodwin-Stewart, J., & Kent, P. (2005). Internal governance structures and earnings management. *Accounting & Finance*, 45(2), 241-267.
- De Maria, W. (1999). *Deadly Disclosures: Whistle Blowing and the Ethical Meltdown of Australia*. New York: Wakefield Press.
- DeGeorge, R. T. (1990). *Business Ethics*. New York: McMillan Publishing.
- Delk, K. L. (2013). Whistleblowing—Is it Really Worth the Consequences?. *Workplace health & safety*, 61(2), 61-64.

- Delmas, C. (2014). The Ethics of Government Whistleblowing. *Social Theory and Practice*, 41(1), 77-105.
- Donkin, M., Smith, R., & Brown, A. J. (2008). How do officials report? Internal and external whistleblowing. *Whistleblowing in the Australian public sector*, 83-108.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Eaton, T. V., & Akers, M. D. (2007). Whistleblowing and A Good Governance, *The CPA Journal*. 77(6). 66-71.
- Elliston, F. A. (1982). Civil disobedience and whistleblowing: A comparative appraisal of two forms of dissent. *Journal of Business Ethics*, 1(1), 23-28.
- Ernst G. Jr., & Young, T. (2010). *Driving ethical growth – new markets, new challenges 11th Global Fraud Survey*. New York: EYGM Limited.
- Estlund, C. L. (1995). Free speech and due process in the workplace. *Indiana Law Journal*, 71(2), 101-150.
- Fidan, T., & Öztürk, İ. (2015). Perspectives and expectations of union member and non-union member teachers on teacher unions, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), 191-220.
- Finn, D. W., & Lampe, J. C. (1992). A study of whistleblowing among auditors. *Professional Ethics, A Multidisciplinary Journal*, 1(3/4), 137-168.
- Gordon, K., & Miyake, M. (2001). Business approaches to combating bribery: A study of codes of conduct. *Journal of Business Ethics*, 34(3-4), 161-173.
- Gundlach, J., Martinko, M., Mark, J., & Scott, C. D. (2008). A new approach to examining whistleblowing: the influence of cognitions and anger. *SAM. Advanced Management Journal*. 73(4). 40-50.
- Habermas, J. (2001). *The Postnational Constellation: Political Essays* (translated, edited and with an introduction by Max Pensky). Cambridge: Polity Press.
- Habermas, J. (2003). *The Future of Human Nature*. London: Polity Press.
- Halim, R. E., Haryanto, J. O., & Manansang, R. E. (2013). Whistleblowing System and Organization's Performance. *Universitas Indonesia, Graduate School of Management Research Paper*, 12(2), 13-68.
- Henik, E. (2015). Understanding whistle-blowing: a set-theoretic approach. *Journal of Business Research*, 68(2), 442-450.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Keenan, J. P. (2007). Comparing chinese and american managers on whistleblowing. *Managers, Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(2), 85–94.

- Kidder, D. L. (2005). Is it 'who I am', 'what I can get away with', or 'what you've done to me'? A Multi-theory Examination of Employee Misconduct. *Journal of Business Ethics*, 57(4), 389-398.
- King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
- Kinsella, E. A., Park, A. J. S., Appiagyeyi, J., Chang, E., & Chow, D. (2008). Through the eyes of students: Ethical tensions in occupational therapy practice. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 75(3), 176-183.
- Klikauer, T. (2013). Philosophy, Business Ethics and Organisation Theory: A Review Article. *Philosophy of Management*, 12(1), 79-87.
- Kolarska, L., & Aldrich, H. (1994). Exit, voice and silence: consumers' and managers' responses to organizational decline. *Organizational Studies*, 1(1), 41-58.
- Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing and employee loyalty. *Journal of Business Ethics*, 11(3), 125-128.
- Lindblom, L. (2007). Dissolving the moral dilemma of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76(4), 413-426.
- Liu, S. M., Liao, J. Q., & Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *Journal of Business Ethics*, 42(3), 1-13.
- Long, A., Stroll, A., Bourke, V. J., & Campbell, R. (2008). *Etik kuramları*. (der. & çev. Mehmet Türkeri). Ankara: Lotus Yayıncılık.
- Macey, J. (2007). Getting the word out about fraud: a theoretical analysis of whistleblowing and insider trading. *Michigan law review*, 12 (3), 1899-1940.
- Menzel, D. C. (2012). *Ethics management for public administrators: Leading and building organizations of integrity*. New York: M.E. Sharpe Inc.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P. (2004). Whistle-Blowing Research and The Insider Lessons Learned and yet to Be Learned. *Journal of Management Inquiry*, 13(4), 364-366.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2002). What makes whistle-blowers effective? Three field studies. *Human Relations*, 55(4), 455-479.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2013). *Whistle-blowing in organizations*. New York: APA Press.
- Miceli, P. M., & Near, J. P. (1994). Whistle-blowing: reaping the benefits. *Academy of Management Executives*, 8 (3). 65-72.
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work: Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Boulder, CO: Westview Press.

- Miller, N. E., & Dollard, J. (1950). *Personality and psychotherapy; an analysis in terms of learning, thinking, and culture*. New York: Ronald Press.
- Nam, D. I., & Lemak, D. J. (2007). The whistle-blowing zone: applying Barnard's insights to a modern ethical dilemma. *Journal of Management History, 13*(1), 33-42.
- Nasu, H. (2015). State Secrets Law and National Security. *International and Comparative Law Quarterly, 64*(02), 365-404.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics, 4*(1), 1-16.
- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process?. *Business Ethics Quarterly, 14*(02), 219-242.
- O'Neill, O. (2013). *Acting on principle: An essay on Kantian ethics*. London: Cambridge University Press.
- Parsons, T. (1967). *Sociological Theory and Modern Society*. New York: The Free Press.
- Perry, J. L. (2015). Whistleblowing, Organizational. *Ethics and Public Administration, 79* (4), 80-98.
- Poitras, L. (2014). Citizenfour. *Praxis Films*. (Erişim: 21.12. 2016), <https://citizenfourfilm.com>
- Poloma, M. M. (1993). *Çağdaş sosyoloji kuramları*. İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Powers, W. T. (1973). *Behavior: The control of perception*. Chicago: Aldine press.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing ethics, 13*(4), 438-445.
- Read, W. J., & Rama, D. V. (2003). Whistle-blowing to internal auditors. *Managerial Auditing Journal, 18*(5), 354-362.
- Ricoeur, P. (2010). *Time and narrative*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rikowski, G. (1996). Left alone: End time for Marxist educational theory?. *British Journal of Sociology of Education, 17*(4), 415-451.
- Rizzi, R., & Lerner, M. (2013). Practical Approaches to Dealing with Whistleblowing. *Tax Executive, 65*, 249.
- Robertson, R. (1991). Social theory, cultural relativity and the problem of globality. In *Culture, globalization and the world-system* (pp. 69-90). London: Macmillan Education.
- Shardlow, S. M., & Doel, M. (2012). *Modern social work practice: Teaching and learning in practice settings*. New York: Ashgate Publishing, Ltd.
- Song, S. H. (2007). Digital Government in the USA. *Encyclopedia of Digital Government, 1*, 349-354.

- Stansbury, J. M., & Bart, V. (2009). Whistleblowing among young employees: a life course perspective. *Journal of Business Ethics*, 85, 281-299.
- Strack, G. (2011). *Whistleblowing: In defense of proper action*, (ed. Marek Arszulowicz & Wojciech W. Gasparski). In: Whistleblowing in Germany. New Brunswick: Transaction Publishers. 109-124.
- Tompkins, P. K., & Cheney, G. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organizations. *Organizational communication: Traditional themes and new directions*, 13, 179-210.
- Vandekerchove, W. (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility*. Burlington: Ashgate Publishing Company.
- Velasquez, M. G., & Velazquez, M. (2002). *Business ethics: Concepts and cases*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Verschoor, C.C. (2005). To blow the whistle or not is a tough question. *Strategic Finance*, 87(4), 21-22.
- Zepeda, S. J. (2016). *Öğretim Denetimi: Uygulama ve Araçlar* (çev. & ed. Ali Balcı ve Çiğdem Apaydın) 12. Bölüm: Mentörlük ve göreve başlama (çev. Ali Baltacı). (s. 289-308). Ankara: PegemA Yayıncılık.