

Yayın Geliş Tarihi: 05.10.2023  
Yayına Kabul Tarihi: 25.01.2024  
Online Yayın Tarihi: 15.03.2024  
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1371673>

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi  
Cilt: 26, Sayı: 1, Yıl: 2024 Sayfa: 431- 469  
E-ISSN: 1308-0911

*Derleme Makalesi*

## WHISTLEBLOWING KAVRAMINA KAPSAMLI BİR BAKIŞ: KAVRAMSAL BİR ANALİZ VE KAVRAMIN SAĞLIK SEKTÖRÜNE YANSIMASI

Havva CEYLAN\*

Gülsün ERİĞÜÇ\*\*

Furkan ŞAHİNBAŞ\*\*\*

### Öz

*Bir kavramın yaygın kullanımının analizi, kavramın tanımlanmasına ve açıklığa kavuşturulmasına olanak tanımaktadır. Bu sayede, kavram daha etkin kullanılabilenmekte; güçlü yönleri ve sınırlamaları değerlendirilebilmekte ve kavramın entelektüel bilgi birikimine katkısı artırılabilir. Kavramlar sürekli olarak dinamik bir gelişimden geçmekte ve kavramın bağlamı, yerine geçen ve ilgili olduğu terimler, öncülleri, nitelikleri, örnekleri ve sonuçları yeniden tanımlanmaktadır. Whistleblowing kavramı da ortaya çıkışından bu yana farklı şekillerde tanımlanmış ve farklı bağlamlarda ele alınmıştır. Bu nedenle kavramın belirli başlıklar altında irdelenmesinin kavramın doğası ile ilgili daha net bir görünüm ve bakış açısı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada whistleblowing kavramına ilişkin ulusal ve uluslararası literatür incelenerek kavram analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, Google Akademik, Web of Science, Yök Tez Merkezi ve kütüphane veri tabanlarında “whistleblowing”, “bilgi uçurma”, “ihbarcılık”, “ifşa etme” vb. anahtar kelimeler ile tarama yapılarak konuyla ilgili makale, tez ve yayımlanmış kitaplar incelenmiştir. İnceleme sonucunda kavramın ulusal ve uluslararası literatürdeki yeri, çeşitli kullanımları, özellikleri ve ölçülmesi, kavram ile birlikte ele alınan konular ve farklı*

*Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):*

Ceylan, H., Erigüç, G. & Şahinbaş, F. (2024). Whistleblowing kavramına kapsamlı bir bakış: kavramsal bir analiz ve kavramın sağlık sektörüne yansması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26 (1), 431-469.

\*Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0001-8087-2746, [havvaceylann12@gmail.com](mailto:havvaceylann12@gmail.com)

\*\*Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0001-5186-9345, [geriguc@gmail.com](mailto:geriguc@gmail.com)

\*\*\*Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0003-4486-1921, [furkan.sahinbas@hotmail.com](mailto:furkan.sahinbas@hotmail.com)

Bu çalışma için etik kurul onayı gerekmemektedir.

disiplinlerle ilişkisi açıklanmıştır. Son olarak ise whistleblowing kavramı sağlık sektörü özelinde incelenerek bu alandaki görünümü ortaya koyulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Whistleblowing, Kavram Analizi, Literatür İncelemesi, Sağlık Sektörü.

## A COMPREHENSIVE REVIEW ON THE CONCEPT OF WHISTLEBLOWING: A CONCEPTUAL ANALYSIS AND THE REFLECTION OF THE CONCEPT ON THE HEALTH SECTOR

### Abstract

The analysis of the widespread use of a concept allows the definition and clarification of the concept. In this way, the concept can be used more effectively, its strengths and limitations can be evaluated, and the contribution of the concept to intellectual knowledge accumulation can be increased. Concepts develop over time and are influenced by the context in which they are used. Therefore, concepts are constantly undergoing a dynamic development and the context of the concept, the terms it replaces and relates to, its antecedents, qualities, examples and results are redefined. The concept of whistleblowing has also been defined in different ways and dealt with in different contexts since its emergence. For this reason, it is thought that examining the concept under certain headings will provide a clearer view and perspective on the nature of the concept. In this study, the concept was analyzed primarily by examining the national and international literature in order to provide a comprehensive perspective on the concept of whistleblowing and to provide a better understanding of the concept. Accordingly, Google Academic, Web of Science, YÖK Thesis Center and library databases "whistleblowing", "bilgi uçurma", "ihbarcılık", "ifşa etme (disclosure)", etc. by scanning with keywords, articles, dissertations and published books on the subject were examined. As a result of the examination, the place of the concept in national and international literature, its various uses, characteristics and measurement, the issues discussed together with the concept and its relationship with different disciplines were explained. Finally, the concept of whistleblowing has been examined in the healthcare sector specifically and its appearance in this field has been revealed.

**Keywords:** Whistleblowing, Concept Analysis, Literature Review, Health Sector.

### GİRİŞ

Organizasyon kısaca, insanların bir araya gelerek oluşturduğu sosyal bir varlığı temsil eder. Bu sosyal varlık içerisinde insan ve davranışları, yönetim için oldukça önemlidir. İnsanlar bir organizasyon içinde istenilen veya istenilmeyen farklı davranış ve tutumlar gösterebilirler. Her iki durumda da bu davranışların muhtemel sonuçları organizasyonun başarısı ve devamlılığı için hayattır. Bu nedenle, organizasyon içinde gerçekleşebilecek olumlu veya olumsuz her türlü

davranışın anlaşılması, nedenlerinin incelenmesi, etki ve sonuçlarının bilinmesi gerekmektedir.

Bir organizasyon içerisinde eskiden veya halihazırda görev yapan çalışanların işverenlerinin kontrolü dahilindeki yasalara ve ahlaka uygun olmayan veya gayrimeşru uygulamaları eyleme geçebilecek kişi veya kuruluşlara bildirmesi (Near & Miceli, 1985) şeklinde tanımlanabilen whistleblowing, organizasyonlarda gerçekleşebilecek davranışlardan biridir. Organizasyonlarda gerçekleşebilecek hırsızlık, müsriflik, kötü yönetim, güvenliğe ilişkin sorunlar, cinsel taciz, kötü davranış, ayrımcı tutum ve yasalara riayet edilmemesi gibi durumlar whistleblowing eyleminin kapsamını oluşturur (Near vd., 2004). Whistleblowing'in konusunu şüphesiz istenilmeyen olaylar oluşturmaktadır, fakat bu olayların çalışanlar tarafından bildirilmesinin istenilen bir davranış olup olmadığı etik bir ikilem içerisinde yer almaktadır. Bu olayların yaşanmasının ve çalışanların whistleblowing eyleminde bulunmasının ardından, bu durumun gerek eylemde bulunan kişi gerek organizasyonun kendisi ve gerekse de toplum için önemli sonuçları olmaktadır. Yönetimin, insanları amaçlara uygun bir şekilde çalıştırmak olduğu düşünüldüğünde, çalışanların davranışlarının nasıl uyumlaştırılacağı ve istenmeyen davranışların nasıl önleneceği gibi pek çok soru cevaplandırılmaya çalışılmalıdır (Kaldırım, 1984). Bu nedenle, whistleblowing kavramının çok yönlü ve çeşitli bağlamlarda ele alınması gereklidir.

Whistleblowing kavramı diğer pek çok alanda olduğu gibi sağlık alanında da kendine yer bulmuş ve çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır. Sağlık kurumlarında gerçekleşen herhangi bir hukuka ve etik değerlere aykırı davranış veya tıbbi hata, doğrudan insan hayatı ve toplum sağlığı ile ilgili olduğundan, bu tip olayların sağlık çalışanları tarafından bildirilmesi ayrıca önemlidir.

Whistleblowing kavramı ortaya çıkışından bu yana çeşitli şekillerde tanımlanmış, çeşitli çalışmalara konu olmuş ve zamanla hukuk, yönetim, kamu yönetimi, sosyoloji, psikoloji ve sağlık bilimleri gibi disiplinler arasında ilgi görmüştür (Mannion vd., 2018). Böylesine geniş bir alana hitap eden whistleblowing kavramına ilişkin kapsamlı bir bakış açısı sunmak ve kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla bu çalışmada, kavram mevcut literatür kapsamında araştırma ve yayın etiğine uygun olarak analiz edilmiştir. Böylece whistleblowing kavramının neyi ifade ettiği ve nasıl anlaşıldığı ile ilgili görünümün netleştirileceği düşünülmektedir.

## **WHISTLEBLOWING KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ**

"Whistleblowing" terimi bir suç eylemi hakkında halkı ve diğer kolluk kuvvetlerini uyarmak için ıslık çalan (to blow the whistle) İngiliz polisi eyleminden türetilmiştir. Bu ifadeye literatürde sıkça yer verilmekle birlikte Strader'a göre bu metafor yanıltıcıdır çünkü polis, suç eylemleri üzerinde baskın yasal otoritedir fakat whistleblower genellikle böyle bir yetkiden yoksundur (Strader, 1993).

"Whistleblower" teriminin bilinen ilk kullanımı, 1971 tarihli bir konferans sunumunda Ralph Nader'a atfedilmiştir (Miceli & Near, 2013). 1970'lerin başında Ralph Nader, whistleblowerlara yasal koruma sağlamayı amaçlayan büyüyen bir hareketin en önde gelen temsilcisiydi (Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008).

"Whistleblowing" terimi ilk kez 1963 yılında Amerikan kamu görevlisi olan Otto Otopeka ile ilgili bir ABD davasında kullanılmıştır (Petersen ve Farrell, 1986; akt. Hersh, 2002). Otopeka, Senato İç Güvenlik Alt Komitesi baş danışmanına hükümet yönetimine tehdit oluşturabilecek gizli belgeler vermiş ve Bay Otopeka'nın bu hareketi, uygunsuz davranışı nedeniyle onu görevinden alan zamanın Dışişleri Bakanı tarafından ciddi şekilde cezalandırılmıştır (Alam, 2019).

Whistleblowing kavramı, Time Dergisi'nin 2003 yılında whistleblower üç kadını yılın insanı seçmesiyle popüler bir kavram haline gelmiştir. Sherron Watkins, yılın insanı seçilen isimler arasındadır. Enron'un Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaparken, şirketin mali yolsuzluklarını yöneticisine bildirmiştir. Ancak bu durumun ardından daha etkisiz bir göreve atanınca, yolsuzlukları ilgili mevkilere bildirerek işinden ayrılmıştır. Bu olay Enron'un çöküşüne yol açmıştır. FBI ajanı Coleen Rowley ise, yılın insanı seçilen diğer bir isimdir. Hazırladığı rapor ile 11 Eylül saldırılarının FBI tarafından önceden bilindiğini açığa çıkarmıştır. Cynthia Cooper ise WorldCom şirketinin hesaplarında gerçekleşen 9 milyar dolarlık mali sahtekarlığı ortaya çıkaran ve yılın insanı seçilen bir başka kişidir. Denetim şirketine yaptığı bildirimlere rağmen olay görmezden gelinince, durumu hükümete bildirerek yolsuzluğu ifşa etmiştir (Aydn, 2003).

Whistleblowing konusu resmi raporlarda, yayınlarda, araştırmalarda, mevzuatta ve medyada benzeri görülmemiş bir önem kazanmıştır (Vinten, 1995). ABD'de genel olarak whistleblowing vakalarını tespit etmek için Brewer ve ABD Tarım Bakanlığı 1995 yılında o döneme ait 30 ABD gazetesini analiz ederek 1986-1995 yılları arasında 530 whistleblowing vakası tespit etmiş ve bu vakaların %70'ini kamu sektörünün oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır (Near & Miceli, 1996).

Whistleblowing konusundaki literatür en fazla ABD'den, ikinci sırada da İngiltere'den gelmektedir (Hersh, 2002). İngilizce literatürde whistleblowing kavramı yerine çok sık olmasa da "organizational wrongdoing", "organizational misconduct", "malpractice" gibi ifadeler de tercih edilebilmektedir (Aktan, 2015, s.20). Whistleblowing'e olan akademik ilgi ise, 1983 ile 1985 yılları arasında yayınlanan etkili ve ufuk açıcı makaleler ile daha da artmıştır (Mannion vd., 2018).

Whistleblowing kavramı literatürde araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır ve kabul gören tek bir tanımı yoktur. Whistleblowing kavramının bağlamları sonsuzdur (Jensen, 1987). Bununla birlikte, whistleblowing kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde Near ve Miceli'nin 1985 yılında yapmış

olduğu tanımın ulusal ve uluslararası literatürde yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir.

Near ve Miceli, whistleblowing kavramını örgütsel davranış boyutuyla ele aldığı çalışmada kavramı “Örgüt üyelerinin (eski veya mevcut) işverenlerinin kontrolü altındaki yasa dışı, ahlaka aykırı veya gayrimeşru uygulamaların eyleme geçebilecek kişi veya kuruluşlara ifşa etmesi” şeklinde tanımlamıştır (Near & Miceli, 1985, s.4).

Jubb, whistleblowing kavramını dar bir yorumla ifade etmek istemiş ve “Bir kuruluşun verilerine veya bilgilerine şimdi ya da daha önce imtiyazlı erişimi olan, gerçek, şüphelenilen veya tahmin edilen, önemsiz olmayan yasadışı veya diğer suistimaller hakkında, kamuya açık kayıtlara geçen, zorunlu olmayan kasıtlı bir muhbirlik eylemidir. Bu, söz konusu organizasyonun kontrolü altında olan ve yanlışlığı düzeltme potansiyeline sahip harici bir kuruluşa ilişkindir” şeklinde tanımlamıştır (Jubb, 1999, s.78). Jubb, yaptığı tanımın birçok önemli açıdan diğer tanımlardan farklılık gösterdiğini belirtmiş ve bu farklı açılar; tanım unsuru olarak bir hedef organizasyonun ve hedefin dahil edilmesi, whistleblower özelliklerini içermesi ve eylem, sonuç, aktör, konu, hedef, alıcı şeklindeki 6 ögenin toplamından oluşması olarak belirtmiştir (Jubb, 1999).

King (1999) ise, organizasyon yapısının whistleblowing üzerindeki etkisini incelediği bir çalışmada kavramı “Whistleblowing, başarılı iletişimcinin, ifşa edilen yanlış davranışın hedef kitlesini, amacını, dilini ve tonunu dikkate almasını gerektiren hassas bir iletişim tarzıdır” şeklinde ifade etmiştir (King, 1999, s.316). Ayrıca King (1999), organizasyon yapısının (merkezi, matris, yatay, hibrit ve bölünmüş) bir suistimalin rapor edilmesi veya edilmemesi kararında önemli bir rol oynadığını söylemiştir. Jensen (1987), artan sayıda bireysel vaka, önemli sayıda makale ve kitabın konusu olmasına rağmen, whistleblowing’in iletişim perspektifinden tam olarak incelenmediğini belirtmiş ve yalnızca iş dünyasında, endüstride veya devlette değil, tüm insan bağlamlarında iletişimsel bir eylem olarak ele almıştır. Benzer şekilde Elliston, kavramı “Üçüncü taraflara net zarar oluşturan faaliyetler hakkında bilgi aktaran bir süreç” olarak betimlemiş, incelediği bazı whistleblowing tanımlamalarının hepsinin bilgi aktarımına atıfta bulunduğunu yani bir iletişim şekli olarak nitelendirilebileceğini ifade etmiştir (Elliston, 1982, s.167-168).

Farrell ve Petersen ise (1982), whistleblowing’i çalışanların örgütsel rolünün bir parçası olmayan fakat iş yerindeki avantaj ve dezavantajların dağılımına etki eden gayrimeşru bir politik davranış olarak sınıflandırmıştır.

Kavramın farklı ifade şekilleri bulunmasına rağmen genel olarak tanımların çoğu, whistleblowing eyleminin etik ve/veya yasa dışılıkla sınırlı olmayan suistimalin rapor edilmesini içerdiği konusunda hemfikirdir (Hersh, 2002).

## WHISTLEBLOWING KAVRAMININ TÜRKÇE LİTERATÜRE GİRİŞİ VE GELİŞİMİ

Whistleblowing kavramı, İngilizce literatürde yer edindikten sonra 2000’li yıllar itibarıyla Türkçe literatürde de ilgi konusu olmuştur. Türkçe literatürde Whistleblowing kavramını inceleyen ilk çalışma “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)” adlı makaleyle Aydın (2003) tarafından yapılmıştır. Bu bilgiye dayanarak kavramın Türkçe literatüre hukuk disiplini alanından girdiği söylenebilir.

“Whistleblowing” kavramının dilimizde net bir karşılığı bulunmamaktadır ve bu nedenle whistleblowing yerine Türkçe literatürde uluslararası karşılığı bulunmayan pek çok kavram kullanılmaktadır (Ünsal, 2021).

**Tablo 1:** Türkçe Literatürde Whistleblowing Yerine Kullanılan Kavramlar

Yazar	Kavramın İfadesi
Aydın (2003) Celep ve Konaklı (2012) Cemaloğlu ve Akyürek (2017) Baltacı (2017)	“Bilgi Uçurma”
Gerçek (2005)	“Etik Sorunların Ele Verilmesi”
Demirci ve Erigüç (2019)	“İhbar Etme”
Saygan ve Bedük (2013) Esen ve Kaplan (2012)	“Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması”
Arslan ve Kayalar (2017)	“İfşa”
Taş ve Antalyalı (2015)	“İzharcılık”
Demirtaş (2014)	“İfşa Etme”
Çetinkaya ve Altıntaş (2021)	“Erdemli Raporlama”
Aydan (2018) Aydan ve Kaya (2018) Işık vd. (2020)	“İhbarcılık”
Kozak ve Şahin (2018) Uyar ve Yelgen (2015)	“Bilgi İfşası”
Ayar (2020)	“Açık Etme”
Yanık (2019)	“Uygunsuz Davranışların Bildirimi”
Demirtaş (2014)	“Olumsuz Durumları İfşa Etme”
Erdost Çolak ve Genç (2018)	“Sorun Bildirme”

Literatür incelendiğinde bu kavramlara benzer daha birçok isimlendirmeye karşılaşılabılır. Whistleblowing yerine “Bilgi Uçurma” kavramının diğer kavramlardan nispeten daha fazla kullanıldığı görülmüştür.

Kavramın Türkçeleştirilmeye çalışılarak farklı şekillerde ifade edilmesinin yanı sıra bazı çalışmalarda doğrudan “Whistleblowing” olarak da kullanılmıştır (Kartal & Sipahi, 2018; Ergun Özler vd., 2010).

Ulusal literatürde var olan çalışmaların birçoğunun başlığında “Whistleblowing” kavramını ifade etmek için tek bir Türkçe kavram kullanılmasının yanı sıra çalışmaların içeriğinde ise farklı anlamlar ifade eden Türkçe kavramlar birlikte kullanılmıştır. Dolayısıyla İngilizce bir kavramın metin içerisinde birbirinden farklı anlamlara gelen sözcüklerle ifade edilmeye çalışılması kavramı hem anlaşılması hem de karşılaştırılması zor bir hale getirmektedir (Ünsal, 2021). Bazen bu etik davranış pek çok olumsuz anlama işaret eden “ispiyonculuk”, “jurnalcilik”, “ajanlık”, “gammazlama” gibi kelimelerle de ifade edilebilmektedir (Aktan, 2015, s.22-23). Fakat, bu kelimeler davranışın altındaki bireysel menfaati öne çıkardığı için whistleblowing kavramından farklı bir anlama gelmektedir (Ayar, 2020).

Whistleblowing kavramının Türkçeleştirilmesindeki fikir ayrılıkları sürmekte olup, bazı çalışmalarda karışıklığı gidermek adına ifade önerileri sunulmuştur. Örneğin; Sarioğlu Uğur ve Özdemir (2019), whistleblowing kavramının Türkçe karşılığı olarak “Uyarıcılık”, whistleblower yani eylemde bulunan kişi için ise “Uyarıcı” kavramlarının kullanılmasını önermişlerdir. Ünsal (2021), İngilizce “Whistleblowing” kavramına karşılık olarak Türkçe “Aksıraçerlik” kavramının anlam bütünselliğini sağladığını ve bu nedenle whistleblowing kavramı yerine kullanılabilir Türkçe kavram olduğunu belirtmiştir. Whistleblowing kavramı yerine kullanılan net bir Türkçe kavram olmadığı için ve anlam karmaşasını önlemek adına bu çalışmada doğrudan “whistleblowing” olarak kullanımı uygun görülmüştür.

İngilizce literatürde olduğu gibi Türkçe literatürde de kavramın çeşitli şekillerde tanımlamaları bulunmaktadır. Aydın (2003), kavramı “İşçinin işyerinde öğrendiği bazı yolsuzlukları, hukuka aykırılıkları ya da ihmal niteliği taşıyan eylem ve işlemlere ilişkin bilgileri ifşa etmesi, açığa çıkarmasıdır” şeklinde ifade etmiştir. Aktan (2015) ise, daha açık bir ifadeyle kavramı “Bir organizasyon içerisinde yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi” olarak tanımlamıştır. Cemaloğlu & Akyürek (2017), kavramı vicdani bir faaliyet olarak nitelendirmiş ve “Etik dışı olay, davranış ve faaliyetlerin, gerekli önlemlerin alınması amacıyla gerek işletme içi, yeterli gelmediği takdirde de işletme dışına bildirilmesi” şeklinde tanımlamışlardır.

Literatür incelendiğinde whistleblowing kavramının araştırmacılar tarafından çeşitli perspektiflerde ele alındığı görülmektedir.

**Tablo 2:** Whistleblowing Kavramıyla Birlikte Ele Alınan Konular

<b>Hukuk</b>	Aydın (2003), Esen & Kaplan (2012), Alp (2021).
<b>Örgütsel Davranış</b>	Candan & Kaya (2016), Çetinel & Taslak (2017), Alper Ay (2018), Kartal & Sipahi (2018), Mercan (2015), Turan & İpçioğlu (2018), Alper & Artan (2021), Güzel Özbek & Şengül (2020).
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Örgütsel Adalet</li> <li>• Örgütsel Destek</li> <li>• Mobbing</li> <li>• Davranış Teorileri</li> <li>• Örgütsel Sessizlik</li> </ul>	
<b>Etik</b>	Gerçek (2005), Kozak & Şahin (2018), Ergun Özler vd. (2010), Sayğan & Bedük (2013), Kızıoğlu & Çelik (2015), Yaraş (2019), Zengin & Çayalan (2019).
<b>Yönetim ve Organizasyon</b>	Aktan (2015), Cemaloğlu & Akyürek (2017), Çetinkaya & Altıntaş (2021), Mercan vd. (2012).

Yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde whistleblowing kavramının özellikle örgütsel davranış ve etik yönüyle ele alındığı görülmüştür. Kavramın Türkçe literatüre girişi hukuki bir çalışmayla olsa da sonrasında bu alanda yapılan çalışmalar görece daha azdır. Whistleblowing konusıyla ilgili yapılan çalışmalar, uygulama gücünü nedeniyle genellikle teorik şekilde ele alınmış veya özel sektör çalışanları kendilerini çeşitli endişelerden dolayı baskı altında hissettikleri için sadece kamu sektöründe gerçekleştirilen uygulamalara odaklanılmıştır (Uyar & Yelgen, 2015).

## WHISTLEBLOWING KAVRAMININ DİĞER DİSİPLİNLERLE İLİŞKİSİ

Whistleblowing doğası gereği çok disiplinlidir ve hukuk, yönetim, kamu yönetimi, sosyoloji ve psikoloji alanlarından akademisyenlerin tümü bu kavramla ilgilenmektedir (Mannion vd., 2018).

Whistleblowing bireyden örgüte örgütten topluma uzanan bir yapı içerisinde var olmaktadır, dolayısıyla çok disiplinli bir çalışma alanıdır. Bu yapı, kavramın eksiksiz bir biçimde ele alınabilmesi için bireysel, örgütsel ve toplumsal yönlerinin bir bütün olarak değerlendirilmesini gerekli kılar. Bu nedenle farklı disiplinlerdeki araştırmaların ürettiği bilgiler kavramın anlaşılması ve geliştirilmesi için ayrı bir öneme sahiptir.



## **Hukuk**

Whistleblowing, özel hayatın gizliliği, çalışma ve istihdam hukuku, medeni usul, sözleşmeler, etik, karalama, anayasal ifade ve vicdan hakları, mesleki sorumluluk ve idare hukuku, suçlar, gizli bilgiler ve ayrıcalık, kuruluşlar ve kurumsal yönetim, davranış kuralları, uyuşmazlık çözümü ve çeşitli düzenleyici belgeler gibi birbirinden tamamen farklı alanları bütünleştiren ve yeni ortaya çıkan kendine özgü bir hukuk alanıdır (Haigh & Bowal, 2012).

Whistleblowing kavramının iş hukuku bakımından önemi, çalışanın kanuna veya hukuka uygun olmayan bilgileri öğrenmesi durumunda bu bilgileri paylaşmasının çalışanın sadakat borcunun ihlali olarak görülüp görülmeyeceğidir (Songu Öktem, 2013:643). Konunun diğer bir önem arz eden tarafı ise whistleblowing'in anayasal bir hak olarak ifade özgürlüğü ve dilekçe hakkı karşısındaki durumudur (Eroğlu & Sarıbay Öztürk, 2020). Genel olarak, iş sözleşmesi gereğince işverene karşı sadakat borcu bulunan çalışanın whistleblowing eyleminde bulunması, borcun ihlali olarak kabul edilmemekte ve whistleblower işçi korunmaktadır (Aydın, 2003). Yakın gelecekte iş hukukunun gündeminde; işletme içi whistleblowing kanallarının kurumsallaştırılması, işletmelerin etik kuralları ve whistleblowing sorumluları ile whistleblower işçinin daha etkili bir şekilde korunmasına yönelik konular yer alacaktır (Alp, 2021).

Whistleblowing olaylarında whistleblowerların çoğunun olumsuz durumlara maruz bırakılmaları sebebiyle bu kararı vermek kolay olmamaktadır (Taştan & Sabır Taştan, 2020,). Whistleblowing'in riskini azaltmanın yolu kanunlar ve diğer düzenlemelerle eylemde bulunulması gereken koşulları açıkça belirtmektir çünkü whistleblowing sadakatsizlikten çok uzak, doğru ve zorunlu bir davranıştır (Bok, 1980). Whistleblower çalıştığı organizasyona yüksek bir bağlılık hisseden ve "kurumsal yurttaş davranışı" sergileyen kişidir, bu nedenle whistleblowing ihanetin değil, sadakatin bir neticesidir (Aktan, 2015, s.34).

Whistleblowing yasaları genel olarak, çeşitli yanlışların olmasını engellemek ve israflardan sahtekarlıklara kadar devam eden çeşitli organizasyonel eksiklikleri tespit etmek için etik davranış normlarını aşılama işlevi görür (Yeoh, 2014). Son 30 yılda, birçok ülkede, whistleblowerları misillemeye karşı koruma sağlayan çok sayıda mevzuat kabul edildi ve 1978'de ABD Kamu Hizmeti Reform Yasası (1989'da Whistleblower Koruma Yasası olarak değiştirilmiştir), whistleblowerlara açıkça koruma sağlayan ilk yasal mevzuattır (Tsahuridu & Vandekerckhove, 2008). Bu konuda İngiliz Hukuku whistleblowing kavramını mevzuatına dahil eden ilk ülke olması bakımından ayrıca önemlidir (Aydın, 2003). Avrupa Birliği'nin 2019 yılında kabul ettiği "Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması" yönergesi Avrupa Hukukunda whistleblowing'e ilişkin yakın tarihli bir gelişmedir (Alp, 2021, s.3). Türk İş Hukuku mevzuatında ise whistleblowing'e özel bir düzenleme bulunmadığı gibi öğretide de yeterince irdelenmemiştir (Aydın, 2003).

**Etik**

Whistleblowing, "etik değerlerin, kişiyi kendi ticari şirketine olan bağlılığını aşmaya ve kendi işinin mantıksız uygulamaları olarak kabul ettiği şeyleri kamuya ifşa etmeye zorladığı bir çizgide ortaya çıkar" (Jensen, 1987, s.324). Böyle bir eylemin organizasyonu olumsuz etkilemesi ve görevle ilgili yükümlülüklere aykırı olması muhtemel olduğundan eylemin yapılmasında etik bir gerekçe gereklidir; genel olarak topluma verilen zararın durdurulmasını, mağdurlar için tazminat sağlanmasını ve insanların gözünün benzer yanlışlara açılmasının istenmesi etik gerekçeler olarak sıralanabilir (McConnel, 2003).

Çalışma etiği, meslek etiği ve işletmecilik etiği gibi iş etiği ile ilgili kavramlar iş yerinde doğru ve yanlış arasında ayırım yaparak doğru olanı yapmayı ifade ettiği için whistleblowing kavramıyla yakın ifadeleri içerir ve aynı zamanda whistleblowerların iş etiğine uymak için whistleblowing davranışına yöneldikleri söylenebilir (Zengin & Çayalan, 2019). Tıpkı yasaların anayasaya ters düşmeyeceği gibi, etik ilkelerin de ahlaki ilkelere ters düşmemesi gerekir, bu açıdan bakıldığında kişilerin çalıştıkları kurumda meydana gelen yasalara aykırı faaliyetleri gerekli yerlere bildirmesi anlamında whistleblowing davranışı gayet ahlaki bir davranış iken birçok kurumda etiğe uygun kabul edilmemektedir (Erdemir, 2012).

Genel olarak literatüre whistleblowing 'in etik ve ahlaki perspektifinden baktığımızda kavrama karşı oluşan etik ikilemin, davranışın etik ve ahlaki açıdan doğru veya yanlış olarak tanımlanması sırasında oluştuğu görülmektedir. Bu anlamda whistleblowing'in ahlaki gerekçelendirilmesine ilişkin mevcut iki normatif görüşten bahsedilebilir. Bunlar "Aşırı Oran" (Extrema Ratio) ve "Deontik" görüşleridir.

Aşırı Oran görüşün savunucuları whistleblowing kavramını, bazı ciddi örgütsel yanlış davranışlara istisnai bir bireysel tepki olarak algılar yani whistleblowing'in, kurumsal üyeliğin standart görevlerini aştığını ifade eder ve kavramı, olağan örgütsel raporlama mekanizmalarının geçerliliğini yitirdiği, kullanılmadığı veya verimsiz olduğu kanıtlandıktan sonra ya acil durumlardan ya da son çare olarak motive edilen bireysel bir muhalefet eylemi olarak yorumlar. Deontik görüş savunucularına göre ise herhangi bir meşru örgütün genel performansını ve üyelerinin ona karşı yaptıkları katkıyı izlemek için uygulaması gereken olağan hesap verebilirlik önlemleri dizisiyle ilgili (yalnızca bireysel bir vicdani eylem değil) sorumlu bir uygulamadır yani whistleblowing kavramına Deontik bakış açısından bakmak, onu her şeyden önce temel bir örgütsel görev olarak haklı çikarmak demektir (Ceva & Bocchiola, 2019).

## **Psikoloji**

Psikoloji alanında whistleblowing ile ilgili çalışmalar genel olarak davranışı anlamak için kişiliğin rolünün incelenmesi yönündedir. Çalışanların bu davranışta bulunmasını etkileyen insan ile ilgili faktörleri belirleyebilmek, davranışı hangi kişilik özelliğine sahip insanlar tarafından gerçekleştirilebileceğinin öngörülmesi açısından önemlidir.

İş yerinde proaktiflik, kendisinden istenmeden bir görevi yerine getirme gibi inisiyatif alma, sorunlu olayları bildirme gibi potansiyel bir sorunu sorumluluk olarak çözüme olarak karakterize edilir. Kişilerarası etkileşimde yüksek dışa dönüklük, düşük uyumluluk ve yüksek otoriterlik biçimindeki kişilik, whistleblowing biçimindeki proaktif davranışı öngörebilir (Bjørkelo vd., 2010). Proaktif kişiliğin whistleblowing davranışını etkilemesi, bunun tersinden çok daha olasıdır. Tanım olarak, kişilik özellikleri (iş tatmini veya durumsal değişkenler gibi bir kişiden diğerine farklılık gösterebilen diğer değişkenlerin aksine) kişilik istikrarlı olduktan sonra genellikle durumsal deneyimlerden etkilenmez (Miceli vd., 2012).

## **Sosyoloji**

Whistleblowing, çalışanlar, kurumlar ve toplum üzerindeki etkisi bakımından tartışmalı ancak sosyal açıdan önemli bir ilgi konusudur (Culiberg & Mihelic, 2016). Bir kuruluştaki yolsuzluk, sahtecilik gibi olayların ya da insan sağlığına ve çevreye risk teşkil edebilecek muhtemel olayların ortaya çıkarılmasını sağlayan whistleblowing 'in toplum açısından faydaları barizdir (Aydın, 2003). Whistleblowing 'in bir sorun olarak ortaya çıkmasının sebeplerinden biri ise kuruluşların toplumun iyiliği için refah üreten daha az “kara kutular” haline gelmesidir, çünkü kurumlar ve toplum doğrudan birbirine bağımlı bir ilişkiye sahip olarak görülmektedir (Vandekerckhove, 2016).

Whistleblower, eylemlerinin yanlış bir davranışı önlediği veya düzelttiği ölçüde, yasal davranışı ve kamuya hesap verme sorumluluğunu teşvik etmede toplumun çıkarlarına iyi bir şekilde hizmet eder (Dworkin & Callahan, 1991). Toplum yanlısı sonuç beklentileri yüksek olan bireylerin, algılanan örgütsel suistimalleri tanınması ve nihayetinde bildirmesi daha olasıdır (Watts & Buckley, 2017).

Toplumların kültürel ve ulusal farklılıkları bireylerin whistleblowing eğilimlerini etkilemede rol oynamaktadır (Park vd., 2008). Whistleblowing, güç mesafesinin (çalışanların amirlerine yaklaşma ve/veya onlarla çalışma konusunda kendilerini rahat hissetme derecesi) düşük, bireyselliğin ve belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumsal kültürlerde daha olasıdır (Vandekerckhove vd., 2017). Bu durumun özellikle küreselleşmenin etkisiyle bünyesinde çok farklı ulus ve kültürden çalışan bulunduran şirketler için önemli olduğu söylenebilir.

## **Yönetim ve Organizasyon**

Şüphesiz whistleblowing eyleminden kurumun kendisi ve yönetimi de çeşitli açılardan etkilenmektedir. Whistleblowing eylemine kuruma etkisi açısından bakıldığında önemli konulardan biri kurum imajıdır.

Bir organizasyonda üst yönetimin whistleblowing'e bakış açısına bağlı olarak kurumsal imajı iyi veya kötü bir noktaya doğru değişebilir. Üst yönetim, whistleblowing'e ilişkin etkili bir politikayı örgüt kültürünün bir unsuru yapabildiği takdirde yanlış uygulamalar kademeli olarak azalır ve organizasyon dışı taraflara duyurulmadan organizasyon içerisinde çözüme kavuşturulur (Aktan, 2015). Whistleblowing 'in, iç bildirim kanalları yoluyla teşvik edilmesi sayesinde örgütler çok fazla zarar görmeden bu süreci başarılı bir şekilde yönetebilmektedirler. Whistleblowerlar, iç bildirim kanallarından memnun olmadığı takdirde dış bildirim kanallarına yönelmesi sonucunda durum çok daha pahalıya mal olmakta ve örgütler yasa gereği bazı cezalarla karşılaşmakta, olayın basında yer almasıyla beraber de örgüt imajı kötü etkilenebilmektedir (Erdost Çolak & Genç, 2018).

Yönetimin farklı yönetsel stratejiler izlemesi gereken konular whistleblowing davranışı ve whistleblowerlardır. İlerlemiş toplumlarda iş etiğinin yönetim faaliyetlerinde önemli bir yeri vardır ve bu doğrultuda etiğe veya yasaya uygun olmayan durumların etkili bir şekilde izlenip, kötü sonuçlara yol açmasını engellemek için birtakım teknikler geliştirilmiştir (Cemaloğlu & Akyürek 2017). Örgütlerde yöneticilerin benimsediği liderlik tarzları whistleblowing davranışını ve türünü etkileyebilmektedir. Bu anlamda serbestiyetçi ve otokratik liderlik tarzının benimsendiği örgütlerde, çalışanlar gayriresmi whistleblowing davranışında bulunurken demokratik-katılımcı liderlik ve etik liderlik tarzlarının benimsendiği örgütlerde, çalışanlar gayriresmi whistleblowing davranışında bulunmamaktadır (Oran, 2018). Liderlik tarzının whistleblowing davranışına bu gibi etkileri göz önüne alındığında yöneticilerin, stratejik davranarak whistleblowing sürecini örgüt adına olumlu yönde etkileyecek bir liderlik tarzı benimsemesi faydalı olacaktır.

Toplumun yararı ve çıkarı ön planda tutularak çalışanların kendi iradeleriyle gerçekleştirdiği whistleblowing davranışı, kurumun kendini söz konusu konularda yeniden sorgulaması ve ihtiyaç duyulan düzenlemeleri yapması açısından oldukça yararlıdır (Arslan & Kayalar, 2017). Dolayısıyla kurumun whistleblowing eyleminin sonuçlarından nasıl etkileneceği ve bu durumun nasıl idare edileceği konusunda yöneticilerin etkin bir whistleblowing politikası geliştirmeleri gereklidir.

Örgüt içerisinde etkin bir whistleblowing politikası oluşturmak için önem taşıyan konuları kısaca; yönetimin içten ve kararlı olması, çalışanların whistleblowing'in kapsamına giren davranış hakkında bilgilendirilmesi, bütün iletişim kanallarının açık olması ve kimlik güvenliğinin sağlanması, whistleblowing'e ilişkin iddiaları soruşturacak ve raporlayacak bir birimin olması,

iddiaların neticesine göre ödüllendirme ve cezalandırma sisteminin olması, tüm bu sürecin hızlı ve yansız bir şekilde yürütülmesi şeklindedir (Aktan, 2015, s.33).

### **Örgütsel Davranış**

Whistleblowing örgütlerde meydana gelen bir eylem olması sebebiyle çeşitli örgütsel davranış konularıyla ilişkilidir. Literatürde whistleblowing; örgütsel destek, örgütsel adalet, mobbing, örgütsel sessizlik, örgütsel güven gibi örgütsel davranış konularıyla beraber incelenmiştir.

Örgütlerde yaşanan ya da yaşanması muhtemel olan yanlış olayların, örgüt içinde yer alan whistleblower çalışanlar tarafından bildirilmeden ortaya çıkması güçtür. Bu bağlamda çalışanların whistleblowing davranışını pozitif yönde etkileyen kavramlardan biri de örgütsel destektir. Çalışanların örgütsel destek algısı yüksek olduğu takdirde whistleblowing davranışı eğilimleri de yüksek olacaktır (Candan & Kaya, 2016). Benzer şekilde çalışanlar yasalara uygun olmayan durumlarla karşılaşmaları halinde, eğer örgütsel adalet algıları yüksek ise bu durumu örgütteki gerekli yerlere bildirmekten geri durmayacaktır (Alper Ay, 2018). Dolayısıyla örgütsel ortamda yaşanan ahlaki ve yasal olmayan davranış ve olayları engelleyebilmek için örgüt, adaletli ve şeffaf bir yönetim anlayışına sahip olmalı, iletişim kanallarını açık tutmalıdır (Çetinel & Taslak, 2017).

Örgütsel vatandaşlık düzeyi whistleblowing davranışını pozitif yönde etkilemektedir dolayısıyla örgütsel vatandaşlık düzeyi yüksek olan çalışanların whistleblowing davranışında bulunma ihtimali de yüksek olmaktadır (Ertürk, 2016). Ancak, özellikle mobbing gibi uygulamaların ortaya çıkarılmasında whistleblowing önemli bir strateji olmasının yanı sıra whistleblower'a karşı yeni bir mobbing cephesi oluşma ihtimali de vardır (Kartal & Sipahi, 2018). Whistleblowing davranışı, örgüt kültürü ile doğrudan ilişkili olmakla beraber örgüt kültürü, çalışanların karşılaştıkları problemlere ilişkin fikirlerini ve kaygılarını kasıtlı bir şekilde ifade etmekten kaçınmalarına ve örgütsel sessizliğe sebep olabilmektedir. Bu bağlamda whistleblowing ve örgüt kültürü arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik aracı rol oynamaktadır (Alper & Artan, 2021).

Örgütsel güvenin ise boyutları itibarıyla (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgüte güven) içsel whistleblowing davranışı üzerinde olumlu yönde etkisi bulunmaktadır. Bu noktada içsel whistleblowing davranışı üzerinde en fazla yöneticilere, en az ise örgüte olan güvenin etkili olduğu dikkat çekmektedir (Karataş & Keleş, 2020).

Görüldüğü üzere örgütlerde meydana gelen bir davranış biçimi olarak whistleblowing, örgütsel davranışın konusu olan diğer kavramlarla negatif veya pozitif yönde bir ilişki içerisindedir. Dolayısıyla bu doğrultuda yapılan çalışmalar, davranışın örgüt içerisindeki yerini anlamayı ve davranışın öngörülebilmesini sağlar. Whistleblowing 'in diğer örgütsel davranış kavramlarıyla nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu bilmek kavramın örgüt içinde nasıl yönetilebileceği konusunda da yol gösterici olabilir. Örneğin; bir örgüt olarak dışsal whistleblowing davranışının

kurum itibarını ve imajını zedeleyebileceğini düşünüyor ve bu nedenle çalışanların içsel whistleblowing davranışını arttırmak istiyorsak, çalışanların örgütsel destek algılarını kuvvetlendirerek dış whistleblowing kanallarını kullanmalarına gerek olmadan sorunun çözüleceğine olan güvenlerini sağlayabiliriz. Bu anlamda içsel whistleblowing örgüt içindeki kontrolü sağlama sistemi olarak da kullanılabilir.

## **WHISTLEBLOWING KAVRAMININ ÖZELLİKLERİ VE TÜRLERİ**

### **Whistleblowing Süreci**

Örgütlerde whistleblowing'in gerçekleşmesi için üç şey gereklidir:

- i. İddia edilen suçları işleyen(ler);
- ii. Suistimali gözlemleyen ve bildiren whistleblower(lar);
- iii. Raporun alıcısı/alıcıları.

Whistleblowing, en az üç sosyal unsurun birbirine tepki olarak eylemde bulunduğu dinamik bir süreci ifade eder (Near & Miceli, 1996, s.508). Whistleblowing süreci için üç olası senaryo ortaya çıkarabilir:

*Senaryo A:* Organizasyonda bir suistimal durumu meydana gelir, bu duruma çalışan şahit olur fakat duruma pasif kalarak bir raporlamada veya bildirimde bulunmaz yani sonuç olarak hiçbir şey olmaz.

*Senaryo B:* Organizasyonda bir suistimal durumu meydana gelir, bu duruma çalışan şahit olur ve bunu kuruluşundaki bir amirine veya suistimali durdurma yetkisine sahip bir başkasına bildirmeyi seçer sonuç olarak yasal veya etik olmayan davranış sona erer. Böyle bir senaryoyla, suistimalin bir daha asla tekrarlanmaması için bir uyarı ve güçlü bir mesaj verilebilir.

*Senaryo C:* Organizasyonda bir suistimal durumu meydana gelir, bu duruma çalışan şahit olur ve durumu bildirir; ardından yanlış davranış durdurulsa bile durumu haber veren çalışanlar hedef haline gelebilir, yani bir çeşit misilleme süreci başlatılır. (Matthiesen vd., 2011).

Senaryo C'de olduğu gibi organizasyonda çalışanlar yanlış faaliyetleri bildirmeleri ve ortaya çıkarmaları durumunda bazı risklerle karşılaşabilirler. Bunlar; "ciddiye alınmama, tecrit, yargılama, suçlama, misilleme, işten atılma, dışlanma, psikolojik şiddet, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması, sağlığın bozulması, stres" şeklinde olabilir (Aktan, 2015).

Whistleblowing sürecinin tanımlanmasındaki zorluk her vakanın benzersiz olma eğiliminde olmasıdır, bu nedenle süreç hakkında yapılan genellemeler geçici olmalıdır (Near & Jensen, 1983:26).

### **Whistleblowing Konusunun Kapsamı**

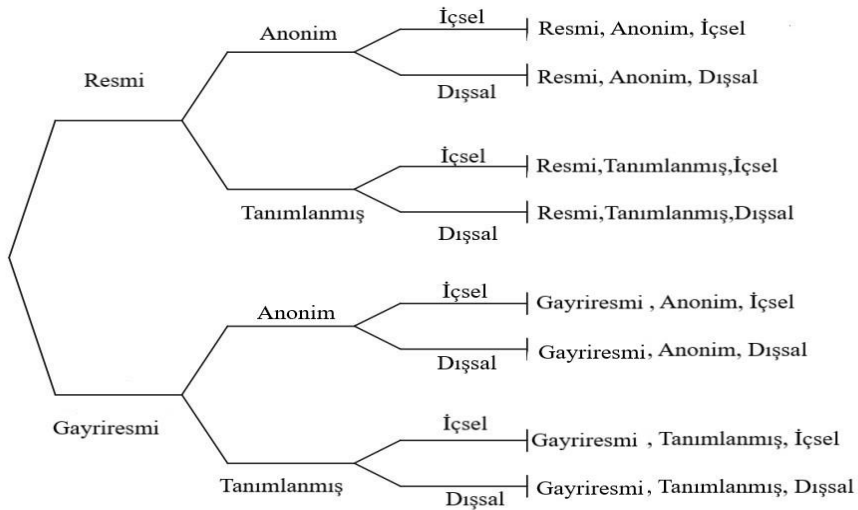
Whistleblowing'in kapsamını genel olarak sağlık, güvenlik ve çevreyle ilişkili bilgiler, hukuka veya hakkaniyete uymayan faaliyetlerle ilgili bilgiler oluşturmaktadır. Fakat, whistleblowing kavramının kapsamı sadece bu hususlarla kısıtlı değildir. Bunların haricinde, toplum yararını gözetmeye yönelik her türlü bilgi bu kapsama girebilir (Aydın, 2003). Whistleblowing eyleminde bulunulması gereken durumlar ise, "toplumun sağlığı veya güvenliğini bozan olaylar, hırsızlık ya da sahtekârlık gibi olaylar, etik kurallarına, terbiyeye, ahlaki değerlere, yasalara, yasal düzenlemelere ve devlet politikasına ters düşen haller, cinsiyet, milliyet, din ve ırk konusunda ayrımcılık" yapılması şeklinde sıralanabilir. Özetle kamu yararını sağlayacak her konu whistleblowing kapsamına girmektedir (Atılğan & Koç, 2019, s.380).

Near ve arkadaşları (2004) ise, whistleblowing kapsamına giren konuları "hırsızlık, israf, kötü yönetim, güvenlik problemleri, cinsel taciz ve kötü muamele, ayrımcılık ve yasaların ihlali" şeklinde sınıflandırmıştır. İsfaf whistleblowing konuları içerisinde diğerlerine göre büyük bir paya sahiptir (Near vd., 2004).

### **Whistleblowing Tipolojisi**

Park ve arkadaşları (2008), üç boyuta dayalı bir whistleblowing tipolojisi önermiştir. Bu tipolojide her bir boyut çalışan için bir seçimi temsil etmektedir.

**Şekil 1:** Whistleblowing Tipolojisi



**Kaynak:** “Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. & Ömürgönülşen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. Journal of Business Ethics, 82 (4), s. 930.”

*Resmi whistleblowing*, kurumsal iletişim kanalları veya resmi bir kurumsal prosedür takip edilerek yapılırken, *gayriresmi whistleblowing*, çalışanın yakın arkadaşlarına veya güven duyduğu kişilere durumu anlatması şeklinde yapılır. Tanımlanmış whistleblowing, bir çalışanın gerçek ismini kullanarak (veya kendisini tanımlayabilecek başka bir biçimde bilgi vererek) bildirim yaparken, *anonim whistleblowing* 'de ise çalışan kendisi hakkında hiçbir bilgi vermeden bildirim yapar. *İçsel whistleblowing*, durumu bir amirine veya kurum içinde yanlışı düzeltebilecek bir başkasına bildirmesidir (bu kişinin yanlışı yapmayı düzeltmek için resmi sorumluluğu olsun veya olmasın), dışsal whistleblowing ise, bir yanlışı düzeltmek için gerekli güce sahip olduğuna inanılan dış kurumlara bildirilmesidir (Park vd., 2008).

Örgütlerdeki iletişim kanallarının kapalı olması gibi durumlarda anonim şekilde whistleblowing davranışında bulunulmasının daha yaygın olduğu söylenebilir (Cemaloğlu & Akyürek, 2017).

Dworkin ve Baucus (1998), whistleblowing vakalarını inceleyerek içsel ve dışsal whistleblowing kavramlarını karşılaştırdığı bir çalışmada bazı önemli sonuçlar bulmuştur:

1. Cinsiyet farklılığı içsel veya dışsal whistleblowing kanallarının tercih edilmesinde etkili değildir.
2. Kurulmuşta nispeten yeni olan çalışanlar- dört buçuk yıl veya daha az görev süresine sahip olanlar – dışsal kanalları kullanırken, daha uzun görev süresi olan çalışanlar genellikle içsel kanalları kullanır.
3. Beceri, eğitim veya öğretim düzeyinin, içsel ve dışsal kanalların kullanımıyla çok az ilişkisi vardır.
4. Dışsal whistleblowing kanallarını kullananlar genellikle daha fazla kanıt veya tanıklara sahiptir. İçsel whistleblowing kanallarını kullananlar ise, yanlışı davranış iddialarını destekleyecek çok az kanıtı sahip olma veya hiç kanıtı sahip olmama eğilimindedir.
5. Araştırmacılar fiziksel olarak zararlı suistimallerin muhtemelen dışsal whistleblowing ile sonuçlandığını, ekonomik veya psikolojik zararların ise içsel whistleblowing'e yol açtığını öngörmüş, ancak çalışmanın sonucunda hipotez desteklenmemiştir. Suistimaldeki zarar türü, bildirim kanallarının seçimini etkilemez.
6. İçsel whistleblowing kanallarını kullanan whistleblower'lar genellikle etkisizken, dış whistleblowing kanallarını kullananlar ise soruşturmaları,



düzeltilen eylemleri veya kuruluş tarafından yapılan diğer değişiklikleri tetiklemektedir.

7. Kuruluşlar dışsal whistleblowing kanallarını tercih edenlere karşı daha kapsamlı misilleme biçimleri kullanmaktadırlar (Dworkin & Baucus, 1998, s.1290-1295).

İçsel ve dışsal whistleblowing kanallarının kişiler tarafından nelere bağlı olarak tercih edileceğini anlamak yönetim ve organizasyon için önemlidir. İçsel ve dışsal kanalların kullanımını örgütler için farklı sonuçlar yaratabileceğinden herhangi bir whistleblowing olayında kurumun daha ihtiyatlı davranmasını kolaylaştırabilir.

### **Whistleblowing Sürecini Etkileyen Faktörler**

Whistleblowing eylemini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Hassink ve arkadaşları (2007) bu faktörleri beş başlıkla açıklamıştır;

- A. Psikolojik faktörler: Çalışanın örgüte olan bağlılığı ve sadakati gibi özellikleri içerir. Örneğin, bir çalışan şirketine ne kadar sadık olursa, işvereni için avantajlı olduğu sürece, işyerinde gerçekleşen uygunsuz davranışları bildirme olasılığı o kadar yüksektir.
- B. Kültürel ve etik faktörler: Belirli milletlerden ve belirli kültürlere mensup kişiler, whistleblowing eylemini diğer kültürlerden insanların algılayabileceğinden farklı bir şekilde algılayabilir. Japonya ve Çin gibi Asya ülkelerinden çalışanların, Batılı meslektaşlarından daha fazla whistleblowing eyleminde bulunma olasılığı vardır. Kültür ve milliyete ek olarak, kişinin bu eylemi etik olarak algılama düzeyi de davranış üzerinde etkilidir.
- C. Whistleblowing ile ilgili politikalar ve düzenlemeler (yapısal faktörler): Bir kuruluş whistleblowing eylemini teşvik eden bir politika izliyorsa, çalışanın whistleblowing eyleminde bulunma olasılığı daha yüksektir.
- D. Misilleme: Çalışan, bildirimde bulunduğu davranışı nedeniyle sert bir cezayla karşı karşıya kaldığında veya bu tür etkilerden korktuğunda, whistleblowing konusunda cesareti kırılacaktır. Ayrıyeten misillemenin, whistleblowing ile ilgili davaların liyakatten yoksun olması ve üst yönetimin desteğini almaması durumunda ortaya çıkması daha olasıdır (Near & Jensen, 1983).
- E. Suistimalin Türü: Whistleblowing kararı, suistimalin tipine ve ciddiyetine bağlıdır (Hassink vd., 2007, s.29-30).

Kısaca, bir kurumda whistleblowing kapsamına giren herhangi bir olay yaşandığı takdirde, çalışanların whistleblowing eyleminde bulunma kararı; çalışanın psikolojik durumundan, ait olduğu kültürden ve etik değerlerinden, işyerinin

whistleblowing ile ilgili yapısal (politika, kural) özelliklerinden, whistleblowing'e konu olan olayın ne olduğundan ve olayın bildiriminin sonucunda çalışanların nasıl tepki göreceklerinden etkilenmektedir. Bu durumda whistleblowing eyleminin esasen çalışanların özelliklerinden, işyerinin özelliklerinden ve olayın kendisi ile ilgili özelliklerden olmak üzere üç ana unsurdan etkilendiği söylenebilir.

### WHISTLEBLOWING KAVRAMININ ÖLÇÜLMESİ

Whistleblowing ile ilgili yayın sayısı ve türü göz önünde bulundurulduğunda kavramsal çalışmaların yoğunlukta olduğu, ampirik çalışma sayısının ise görece daha az olduğu görülmektedir (Genç, 2017). Bunun nedeni ise kavramın anlaşılmasıyla ilgili hala karışıklığın bulunması sebebiyle araştırmacıların daha çok kavramın ne olduğu\ neyi ifade ettiği ile ilgili çalışmalara yönelmesi olabilir. Literatürde whistleblowing kavramını ölçmeye yönelik olan çalışmalarda genel olarak anket, senaryo ve senaryoya uygun olarak hazırlanan anket soruları kullanılmaktadır. Bu anlamda eğitimcilerin, muhasebecilerin, hukukçuların, öğrencilerin, yöneticilerin ve sağlık profesyonellerinin whistleblowing niyetini ölçmeye yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların odağını ise daha çok sağlık profesyonelleri oluşturmaktadır. Kavramın ölçülmesi ile ilgili literatür incelenerek bazı tezler ve makalelerde kullanılan ölçekler ve araştırma evreni tablo halinde gösterilmiştir.

**Tablo 3:** Çeşitli Araştırmalarda Kullanılan Ölçekler

Yazarlar	Çalışmanın Türü	Çalışmanın adı	Araştırma Evreni	Kullanılan Ölçüm Aracı
Tak (2010)	Makale	“Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye’yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma”	Hekim ve hemşireler	“Park ve arkadaşları (2008) Whistleblowing ölçeği”
Celep ve Konaklı (2012)	Makale	“Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki”	Öğretmenler	“Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği”
Toker Gökçe (2012)	Makale	“Öğretmen Adaylarının İslık Çalmaya (Whistleblowing) Yönelik Ahlaki Değerlendirmelerine Etki Eden Bazı Faktörler”	Öğretmen adayı öğrenciler	“Anket ve Senaryo”

*Whistleblowing Kavramına Kapsamlı... DEU Journal of GSSS, Vol: 26, Issue: 1*

Saygan ve Bedük (2013)	Makale	“Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama”	Araştırma görevlileri	“Park ve arkadaşları (2005) Whistleblowing ölçeği”
Taş ve Antalyalı (2015)	Makale	“Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları”	Hemşireler	“Park ve arkadaşları (2008) Whistleblowing Ölçeği”
Çiftıldız ve İslamoğlu (2015)	Makale	“Muhasebecilerin Bilgi Uçurmaya İlişkin Eğilimleri: Sakarya İlinde Bir Araştırma”	Muhasebe çalışanları	“Anket ve Senaryo”
Yazarkan ve Yılmaz (2016)	Makale	“Muhasebe Dersi Alan Lisans Öğrencilerinin Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulmasına Yönelik Tutumları: Ordu Üniversitesi’nde Bir Uygulama”	Muhasebe dersi alan lisans öğrencileri	“Anket ve Senaryo”
Aydan (2017)	Tez	“Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği”	Hemşire ve sekreterler	“Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği”
Arslan ve Kayalar (2017)	Makale	“Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz”	Yöneticiler	“Park ve arkadaşları (2008) Whistleblowing Ölçeği”
Kördeve (2017)	Makale	“Özel Sektör Sağlık Çalışanlarında Etik Tutum ile Whistleblowing Arasındaki İlişki”	Özel hastane çalışanları	“Park ve arkadaşları (2008) Whistleblowing Ölçeği”
Alper ve Çetin (2018)	Makale	“Liderlik Türlerinin Whistleblowing İlişkinin Avukatlar Açısından İncelenmesi”	Avukatlar	“Park ve arkadaşları (2008) Whistleblowing Ölçeği”
Alper Ay (2018)	Makale	“Adaletin Olmadığı Yerde İshk Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi”	112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanları	“Park ve arkadaşları (2005) Whistleblowing Ölçeği”

Aydan ve Kaya (2018)	Makale	“Sağlık Sektöründe İhbarcılık: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Sekreterler Üzerine Bir Uygulama”	Hemşire ve sekreterler	“Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği”
Meriç ve Elden (2019)	Makale	“Muhasebe Hilelerinin Ortaya Çıkarılmasında Whistleblowing ’in Önemi ve Muhasebe Öğrencilerinin Whistleblowing Tercihleri: Kayseri Üniversitesi Örneği”	Muhasebe lisans ve ön lisans öğrencileri	“Anket”
Işık, Karaman ve Balas (2020)	Makale	“Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma”	Hemşireler	“Park ve arkadaşları (2008) Whistleblowing Ölçeği”
Ayar (2020)	Tez	“Liderliğin Açık Etme (Whistleblowing) ve İşgören Sesliliğine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Sağlık Sektörü Araştırması”	Özel hastane çalışanları	“Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği”
Güzel Özbek ve Şengül (2020)	Makale	“Örgütlerde Mobbing, Whistleblowing ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Stajyer Avukatlar Örneği”	Stajyer avukatlar	“Park ve arkadaşları (2008) Whistleblowing Ölçeği”
Özer (2021)	Tez	“Sağlık Sektöründe Örgütsel Etik İklim ve Whistleblowing İlişkisinin İncelenmesi”	Sağlık çalışanları	“Park ve arkadaşları (2005) Whistleblowing Ölçeği”

Literatürde en sık kullanılan ölçek, Park ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen, 9 madde ve içsel whistleblowing, dışsal whistleblowing, harekete geçmeme şeklindeki 3 alt boyuttan oluşan whistleblowing ölçeğidir.

✓ İş yerinizde yanlış bir uygulama (wrongdoing) bulsaydınız, bu konuda ne yapardınız?	
<b>İçsel Whistleblowing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bunu hemen amirime rapor ederdim.</li> <li>○ Bunu organizasyondaki bir üst yönetim seviyesine rapor ederdim.</li> <li>○ Kurum içindeki resmi raporlama kanallarını kullanırdım.</li> <li>○ İçsel prosedürleri kullanarak rapor ederdim.</li> </ul>

<b>Dışsal Whistleblowing</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Bunu kurum dışındaki kanallar aracılığıyla bildirdim.</li><li>○ Bunu kurum dışındaki uygun makamlara bildirdim.</li><li>○ Bunu halka arz ederek ifşa ederdim.</li></ul>
<b>Harekete Geçmeme</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Yapılan yanlışlar karşısında sessiz kahrıldım.</li><li>○ Görmemiş gibi yapardım.</li></ul>

**Kaynak:** “Park, H., Reh, M. T. & Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. Journal of Business Ethics, 58(4), s.394.”

Yaygın olarak kullanılan bir diğer ölçek ise Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen “Bilgi Uçurma Ölçeği”dir. Ölçek 16 madde ve içsel whistleblowing, dışsal whistleblowing, gizli whistleblowing, destekçi whistleblowing olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

Bazı araştırmacılar tarafından kullanılan senaryo ve senaryoya uygun anket oluşturma yönteminde ise whistleblowing olayı içeren bir senaryo ve bu senaryoyla ilişkili anket soruları hazırlanır. Örnek verilen senaryo ve anket soruları doğrultusunda kişilerin cevapları değerlendirilir.

Görüldüğü üzere whistleblowing kavramının ölçülmesine yönelik çalışmalarda kullanılan yöntemler sınırlıdır. Bu sınırlılığı gidermek adına whistleblowing ölçme araçları geliştirilmesi literatüre ve sonraki çalışmalara fayda sağlayabilir. Özellikle whistleblowing davranışının birbirinden çok farklı sektörlere ait örgütlerde gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda sektör bazında ölçekler geliştirilmesi kavramın daha iyi ölçülmesini sağlayabilir.

Ayrıyeten araştırmaların daha önce whistleblowing davranışında bulunan kişiler üzerinde yapılması, whistleblowing nedenleri, yöntemi, whistleblower ve suçu işleyen mesleği, whistleblowing ’in sonuçları, whistleblowing davranışının iş ve sosyal yaşam üzerine etkileri gibi konulara değinen açık uçlu anket sorularının ve derinlemesine görüşme tekniklerinin kullanılması konuyu daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmek ve isabetli sonuçlara ulaşmak adına kullanılabilir (Demirci & Eriğüç, 2019).

## **WHISTLEBLOWING KAVRAMININ SAĞLIK ALANINDAKİ GÖRÜNÜMÜ**

Whistleblowing, kalite ve güvenlik konularını tanımlamanın ve ele almanın bir yolu olarak birçok sağlık sisteminde artan bir öneme sahiptir (Mannion & Davies, 2015). Özellikle sağlık kurumlarında whistleblowing davranışının kaliteli ve güvenli hizmet sunumu açısından kritik bir rolü vardır. Bu kurumlarda verilen hizmetler doğrudan insan sağlığı ile ilgili olup yapılan yanlış uygulamalar, usulsüzlükler, etik olmayan ve yasalara aykırı durumlar hasta güvenliğini tehdit edebilmektedir. Whistleblowing sadece hasta güvenliğini arttırmaya değil, aynı zamanda hastaların ve toplumun değer beklentileri ile kurumsal tepki kapasitesi arasında köprü kurmaya da olanak tanır (Ciasullo vd., 2017). Dolayısıyla whistleblowing'in konusunu oluşturan olaylar, bir sağlık kurumunda gerçekleştiğinde bildirilmesi ya da raporlanması gerek kurum gerekse toplum için ayrı bir önem arz eder.

Sağlık kurumları birbirinden farklı mesleklere ve eğitim düzeyine sahip kişilerin iş birliği içerisinde kesintisiz hizmet sunduğu karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu karmaşık yapı içerisinde insan veya sistemden kaynaklı çeşitli uygunsuzluklar sıklıkla meydana gelebilir.

Sağlık kurumlarında mali ve idari açıdan görevi suistimal etme, hukuka ve etik değerlere uymayan davranışlar veya tıbbi hatalar whistleblowing'e konu olabilecek durumlar olarak sıralanabilir (Aydan, 2018). Bu gibi olaylara tanık olduklarında sağlık çalışanlarının sergilediği tutum ve davranışlar çok önemlidir. Sağlık çalışanları, hasta güvenliği açısından kendilerini sorumlu hissetmelerine karşın olayların raporlanmasının meslektaşlarını olumsuz etkileyeceğini düşünceleri nedeniyle (Tak, 2010), ya da meslektaşlarının yanlış uygulamalarına tepki verdiklerinde çoğunun karşı çıkma, tartışma gibi olumsuz tepkiler vermesi nedeniyle whistleblowing davranışından kaçınılırlar (Demiral, 2008). Tüm bunlara ek olarak, sağlık çalışanlarının üyesi oldukları sendikalar tarafından yine aynı sendika üyesi olan diğer meslektaşlarının yanlış davranış ve uygulamaları konusunda sessiz kalmalarına yönelik baskılarda olabilmektedir (Ray, 2006). Sessiz kalmamayı ve whistleblowing davranışını tercih etmek bireysel bir girişimden ziyade kolektif, sosyal ve kültürel bir eylem olarak anlaşılmalıdır. Bu nedenle, sağlık kurumlarının kültürünün, tıbbi ve idari personelin misilleme korkusu olmadan whistleblowing davranışında bulunmalarını teşvik edecek şekilde kökten değişmesi gerekmektedir. Bu değişimin yaratılmasının kurumun sahip olduğu yönetsel becerilerle sıkı bir ilişkisi bulunmaktadır (Ciasullo vd., 2017). Sağlık kurumlarında whistleblowing genellikle hesap verebilirlikten yoksun bir organizasyon kültürünün bir sonucudur (Lachman, 2008). Ray'e (2006) göre, sağlık kurumlarının sahip olduğu bürokratik yapı itibarıyla hedeflere odaklanmış görev bölümü, hiyerarşik denetim, ayrıntılı kurallar ve düzenlemeler söz konusudur. Bununla beraber sağlık çalışanlarının yerine getirdiği görevlerin oldukça parçalı yapıda olması bu görevlerin

sonuçları konusunda sorumluluk alınmamasına veya sorumlu tutulamamasına yol açmaktadır.

Sağlık çalışanları whistleblowing davranışında bulunmakta isteksiz olmalarına rağmen hastaları zarara uğratan yanlış işlemler, hasta güvenliği, ahlaki ve mesleki değerler söz konusu olduğu için whistleblowing davranışında bulunmaktadır (Demirci & Erigüç, 2019). Daha önce de bahsedildiği gibi çalışanlar whistleblowing kararı verirken kendi etik değerleri ve kuruma olan bağlılıkları arasında etik bir ikilem yaşayabilirler, fakat özellikle sağlık kurumlarında bir kişiye (hastaya) verilen söz, bir kuruma verilen sözden önce gelmelidir (Wilmot, 2000). Sağlık kurumlarında bu etik durum kamu ve özel sektör arasında tercih edilen whistleblowing türü bakımından farklılık gösterebilmektedir. Özel sektörde çalışan hemşireler kamu sektöründe çalışan hemşirelere göre içsel ve anonim şekilde whistleblowing eylemini daha fazla tercih etmektedir (Taş & Antalya, 2015). Genel olarak özel hastanede çalışan diğer meslek grupları da dahil olmak üzere, çalışanların büyük çoğunluğu içsel whistleblowing tercihinde bulunarak hatayı yetkili amirine ve üst yönetime bildireceğini ifade etmiştir (Kördeve, 2017). İçsel whistleblowing, davranışı gerçekleştirmenin kendi kontrolünde olup olmadığıyla ilgili olarak kişilerin yetenekleri ve imkânlarına ait algısından yani algılanan davranışsal kontrol (ADK) düzeyinden etkilenmektedir (Turan & İpçioğlu, 2018). Çalışanların davranışa karşı algılanan davranışsal kontrol (ADK) düzeyleri arttıkça davranışı gösterme eğilimleri de artabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde dışsal whistleblowing davranışı özel bir hastanede çalışan kişiler için kovulma, misilleme vb. faktörlerden dolayı çok daha ciddi ve kritik bir tercih olabilirken, içsel whistleblowing davranışı kişinin algılanan davranışsal kontrol düzeyine bağlı olarak çok daha tercih edilebilir bir seçenek olmaktadır. Sağlık çalışanlarının whistleblowing davranışında bulunma niyetleri iş deneyiminin uzunluğu, cinsiyet ve yönetsel bir pozisyonda bulunup bulunmama gibi faktörlerden de etkilenebilmektedir (Pohjanoksa vd., 2017)

Diğer sektörlerle karşılaştırıldığında "kara listeye alma" konusunda daha agresif oldukları düşünülen sağlık çalışanları arasında whistleblowing konusunda benzersiz zorluk ve olumsuzluklar söz konusu olabilmektedir. Bu söz konusu olumsuzluklarla ilgili araştırmaların çoğu hemşirelik alanında yapılmış olmasına rağmen, doktorlar ve diğer sağlık çalışanları da kariyerleri, ilişkileri, mali durumları, duygusal ve fiziksel sağlıkları ile ilgili benzer olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Lim vd. 2021).

Türkiye’de ve dünyada kaliteli sağlık hizmetleri sunumuyla ilgili standartları belirleyen ve bu standartların uygulanmasında sağlık kurumlarına rehberlik eden organizasyonların başında JCAHO (Joint Commission on Accreditation of Healthcare) ve bağlı bir kuruluş olarak uluslararası alanda akreditasyon amacıyla kurulan JCI (Joint Commission International) gelmektedir. Fakat Cruise (2002), etik açıdan duyarlı bir sağlık kurumu yaratma ve sağlık çalışanlarının whistleblowing kapsamına giren olaylar karşısında nasıl davranmaları gerektiği ile ilgili etik bir

temel yaratma konusunda JCAHO akreditasyon standartlarının yetersiz kaldığını belirtmiştir. Türkiye’de ise sağlıkta kalite standartlarını geliştirmek amacıyla hasta güvenliğini tehdit eden tıbbi hataların bildirilmesine yönelik Güvenlik Raporlama Sistemi (GRS) kullanılmaktadır (Kıdak & Demir, 2019). Fakat bu bildirim sistemi sadece tıbbi hatalarla ilişkili olup kaliteli sağlık hizmeti sunumunu ve hasta güvenliğini etkileyebilecek idari ve mali uygunsuzluklarla ilgili olayların bildirim konusunda eksik kalmaktadır. Finlandiya sağlık sisteminde whistleblowing sürecini incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada sağlık çalışanlarının neredeyse yarısının işyeri zorbalığından şüphelendiğini veya gözlemlediğini, yaşlıların istismarı ve hasta bakımının ihmal edilmesi gibi olayların giderek daha fazla gündeme geldiği belirtilmiştir (Pohjanoksa vd., 2017). Anlaşıldığı üzere sağlık kurumlarında whistleblowing kapsamında gerçekleşebilecek olaylar kimi zaman ölçülebilir ve doğrudan fark edilebilir tıbbi klinik sonuçlarla ilişkili olmamaktadır. Fakat bu olaylarda tıbbi hatalar kadar sağlık hizmetlerinin kalitesi ve hasta güvenliği üzerinde etkili olabilmektedir.

Diğer kurumlarda olduğu gibi sağlık kurumlarında da whistleblowing davranışı bazı örgütsel davranış kavramlarından farklı şekillerde etkilenmektedir. Bu kavramlar ve etkilerinin ne yönde olduğu ile ilgili tablo aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 3:** Sağlık Kurumlarında Whistleblowing ve İlişkili Olduğu Kavramlar

<b>Örgütsel Güven</b>	Sağlık kurumlarında whistleblowing davranışı örgütsel güven boyutuyla değerlendirildiğinde genel olarak whistleblowing davranışı ve içsel whistleblowing davranışı üzerinde örgütsel güvenin yüksek bir etkisi vardır. Diğer bir etki ise yöneticiye güven ile çalışanlar arası güvenin içsel whistleblowing üzerinedir. Bilinen bu etkiler göz önüne alındığında; çalışanların whistleblowing sonrası başına gelebilecek olumsuz olayların endişesini gidermek için kurum kültürü haline getirilmiş bir güven ortamı oluşturulmalıdır (Işık vd., 2020).
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	Bir hastanede hekimler üzerine yapılan çalışmaya göre hekimlerin örgütsel bağlılık düzeyinin whistleblowing davranışı üzerine etkisi yoktur. Bu çalışmaya göre hekimlerin çoğu, olayın bildirilmesine rağmen sonuçların değişmeyeceğini düşünmesi, çalışma arkadaşlarını koruma isteği, yasal süreçlerle uğraşmak istememeleri ve olaylardan sorumlu tutulma korkusu gibi nedenlerle yapılan yanlışlara karşı sessiz kalmayı tercih etmekte yani whistleblowing davranışında bulunmamaktadırlar. Çoğunluğun haricinde kalan ve whistleblowing davranışında bulunan hekimler ise içsel whistleblowing davranışını tercih etmektedir (Can, 2019).
<b>Liderlik</b>	Sağlık kurumlarında yöneticilerin benimsediği liderlik tarzları whistleblowing davranışını etkilemektedir. Bu etki otoriter liderlik açısından değerlendirildiğinde, otoriter liderliğin hâkim olduğu örgütlerde var olan otoriteden dolayı duyulan korkuyla hiçbir whistleblowing boyutu gerçekleşmemektedir. Etkileşimli liderlik ve dönüşümcü liderlik tarzına hâkim örgütlerde ise çalışanlar her şekilde whistleblowing davranışında bulunarak bu durumu kurum içinden veya kurum dışından yetkililere bildirebilmektedir (Ayar, 2020). Benzer şekilde etik



	liderlik tarzı da whistleblowing niyetini pozitif yönde ve güçlü bir şekilde etkilemektedir (Rubab vd., 2023).
<b>Örgütsel Adalet</b>	Sağlık çalışanları örgütte adalet olmadığı algısına sahip olduğu zaman whistleblowing davranışında bulunmak yerine “adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak” durumunu yaşayabilirler. Dolayısıyla örgütsel adalet kavramının alt boyutları itibarıyla whistleblowing davranışına etkisi değerlendirildiğinde; dağıtımsal ve işlemsel adalet whistleblowing davranışını olumlu yönde etkilerken, etkileşimsel adaletin whistleblowing davranışı üzerinde önemli bir etkisi yoktur (Alper Ay, 2018)
<b>İş Yüğü- Tükenmişlik</b>	Sağlık çalışanlarının iş yükü ve tükenmişlik algısının whistleblowing davranışı üzerinde etkisi yoktur (Sarıdiken, 2021).
<b>Örgütsel Etik İklim</b>	Sağlık kurumlarında hemşire ve sekreterlerin whistleblowing niyetini öncelikli olarak, ahlaki ve mesleki değerler etkilemektedir. Olumsuz olay veya davranışın toplum üzerinde negatif etkilerinin olacağına inanılması, mesleki etik ilkelere ters düşmesi ve kişinin vicdanen rahat hissetmemesi, ahlaki ve mesleki toplumsal görev duygusuna sahip olması gibi nedenler whistleblowing davranışının etik boyutunu göstermektedir (Aydan, 2017).
<b>Örgütsel Sessizlik</b>	Sağlık çalışanlarının örgüt yararına sessizlikleri whistleblowing davranışını arttırırken, savunma amaçlı sessizlikleri yani görüş ifade etmekte tereddüt etmeleri ya da görüşlerini dile getirmekten korkmaları durumunda whistleblowing davranışları azalmaktadır (Çeven, 2019).

Genel olarak, uluslararası literatürde whistleblowing kavramına olan ilginin ivme kazandığı yıllardan sonra sağlık sektörü ile ilgili çalışmalar da artmıştır. Fakat, sağlık sektörü ile ilgili çalışmaların çoğunluğu uluslararası literatürdedir ve konuyla ilgili ulusal literatürde önemli bir boşluk bulunmaktadır (Demirci & Erigüç, 2019). Uluslararası literatür ulusal literatüre göre zengin olsa da Gagnon ve Perron (2020), whistleblowing kavramının yıllar içerisinde sağlık sektöründe beklenen ilgiyi görmediğini ve bunun nedeninin ise sağlık hizmeti sunucularının, whistleblowing’in bilimsel literatürde nasıl ele alındığından ziyade hukukta, politikada, sosyal söylemde ve medyada nasıl ele alındığıyla ilgilenmeleri olduğunu ifade etmiştir.

Whistleblowing ile ilgili sağlık alanında yapılan çalışmalar genel olarak hemşireler üzerinedir fakat yöneticiler üzerine odaklanan çalışmalar, yolsuzluk ve yönetimle alakalı konular da whistleblowing ile ilişkili sorunların ortaya çıkarılması açısından önemlidir (Demirci & Erigüç, 2019). Sağlık kurumlarında whistleblowing kavramının genellikle tıbbi hizmetlerin sunulması sırasında gerçekleşen hatalar itibarıyla değerlendirilmesi yeterli olmamakla birlikte, çalışanların gerek idari ve

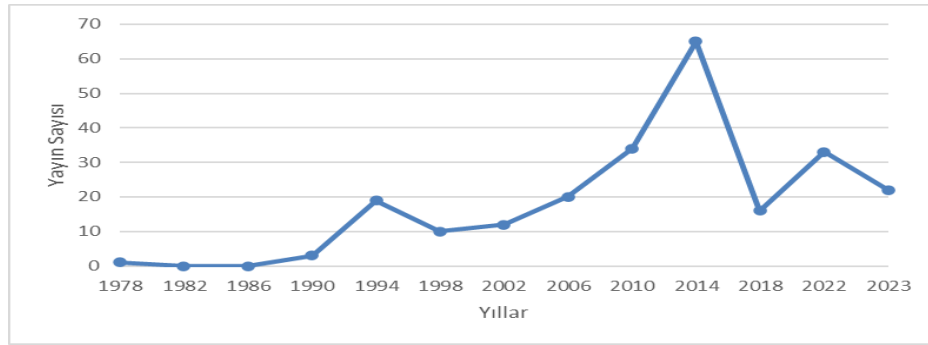
mali konularda gerekse whistleblowing' in kapsamına girebilecek her türlü konuda whistleblowing davranışında bulunması gereklidir.

### Whistleblowing Kavramının Sağlık Alanına İlişkin Bibliyometrik Analizi

Bibliyometrik analiz, bir alana ilişkin literatürün güncel durumuna dair biçimsel ve nicel veri elde etmede kullanılan, görselleştirme yazılımları aracılığıyla akademik trendleri izlemeye olanak sağlayan analitik bir yöntemi ifade etmektedir (Dirik vd., 2023). Bu yolla whistleblowing kavramının sağlık alanına yansımaları analiz edilmiştir.

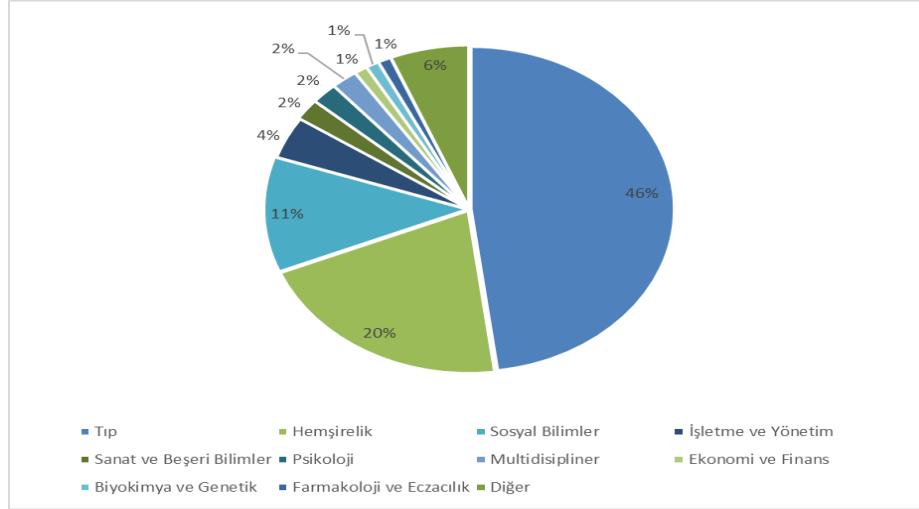
21.01.2024 tarihinde, “whistleblowing” ve “health” anahtar sözcükleri ile Scopus veri tabanı üzerinde “başlık, özet ve anahtar sözcük” filtrelemeleriyle yapılan taramada 816 sonuca ulaşılmıştır. En eski 1978 ve en yeni 2023 yılları olmak üzere çeşitli disiplinlerden kaynağa erişim sağlanmıştır. Ulaşılan veriler VOSviewer programı kullanılarak, atıf ve anahtar sözcük analizleri kapsamında incelenmiştir. VOSviewer uygulamasının mevcut şartlarda belirli veri tabanlarından elde edilen veri setleriyle çalışması sebebiyle bu çalışmada sadece Scopus veri tabanının kullanılması, çalışmanın sınırlılıkları arasındadır.

**Grafik 1: Yıllara Göre Yayın Sayısı**



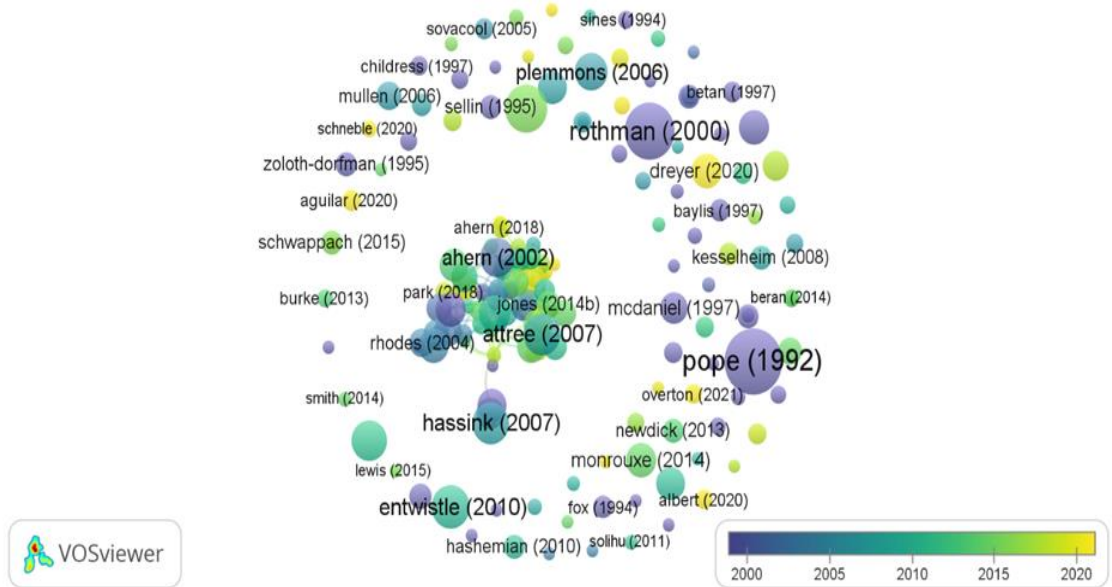
Elde edilen verilerin yayın sayısı ve yıllar itibariyle analizi sonucunda; whistleblowing kavramının sağlık alanına yansımalarının 1990'lı yıllardan sonra artış göstermeye başladığı gözlemlenmektedir. Grafiğe göre en çok yayın sayısına ulaşılan 2014 yılı dikkat çekmektedir.

**Grafik 2:** Yayınların Disiplinler Arası Dağılımı



Ulaşılan 816 yayının disiplinler arası dağılımı dikkate alındığında, oluşturulan grafiğe göre yayınların mensup olduğu başlıca disiplinlerin sırasıyla tıp (%46), hemşirelik (%20), sosyal bilimler (%11), işletme ve yönetim (%4) olduğu görülmektedir.

**Şekil 2:** Atıf Analizi Ağ Haritası





whistleblowing olaylarının ardından popüler bir kavram haline gelmiştir. O dönemlerde yapılan çalışmaların çoğu whistleblowing'e yönelik bir tanım sunmaya çalışmıştır. Farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanan whistleblowing'in bilinen en yaygın tanımı ise Near ve Miceli'ye (1985) aittir. King, Jensen ve Elliston ise kavramı daha çok bir iletişim şekli/tarzı olarak yorumlamıştır. Dolayısıyla kavram yeni bir yorumlamayla; "eylem, sonuç, aktör, konu, hedef ve alıcı" olmak üzere 6 öğeden oluşan (Jubb, 1999) iletişimsel bir davranış olarak ifade edilebilir.

Kavramın İngilizce literatürde yer edinmesinin ardından, Türkçe literatüre hukuk disiplini alanından bir çalışmayla girmiştir. Whistleblowing'in Türkçe literatüre girişinin ardından yapılan çalışmalar dikkate alındığında, daha çok etik ve örgütsel davranış (örgütsel destek, örgütsel adalet, mobbing, örgütsel sessizlik, örgütsel güven) konularıyla ele alındığı görülmektedir. Türkçe literatürde kavram ile ilgili temel sorun ise, kavramın yapılan çalışmalarda uluslararası eş değeri bulunmayan birçok farklı kavram ile ifade edilmesidir. Bu anlamda literatürde en çok rastlanan kavram ise "Bilgi Uçurma" dır.

Whistleblowing kavramı ortaya çıkışından günümüze kadar geçen sürede çeşitli araştırmaların merak konusu olmuş ve zamanla konuyla ilgili yapılan çalışma sayısı da artmıştır. Fakat, whistleblowing kavramının tam olarak neyi ifade ettiği, nasıl anlaşılması ve nasıl ele alınması gerektiği konusundaki belirsizlik hala sürmektedir. Bu belirsizlik esasen kavramın doğasıyla ilgilidir, çünkü; whistleblowing eylemi bir organizasyon içinde gerçekleştiği zaman hem organizasyonu hem bu eylemde bulunan çalışanı hem de toplumu farklı şekillerde etkiler. Kavrama bu üç sosyal aktör açısından bakıldığında her biri için farklı yönler ortaya çıkar ve bu yönler farklı disiplinlerin (etik, psikoloji, hukuk, sosyoloji, örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon) araştırma konusudur. Dolayısıyla kavramın, bu disiplinlerin kavramla ilgili münferit olarak sağladığı bilgi ve birikimi bütünleştiren bir bakış açısıyla ele alınması ve her yönüyle irdelenmesi gerekmektedir. Bu sayede kavram üzerindeki belirsizliklerin kalmasının bir sonucu olarak whistleblowing eylemi konusunda hem organizasyonlarda hem çalışanlarda hem de toplumun genelinde bir farkındalık oluşmasına katkı sağlanabilir. Bu farkındalığın oluşmasıyla birlikte genel olarak;

1. Organizasyonlarda etiğe ve /veya hukuka aykırı olumsuz olayların yaşanmasının ardından çalışanlar durumu bildirmek konusunda daha cesaretli olabilir. Bu sayede, organizasyonun başarısı ve devamlılığı için gerekli olan denetim mekanizması çalışanlar tarafından kendiliğinden sağlanmış olur.
2. Whistleblowing'in konusu kapsamına giren her türlü olayın görülme sıklığı azalabilir. Bu sayede bu olayların organizasyona ve topluma yönelik maddi ve manevi zararları azaltılabilir.

Bu çalışmanın diğer bir odak noktası olan sağlık sektöründe whistleblowing kavramını ele aldığımızda, sağlık kurumlarında verilen hizmetler doğrudan insan sağlığı ile ilgili olup yapılan yanlış uygulamalar, usulsüzlükler, etik olmayan ve yasalara aykırı durumlar hasta güvenliğini tehdit edebilmektedir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının bu tip olayları bildirmeye yönelik hassasiyetlerinin daha çok olması beklenir. Bu hassasiyet özel ve kamu sağlık çalışanları için büyük ölçüde fark gösterebilir. Fakat, sağlık hizmetinin verildiği her kurumda insan hayatı söz konusu olacağından gerek özel gerekse de kamu sağlık kuruluşlarında etik veya yasal olmayan her türlü olayın bildirilmesine yönelik aynı hassasiyetin sağlanması zaruridir. Hiçbir sağlık kuruluşu, kurumun veya bazı kişilerin çıkarlarına hizmet etmek uğruna bu tür olayların örtbas edildiği bir kurum olarak faaliyette bulunmamalıdır. Bu konudaki esas sorumluluk sağlık çalışanlarına ve onların mesleki değerlerine aittir. Whistleblowing kapsamında sağlık literatürü incelendiğinde, sağlık çalışanlarının whistleblowing davranışı; örgütsel güven, örgütsel bağlılık, liderlik, örgütsel adalet, iş yükü ve tükenmişlik, örgütsel etik iklim ve örgütsel sessizlik kavramlarıyla ele alınmıştır. Çalışmaların genelinin hemşireler üzerine yapıldığı gözlemlenmiştir, fakat her meslekten ve kademedeki çalışanların dahil edildiği bir çalışmanın daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, ele alınan bu kavramlara ek olarak, bundan sonraki yapılacak çalışmalar için sağlık çalışanlarının mesleki bağlılık düzeyleri ile whistleblowing davranışında bulunma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi önerilmektedir. Son olarak ise, sektörel bazda sağlık hizmetleriyle ilgili oluşturulan kalite standartları ve buna yönelik uygulamalar, whistleblowing kapsamına giren her türlü olay (tıbbi, mali, idari) karşısında sağlık çalışanlarının ne yapması gerektiğiyle ilgili yol gösterici olacak şekilde geliştirilmelidir.

**Yazar Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit katkı vermiştir ve yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: *Whistleblowing. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 19-36.

Alam, H. S. M. N. (2019). Whistleblowing when it hurts: Whistleblower gaslighting and institutional secrecy. H. Kamaruddin, S. Tan, & R. X. Thambusamy (Eds.), *In Law, Environment and Society* içinde (ss. 123-129). Future Academy.

Alp, M. (2021). Avrupa Birliği'nin 2019/1937 sayılı birlik hukukuna aykırılıkları bildirenlerin korunması (whistleblowing) yönergesi ışığında işçinin

hukuka aykırılıkları ifşa etmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23 (1),1-37.

Alper Ay, F. (2018). Adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak, örgütsel adaletin whistleblowing (ifşa etme) niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 246-266.

Alper, M. & Artan, E. İ. (2021). Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11 (2), 550-567.

Alper, M. & Çetin, C. (2018). Liderlik türlerinin whistleblowing ilişkisinin avukatlar açısından incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 48-64.

Arslan, E. T. & Kayalar, M. (2017). Kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa (whistleblowing) niyeti: Karşılaştırmalı bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (32), 15-26.

Atılgan, A. & Koç, E. (2019). Whistleblowing: Türkiye’den iki örnek olay. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 380-389.

Ayar, M. (2020). *Liderliğin açık etme (whistleblowing) ve işgören sessizliğine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Sağlık sektörü araştırması* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.

Ayar, M. (2020). *Sağlık sektöründe açık etme (Whistleblowing)*. 1.Baskı. Ankara: Astana Yayınları.

Aydan, S. & Kaya, S. (2018). Sağlık sektöründe ihbarcılık: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve sekreterler üzerine bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21 (1), 41-63.

Aydan, S. (2017). *Sağlık sektöründe etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) niyeti üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aydan, S. (2018). İhbarcılık: bir kavram analizi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (41), 78-100.

Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.

Baltacı, A. (2017). Bilgi uçurma: Kavram ve kuramsal temeller. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (2), 397-423.

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.

Bok, S. (1980). Whistleblowing and professional responsibilities. Callahan, D. & Bok, S. (Eds.), Ethics teaching in higher education içinde (ss.277-295). Springer, Boston, MA.

Bourne, T., Wynants, L., Peters, M., Van Audenhove, C., Timmerman, D., Van Calster, B. & Jalbrant, M. (2015). The impact of complaints procedures on the welfare, health and clinical practise of 7926 doctors in the UK: a cross-sectional survey. *BMJ open*, 5 (1), 1-12.

Can, M. (2019). *Hekimlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile ihbarcılık (whistleblowing) tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir üniversite hastanesi örneği* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Candan, H. & Kaya, T. P. (2016). İhbarcılık (whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 305-330.

Celep, C. & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 65-88.

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

Ceva, E. & Bocchiola, M. (2019). Theories of whistleblowing. *Philosophy Compass*, 15 (1), 1-10.

Ciasullo, M.V., Cosimato, S. & Palumbo, R. (2017). Improving health care quality: The implementation of whistleblowing. *The TQM Journal*, 29 (1), 167-183.

Cruise, P. L. (2002). Are there virtues in whistleblowing? perspectives from health care organizations. *Public Administration Quarterly*, 25 (4), 413-435.

Culiberg, B. & Mihelič, K.K. (2016). The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 146, 787-803.

Çetinel, M. H. & Taslak, S. (2017). Çalışanların ihbarcılık whistleblowing eğilimi ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin kavramsal boyutu. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 78-97.

Çetinkaya, F. F. & Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (erdemli raporlama) ve mantar yönetim arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2), 781-793.



Çeven, S. (2019). Sağlık çalışanlarının sessizlik ve ifşa (whistleblowing) düzeylerinin incelenmesi: üniversite hastanesi örneği (Yayımlanmış Yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiftyıldız, K. & İslamoğlu, E. (2015). Muhasebecilerin bilgi uçurmaya ilişkin eğilimleri: Sakarya ilinde bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 4 (1), 1-22.

Demiral, N. (2008). Blowing the whistle in a hospital. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26), 128-137.

Demirci, Ş. & Erigüç, G. (2019). Sağlık yönetimi literatüründe ihbar etme üzerine yürütülen çalışmaların incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 25-34.

Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43 (1), 136-156.

Dirik, D., Eryılmaz, İ. & Erhan, T. (2023). Post-truth kavramı üzerine yapılan çalışmaların VOSviewer ile bibliyometrik Analizi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4 (2), 164-188.

Dworkin, T. M. & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17 (12), 1281-1298.

Dworkin, T. M. & Callahan, E. S. (1991). Internal whistleblowing: Protecting the interests of the employee, the organization, and society. *American Business Law Journal*, 29 (2), 267-308.

Elliston, F. A. (1982). Anonymity and whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 1 (3), 167-177.

Erdemir, E. (2012). Etik ve ahlak arasında insan kaynakları yönetimi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5 (2), 5-11.

Erdost Çolak, H. E. & Genç, E. (2018). Öncülleri ve sonuçları bağlamında “whistleblowing: sorun bildirme”. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 18 (55), 41-58.

Ergun Özler, D.E., Dil Şahin, M. & Atalay Giderler, C. (2010). Teorik bir çerçevede Whistleblowing- etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 1302-9703.

Eroğluer, K. & Sarıbay Öztürk, G. (2020). İş hukuku ve örgütsel boyutuyla haber uçurma (whistleblowing). Köse, S. & Alp, M. (ed.), *Örgütsel davranış ve iş hukukuna yansımaları içinde* (1. Baskı, ss.343-384). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Ertürk, A. (2016). Ortaöğretim kurumlarında bilgi uçurma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 1-22.

Esen, E. & Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2), 33-52.

Farrell, D. & Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organizations. *The Academy of Management Review*, 7 (3), 403-412.

Gagnon, M. & Perron, A. (2020). Whistleblowing: A concept analysis. *Nursing and health sciences*, 22 (2), 381-389.

Genç, E. (2017). “Whistleblowing” yazınından bir kesit incelemesi (Yayımlanmış Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi. *Madencilik Dergisi*, 44 (4), 29- 38.

Güzel Özbek, A. & Şengül, C. (2020). Örgütlerde mobbing, whistleblowing ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerine bir araştırma: Stajyer avukatlar örneği. *International Journal of Social, Political and Economic Research*, 7 (3), 556-574.

Haigh, R. & Bowal, P. (2012). Whistleblowing and freedom of conscience: Towards a new legal analysis. *Dalhousie Law Journal*, 35 (1), 89-125.

Hassink, H., Vries, M. de & Bollen, L. (2007). A content analysis of whistleblowing policies of leading european companies. *Journal of Business Ethics*, 75 (1), 25-44.

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

Işık, O., Karaman, S. & Balas, S. (2020). Örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) üzerine etkisi: Hemşireler üzerinde bir çalışma. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 29 (6), 381-395.

Jensen, J. V. (1987). Ethical tension points in whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 6 (4), 321-328.

Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21 (1), 77-94.

Kaldırımçı, N. (1984). Yönetim açısından davranışa sistem yaklaşımı ve karmaşık insan kavramının yorumlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (6), 65-79.

Karataş, S. & Keleş, Y. (2020). Örgütsel güvenin olumsuz durumları bildirme davranışı üzerindeki etkisi: Antalya'daki beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, (4), 218-232.

Kartal, Y. & Sipahi, H. (2018). Whistleblowing ile mobbing ilişkisi: Kavramsal bir bakış ve çözüm önerileri. *International Journal of Management and Administration*, 2 (4), 119-134.

Kıdak, L. B. & Demir, H. (2019). Hataları anlama, raporlama ve öğrenme sistemleri. Sur, H., Palteki, T. & Yazıcı, G. (ed.), *Hasta Güvenliği içinde* (1. Baskı, ss. 97- 114). Ankara: Palme Yayınevi.

Kızıloğlu, E. & Çelik, A. (2015). Whistleblowing behavior in organizations and work morality interaction. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (2), 329-341.

King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20 (4), 315-26.

Kozak, M. & Şahin, S. (2018). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve etik ikilem üzerine çıkarımlar. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29 (1), 1-8.

Kördeve, M. K. (2017). Özel sektör sağlık çalışanlarında etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1 (2), 51-61.

Lachman V. D. (2008). Whistleblowing: Role of organizational culture in prevention and management. *Dermatology Nursing*, 20 (5), 394-396.

Lim, C. R., Zhang, M. W. B., Hussain, S. F. & Ho, R. C. M. (2021). The consequences of whistle-blowing: An integrative review. *Journal of Patient Safety*, 17 (6), 1-6.

Mannion, R. & Davies, H. T. (2015). Cultures of silence and cultures of voice: The role of whistleblowing in healthcare organisations. *International journal of health policy and management*, 4 (8), 503-505.

Mannion, R., Blenkinsopp, J., Powell, M., McHale, J., Millar, R., Snowden, N. & Davies, H. (2018). Understanding the knowledge gaps in whistleblowing and speaking up in health care: narrative reviews of the research literature and formal inquiries, a legal analysis and stakeholder interviews. *Health Services Delivery Research*, 6 (30),1-220.

Matthiesen, S.B, Bjørkelo, B. & Burke, R.J (2011). Workplace Bullying as the dark side of whistleblowing. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace developments in theory, research, and practice içinde* (2.nd ed., ss.301-324). CRC Press.

McConnell, T. (2003). 'Whistle-blowing'. Frey, R. G. & Heath Wellman, C. (Ed.), *A Companion to Applied Ethics* içinde (ss.570-582). Blackwell Publishing.

Mercan, N. (2015). Ajzen'in planlanmış davranış teorisi bağlamında whistleblowing (bilgi ifşası). *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 7 (2), 1-14.

Mercan, N., Altınay, A. & Aksanyar, Y. (2012). Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve yolsuzlukla mücadelede iç denetimin değişen ve gelişen rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (2), 167-176.

Meriç, A. & Elden, B. (2019). Muhasebe hilelerinin ortaya çıkarılmasında whistleblowing'in önemi ve muhasebe öğrencilerinin whistleblowing tercihleri: Kayseri üniversitesi örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (62), 1495-1503.

Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T. & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65 (8), 923-954.

Miceli, M.P. & Near, J.P. (2013). An international comparison of the incidence of public sector Whistle-Blowing and the prediction of retaliation: Australia, Norway, and the US. *Australian Journal of Public Administration*, 72 (4), 433-446.

Near, J. P. & Jensen, T. C. (1983). The whistleblowing process: Retaliation and perceived effectiveness. *Work and Occupations*, 10 (1), 3-28.

Near, J. P. & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.

Near, J. P. & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of management*, 22 (3), 507-526.

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 (2), 219-242.

Oran, F.Ç. (2018). *Liderlik tarzlarının örgütsel güven ve etik dışı davranışların ifşasına (whistleblowing) etkisi: Uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya.

Özer, M. (2021). *Sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. & Ömürgönülşen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82 (4), 929-939.

Park, H., Rehg, M. T. & Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58 (4), 387-403.

Petersen, J. C. & Farrell, D. (1986). *Whistleblowing: Ethical and legal issues in expressing dissent*. Kendall/Hunt Publishing Company.

Pohjanoksa, J., Stolt, M., Suhonen, R., Löyttyniemi, E. & Leino-Kilpi, H. (2017). Whistle-blowing process in healthcare: From suspicion to action. *Nursing Ethics*, 26 (2), 1-15.

Pope, K. S. & Vetter, V. A. (1992). Ethical dilemmas encountered by members of the American Psychological Association: A national survey. *American Psychologist*, 47 (3), 397- 411.

Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational Ethics. *Nursing Ethics*, 13 (4), 438-445.

Rothman, D. J. (2000). Medical professionalism- focusing on the real issues. *The New-England Medical Review and Journal*, 342 (17),1284-6.

Rubab, S., Murtaza, S. A., Hussain, M. R., Molnár, E. & Al-Dalahmeh, M. (2023). Does ethical leadership impact whistleblowing intentions? Moderation of locus of control and mediation of organizational identification. *International Journal of Organizational Leadership*, 12 (1. Özel Sayı), 183-201.

Sarıdiken, N. (2021). *Sağlık profesyonellerinin iş yükü, tükenmişlik, örgütsel bağlılıkları ve motivasyonlarının bilgi uçurma üzerine etkisi* (Yayımlanmış Yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sarioğlu Uğur, S. & Özdemir L. (2019). Onlarda “whistleblowing” peki ya bizde? Kavramsal bir araştırma ve bir öneri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (89), 71-79.

Saygan, S. & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 1-23.

Songu Öktem, S. (2013). Anayasal bir temel hak olarak ifade özgürlüğünün işçi açısından işyerindeki yansımaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 609-650.

Strader, K. D. (1993). Counterclaims against whistleblowers: should counterclaims against qui tam plaintiffs be allowed in false claims act cases. *University of Cincinnati Law Review*, 62 (2), 713-764.

Tak, B. (2010). Hastanelerde hasta güvenliğini tehdit eden olayların raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye'yi kapsayan karşılaştırmalı bir araştırma. *II. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi*, 28 Nisan-01 Mayıs, Ankara, Türkiye, Bildiriler Kitabı, 413-414.

Taş, F. & Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 34-54.

Taştan, K. & Sabır Taştan, N. (2020). Whistleblowing (kavramsal inceleme). Battal, F. (ed.), *Örgütsel Davranış Alanında Güncel Kavramlar I* içinde (ss.95-119). Konya: Eğitim Yayınevi.

Toker Gökçe, A. (2012). Öğretmen adaylarının ıslık çalmaya (whistleblowing) yönelik ahlaki değerlendirmelerine etki eden bazı faktörler. *II. Uluslararası Değerler ve Eğitimi Sempozyumu*, 1-12. İstanbul.

Tsahuridu, E. E. & Vandekerckhove, W. (2008). Organisational Whistleblowing policies: making employees responsible or liable?. *Journal of Business Ethics*, 82 (1), 107-118.

Turan, B. & İpçioğlu, İ. (2018). Planlı davranış teorisi ile whistleblowing niyetinin incelenmesi: Sağlık sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UIK Özel Sayısı), 147-166.

Uyar, S. & Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Journal of Management and Economics Research*, 13 (1), 85-106.

Ünsal, A. (2021). "Whistleblowing" kavramının Türkçeye aktarımında asemantik sorunların meta etik analizi ve bir semantik öneri. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 9 (2), 188-196.

Vandekerckhove, W. (2016). *Whistleblowing and organizational social responsibility: A global assessment*. Routledge.

Vandekerckhove, W., Uys, T., Rehg, M.T & Brown, A.J. (2017). Understandings of whistleblowing: Dilemmas of societal culture. Brown, A.J., Lewis, D., Moberly, R. & Vandekerckhove, W. (Ed.), *International handbook on whistleblowing research* içinde (ss. 37-70). Edward Elgar Publishing.

Vinten, G. (1995). *Whistleblowing internal auditors: a contradiction in terms?* (Bachelor thesis) The Open University, İngiltere.

Watts, L. L. & Buckley, M. R. (2017). A dual-processing model of moral whistleblowing in organizations. *Journal of Business Ethics*, 146, 669-683.

Wilmot, S. (2000). Nurses and whistleblowing: The ethical issues. *Journal of Advanced Nursing*, 32 (5), 1051-1057.

Yanık, O. (2019). Çalışma hayatındaki uygunsuz davranışların bildirim (whistleblowing). İçinde Karabey, C. N. & Kerse, G. (Ed.), *Örgütsel Davranış Düzleminde Güncel Kavramlar* içinde (1. Baskı, ss. 65-106). Ankara: Gazi Kitabevi.

Yaraş, Z. (2019). Whistleblowing ve etik çatışması: etik ikilemler çerçevesinde vignette tekniği ile nitel bir değerlendirme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (6), 667-673.

Yazarkan, H. & Yılmaz, Z. (2016). Muhasebe dersi alan lisans öğrencilerinin ahlaki olmayan davranışların duyurulmasına yönelik tutumları: Ordu Üniversitesi'nde bir uygulama. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 18 (4), 945-972.

Yeoh, P. (2014). Whistleblowing: motivations, corporate self-regulation, and the law. *International Journal of Law and Management*, 56 (6), 459-474.

Zengin, Y. & Çayalan, H. (2019). Uluslararası işletmecilikte etik, erdem tartışmaları ve whistleblowing. 9. *Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi*, 26-27 Ekim, Kuşadası, Türkiye Bildiriler Kitabı, 164-177.