

TEMEL KURAMSAL YAKLAŞIMLAR BAĞLAMINDA BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING) KAVRAMI

The Concept of Whistleblowing in the Context of Basic Theoretical Approaches

Adalet YALÇIN SOYSAL*

Öz: Hızlı bir şekilde globalleşen dünyada özellikle günümüzde işletmelerde yaşanan yanlış uygulamaların ve bu nedenlerle ortaya çıkacak skandalların önüne geçilebilmesi oldukça önem arz etmektedir. İş dünyasında yaşanan olumsuz durumların açığa çıkarılması için en etkili yöntemlerden bir tanesi de bilgi uçurmadır. Bilgi uçurma (whistleblowing), çalışanın işyerinde öğrenmiş olduğu olumsuz durumları, hatalı işlemleri, yolsuzluk ve hukuka aykırılıkları, etik değer yargılara ve ilkelere aykırı ve meşru olmayan ya da ihmal suretiyle gerçekleştirilen eylem ve işlemleri işyerindeki yetkili organlara, kamu makamlarına, basına ya da üçüncü kişilere açıklaması anlamına gelmektedir. Bilgi uçurma son yıllarda oldukça ilgi görmeye başlamış ve birçok önemli araştırmaya da konu olmuştur.

Bilgi uçurma eyleminin gerçekleştirilmesinin temelinde yatan birden fazla neden bulunmaktadır. Davranış bilimleri, günlük hayatımıza ilişkin birçok olayı anlamamızda temel bir rol oynamakta olup bilgi uçurma kavramının açıklanmasına da katkı sunmaktadır. Çalışmamızda bilgi uçurma kavramı örgüt psikolojisinin de içinde bulunan ve zaman içerisinde gelişen ve yenilik gösteren temel davranış kuramları bağlamında incelenerek açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Uçurma, Örgütsel Kuramlar, Kuramsal Teori, İşyeri

Abstract: In the rapidly globalising world, it is very important to prevent wrong practices and scandals that may arise due to these reasons. One of the most effective methods for revealing negative situations in the business world is whistleblowing. Whistleblowing means that the employee discloses the negative situations, wrongful transactions, corruption and illegalities, actions and transactions that are contrary to ethical values and principles and illegitimate or negligent actions and transactions to the competent bodies, public authorities, press or third parties in the workplace. Whistleblowing has recently attracted considerable attention and has been the subject of many important studies.

There are more than one reason underlying the act of whistleblowing. Behavioural sciences play a fundamental role in understanding many events in our daily lives and contribute to the explanation of the concept of whistleblowing. In our study, the concept of whistleblowing is examined and explained in the context of basic behavioural theories, which are also included in organisational psychology and which have developed and innovated over time.

Keywords: Whistleblowing, Organizational Theories, Theoretical Theory, Workplace.

* Hâkim, Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı, ab119204@adalet.gov.tr, ORCID: 0000-0003-3406-4734.

Makale Geliş Tarihi: 01.09.2023, Makale Kabul Tarihi: 13.10.2023

DOI : 10.57083/adaletdergisi.1382367

I. GİRİŞ

İşyerleri açısından iç denetim mekanizması sağlaması nedeniyle oldukça önemli bir yere sahip olan bilgi uçurma müessesesi günümüzde birçok ülkede kurumsal hale gelmiş olup ülkemiz nezdinde de uygulanması çok kıymetlidir. Genel anlamıyla bilgi uçurma, (whistleblowing) çalışanın işyerinde öğrenmiş olduğu olumsuz durumları, hatalı işlemleri, yolsuzluk ve hukuka aykırılıkları, etik değer yargılara ve ilkelere aykırı ve meşru olmayan ya da ihmal suretiyle gerçekleştirilen eylem ve işlemleri işyerindeki yetkili organlara, kamu makamlarına, basına ya da üçüncü kişilere açıklaması anlamına gelmektedir. Bu davranışları duyuran kişi de bilgi uçuran (whistleblower) olarak tanımlanmaktadır.

İşyerinde meydana gelen olumsuz ve yanlış uygulamalarla karşılaşan işçinin çeşitli şekillerde davranabilme ihtimali söz konusudur. Buna göre işçi karşılaştığı durum sonrasında hiçbir şey yapmayabilir, diğer çalışanlarla durumu paylaşabilir veya işletme içinde veya dışında bu durumu bildirebilir. Bilgi uçuranlar çoğunlukla ispiyoncu, sadakatsiz¹ gibi yakıştırmalarla karşı karşıya kalabilecekleri gibi bilgi uçuran işçilerin yaptıkları eylem sonucunda işlerini kaybettikleri, daha alt bir pozisyonda çalıştırılmaya devam ettirildikleri ya da işten çıkarıldıkları örnekler dahi söz konusudur. Örneğin TIME dergisi 2003 yılının ilk sayısında bilgi uçuran üç kadını yılın insanı seçmiştir ve bu kişiler bilgi uçurmaları sonucunda sözü edilen yaptırımlara maruz kalmışlardır.² Bu nedenlerle çalışanlar genellikle şahit oldukları ya da öğrendikleri olumsuz durumlar karşısında genel olarak sessiz kalma eğiliminde olsalar da çeşitli nedenlerle bilgi uçurma eylemini gerçekleştirdikleri de görülmektedir. Bilgi uçuran (whistleblower) bu eylemini gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirebileceği gibi kişisel menfaatleri ile gerçekleştirebilmektedir.

Çalışma hayatında çalışanın bilgi uçurma eylemini gerçekleştirmesinin temelinde yatan kişisel, çevresel ve örgütsel faktörler başta olmak üzere birçok neden vardır. Bu nedenlerin açıklanması için birçok alanda çalışmalar yapılmıştır.

Günlük hayatımıza ilişkin birçok olayı, olayların temelinde yatan sebepleri anlamamızda temel rol oynayan davranış bilimleri bilgi uçurma kavramının açıklanmaya çalışılmasında da oldukça önemli bir yere sahiptir.

Çalışmamızda bilgi uçurma kavramı, bilgi uçurma sürecinin de anlaşılabilmesine katkı sağlayacağı düşünüldüğünden bahisle, örgüt psikolojisinin de içinde bulunan ve zaman içerisinde gelişen ve yenilik gösteren temel davranış kuramları bağlamında incelenerek açıklanmaya çalışılmıştır.

¹ Serpil Çiğdem, "Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1. Büro Yönetimi Özel Sayısı, 2013, s. 94; Yasin Kartal/Hakan Sipahi, "Whistleblowing İle Mobbing İlişkisi: Kavramsal Bir Bakış ve Çözüm Önerileri", International Journal Of Management and Administration, C.2, S.4, 2018, s. 121.

² TIME, "Person Of The Year", Special double issue, 30.12.2002/06.01.2003, s. 49, 55, <https://content.time.com/time/subscriber/article/0,33009,1003998,00.html>, s.e.t. 18.09.2023.

II. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING) VE BİLGİ UÇURAN (WHISTLEBLOWER) KAVRAMLARI

A. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING) KAVRAMI

Whistleblowing kelimesinin karşılığı “to blow the whistle on” yani bir faul olduğunda çalınan bir düdükle oyunun durdurulması; ya da bir suç işlendiğinde polisin düdük çalarak halkın dikkatini çekmeye çalışması olup “ortak bir yanlış olduğunda kamuoyuna başvurmak”³ veya “organizasyonlarda muhtemel kötü ve yanlış davranışları raporlamak”⁴ anlamında kullanılmaktadır.⁵

İlk kez 1963 yılında Otto F. Otepka tarafından güvenlikle alakalı bir hukuki raporda kullanılan bilgi uçurma (whistleblowing) kavramı, bir örgütteki eski ya da mevcut işgörenlerin örgütlerinde gerçekleşen yasal olmayan, etik dışı ya da kural dışı eylemleri bu durumları engelleyebilecek kişilere ya da kurumlara bildirmesidir.⁶ Bir diğer ifade ile, örgüt yöneticilerinin kontrolü altındaki kanun, ahlak dışı ve gayri meşru faaliyetlerin, durumu düzeltmek için harekete geçmeye istekli ve yeterli mercilere mevcut çalışanlar ya da daha önceki çalışanlar tarafından rapor edilmesidir.⁷

Whistleblowing kelimesinin Türkçe olarak tam bir karşılığı bulunmasa da günümüze kadar çeşitli kavramlar kullanılmış olup, bunlara örnek olarak jurnalcilik, muhbircilik, gammazlama, ifşa ve ihbar,⁸ bilgi uçurma,⁹ ahlaki

³ Ufuk Aydın, “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”, Sosyal Bilimler Dergisi, C. 2, S. 2, 2002, s. 79-81.

⁴ Coşkun Can Aktan, “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 7, S. 2, 2015, s.20; Çiğdem, s. 94.

⁵ Mustafa Alp, Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing), Beta, İstanbul, 2013a, s. 6 vd.

⁶ Marcia Parmarlee Miceli/Janet P. Near, “The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminate Analysis”, Academy Of Management Journal, C. 27, S. 4, s.689.

⁷ John P. Keenan, “Comparing Chinese and American Managers On Whistleblowing, Employ Respons Rights”, C.19, 2007, s. 85.

⁸ Mustafa Alp, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 385; Nuray Mercan/Ayşenur Alınay/Yaşar Aksanyar, “Whistleblowing (Bilgi İfşası ve İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 4, S. 2, 2012, s. 167; Eylem Bayrakçı/Murat Kayalar, “İfşa Davranışının Prososyal Davranışlar Bağlamında Değerlendirilmesine Yönelik Teorik Bir İnceleme”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C. 7, S. 15, 2016, s. 120-131.

⁹ Aydın, s. 79-81.

olmayan davranışların duyurulması,¹⁰ bilgi ifşası, ihbar,¹¹ izharcılık,¹² organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı sivil bir erdem, ahlaki tepki ve vicdani ret davranışı,¹³ ihbarcılık¹⁴, yanlış olan şeylerin açıklanması¹⁵ verilebilir. Ancak, bizim de katıldığımız görüş doğrultusunda, bir işçinin, örneğin bir ilacın öldürücü yan etkilerinin gizlendiğini fark edip kamuoyunu uyarması, maden veya tersanede güvenlik önlemlerinin alınmadığını görüp ihbar ederek iş arkadaşlarının canını kurtarması gibi olumlu bir nitelemeyi hak eden whistleblowing kavramının karşılığı olarak gammazlama, muhbirlik veya jurnalcılık gibi yapılan eylemi olumsuz gösteren karşılıklar uygun düşmemektedirler.¹⁶

Biz de çalışmamızda whistleblowing kelimesinin karşılığı olarak “bilgi uçurma” ifadesini kullanmayı tercih ediyoruz.

Yapılan tüm tanımlamalardan yola çıkılarak genel bir tanımlama yapmak gerekirse bilgi uçurma kavramı, işçinin işyerinde öğrenmiş olduğu olumsuz durumları, hatalı işlemleri, yolsuzluk ve hukuka aykırılıkları ya da ihmal suretiyle gerçekleştirilen eylem ve işlemleri işyerindeki yetkili organlara, kamu makamlarına, basına ya da üçüncü kişilere açıklaması anlamına gelmektedir.

Bilgi uçurma, işyerlerinde mevcut olan yanlış uygulamaların, hukuka aykırı, tehlikeli ve etik olmayan durumların önüne geçilebilmesi için en etkili yöntemlerden bir tanesidir. Konu ile alakalı olarak özellikle batılı ülkelerce birçok araştırma yapılmış ve yapılmaktadır¹⁷. Ülkemizde de bilgi

¹⁰ Sahra Sayğan/Aykut Bedük, “Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklim İlişkisi Üzerine Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 28, S.1, 2013, s.1; Emel Esen/Hasan Ali Kaplan, “İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 14, S. 2, 2012, s. 34.

¹¹ Mercan/Altınay/Aksanyar, s. 167.

¹² Fatma Taş, “Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilimdalı, 2015, s.1.

¹³ Aktan, s.1

¹⁴ Kübra Güvenç/Turgut Emre Akyazı/Gözde Sunman, “Personel Güçlendirmenin İhbarcılığa Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 26 Mayıs 2016, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, s. 46; Kemal Eroğluer/Gizem Sarıbay Öztürk, İş Hukuku ve Örgütsel Boyutuyla Haber Uçurma (Whistleblowing), Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları, (ed. Sevinç Köse ve Mustafa Alp), Seçkin, Ankara, 2020, s. 343 vd.

¹⁵ Gülçimen Yurtsever, Şirket Etik Kodu, Hazırlanışı, Uygulanışı ve İçeriği, Barış Kitap, Ankara 2000, s. 87.

¹⁶ Alp, 2013b, s.385.

¹⁷ İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Almanya, İsviçre ve Japonya’da konuyla ilgili önemli araştırmalar yapılmıştır. Uluslararası hukukta konuyla ilgili yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Örnek olarak UN Convention Against Corruption-UNCAC Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi, OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin

uçurma konusu özellikle günümüzde ilgi görmeye başlamış olup birçok alanda çeşitli araştırmalara konu olmuştur.

Bilindiği üzere, dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de işyerlerinde meydana gelen hukuka aykırı durumlar ya da etik olmayan eylemlere ilişkin birtakım bilgiler medya aracılığı ile kamuoyuna duyurulmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde rüşvet, yolsuzluk, sahtecilik veya çevreye, sağlığa aykırı üretim gibi yanlış uygulamaların önüne geçilmesi, ülkelerin hatta dünyanın ekonomisini etkileyecek seviyelerdedir. Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Konferansı'nda (2006) Dünya Bankası uzman görüşlerine göre yolsuzluğun dünya ekonomisine bir yıllık maliyetinin yaklaşık olarak 1,5 trilyon ABD doları olduğundan söz edilmiştir.¹⁸ Yapılan araştırmalar Avrupa, Orta Doğu ve Afrika'da yaşayan 360 tane sahtecilik olayının % 25'inin işçiler tarafından ilgililere bildirildiğini göstermektedir.¹⁹ Yine, Sertifikalı Hile İnceleme Uzmanları Örgütü (Association of Certified Fraud Examiners-ACFE)²⁰ 2012 raporunda da, dünya genelinde hileli işlemlerin belirlenmesine ilişkin metodlarda ilk sırayı % 43,3 oranı ile bilgi uçurma oluşturmaktadır.²¹

Yukarıda anılan ve benzeri durumların ortaya çıkma olasılığının, tespitinin içeriden bilgi verilmemesi halinde çok zor olacağı hususu göz önünde bulundurulduğunda bilgi uçurma kavramının değeri ve teşvikinin ne kadar önemli olduğu bir kez daha anlaşılmaktadır. Ülkeler, toplumlar, örgütler ve dolayısıyla da bireyler için bu kadar önem kazanan bilgi uçurma kavramının etkin bir biçimde değerlendirilmesi gerektiği açık bir hale gelmiştir.²²

Bilgi uçurma kavramından söz edilebilmesi için öncelikle bilgi uçuran kişinin öğrenmiş olduğu bilgilerin çalıştığı işyerine ait olması gerekmektedir birlikte söz konusu aykırılıkları değiştirecek güce de sahip olmaması

Önlenmesi Sözleşmesi ile Çokuluslu Şirketler Genel İlkeleri ve Kurumsal Yönetim İlkeleri, Avrupa Konseyi Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesi, FATF-Mali Eylem Görev Gücü'nün Kara Para Aklama ve Terörizmin Finansmanını Önleme İçin Tavsiyeleri, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı, AB Whistleblowing Yönergesi ve ILO'nun 155 Sayılı Sözleşmesi verilebilir.

¹⁸ Cengiz Başak, "Uluslararası Örgütlerin Yolsuzlukla Mücadeledeki Rolü", Polis Bilimleri Dergisi, C. 10, S. 2, 2008, s. 92.

¹⁹ Muel Kaptein, "From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing", Journal of Business Ethics, C. 98, S. 3, 2011, s. 513.

²⁰ Association of Certified Fraud Examiners, <https://www.acfe.com>

²¹ Süleyman Uyar/Esin Yelgen, "Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 13, S. 1, 2015, s. 86.

²² Hakan Candan/Tuba Perihan Kaya, "İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma", Kahramanmaraş Sütçüimam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2, s. 305 vd.

gerekmektedir²³. Aksi takdirde söz konusu eylemin bilgi uçurma olarak kabul edilmesinden söz edilemez.

B. BİLGİ UÇURAN (WHISTLEBLOWER) KAVRAMI

Daha önce de değinildiği üzere, bir işletmede çalışan kişinin kanunlara aykırı veya ahlaki olmayan uygulamalarla karşılaşması durumunda çeşitli şekillerde davranma ihtimali söz konusudur. Buna göre çalışan karşılaştığı durum sonrasında hiçbir şey yapmayabilir, diğer çalışanlarla durumu paylaşabilir veya işletme içinde veya dışında bu durumu bildirebilir.

Bilgi uçuran (whistleblower), halkın menfaatleriyle hareket eden ve kanun, kural ve düzenleme ihlali olduğu; kötü yönetim uygulamalarının bulunduğu, otoritenin kötüye kullanıldığı, örgütün kaynaklarının israf edildiği, tehlike oluşturan uygulamaların olduğuna ilişkin makul şüpheleri bulunan ve öğrendiği bilgileri gönüllü olarak örgütte yer alan ya da örgüt dışındaki kurumlara bildiren kişidir.²⁴

Bilgi uçuran kişinin bilgi uçurmasının temelinde birden fazla neden olabilir. Bilgi uçuran kişi (whistleblower) bu eylemini gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirebileceği gibi zaman zaman kişisel menfaatleri ile de gerçekleştirebilmektedir. Kişiler dikkat çekmek, ün kazanmak, terfi etmek veya maddi ödül kazanmak için de bu eylemi gerçekleştirebilirler.²⁵

Bilgi uçuranların özelliklerinin, bilgi uçurmanın kararını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla birtakım çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar çalışanların işe alınması sırasında uygulanacak kişilik testlerinde oldukça önemli bir yere sahip olacağı için çok kıymetlidir. Buna göre; bir kısım çalışmalar bilgi uçurmanın yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem gibi kişilik özelliklerinin, ahlaki değerlerinin ve iş performansı, örgütsel bağlılık, rol sorumluluğu, ihbarcılığı onaylama gibi diğer niteliklerinin de ihbarcılık kararı ile ilişkili olabileceğini belirtilmiştir.²⁶ Araştırmalardan çıkartılan sonuçlara göre kişilik özelliği itibarıyla uyumlu, dışa dönük, sorumluluk sahibi çalışanların iç ihbarcılık yönünde eğilimlerinin bulunduğunu tespit edilmiştir²⁷.

²³ Marcia P. Miceli/Janet Pollex Near, “ Organizational Dissidence: The Case Of Whistleblowing. Journal of Business Ethics, C. 64, S. 02, 1985, s. 2.

²⁴ Gregory M. Bernard, “Whistleblowing in A Wikileaks World: A Model For Responsible Disclosure in Homeland Security”, Unpublished Master’s Thesis, Naval Postgraduate School Monterey, California, 2012, s. 20.

²⁵ Dennis Hwang/Blair Staley/Ying Te Chen vd., “Confucian Culture and Whistleblowing By Professional Accountants: An Exploratory Study”, Managerial Auditing Journal, C. 23, S. 5, 2008, s. 505.

²⁶ Marcia P. Miceli/Janet P., Near, “Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing?”, Research In Personnel and Human Resources Management, 24, 2005, s. 95 vd.

²⁷ Makbule Hürmet Çetinel/Soner Taslak, “Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü”, International Journal of Academic Value Studies, C. 5, S. 1, 2019, s. 68 vd.

Yapılan çalışmalar; yaş göz önünde bulundurulduğunda çalışanların yaşlarının küçüldükçe ihbarcılık ve dış ihbarcılık eğilimlerinin arttığını, cinsiyetleri göz önünde bulundurulduğunda kadınların sessiz kalma eğilimlerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu, medeni durumları göz önünde bulundurulduğunda bekâr çalışanların ihbarcılık eğilimlerinin evli olanlara göre daha fazla olduğu, öğrenim durumları göz önünde bulundurulduğunda doktora öğrenim durumuna sahip olan çalışanların lisans düzeyinde olanlara oranla deneyimlere daha açık kişiler olduğu, çalışma süresi göz önünde bulundurulduğunda 20 yıl ve üzeri çalışanların ihbarcılık eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucuna varıldığını göstermektedir.²⁸

Bilgi uçuranların ortak özelliklerine bakıldığında iyi bir performans elde etme, yüksek eğitilmiş olma, yüksek düzeyli bir pozisyona sahip olma, sorumluluklarının çok fazla farkında olma gibi özelliklerin bulunduğu görülmektedir.²⁹

III. BİLGİ UÇURMANIN YASAL DAYANAKLARI

A. İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ

Düşünce özgürlüğü; düşüncelere ve bilgilere ulaşma hakkı, kanaat özgürlüğü ve ifade özgürlüğü olmak üzere üç temel ögeden oluşmaktadır.³⁰ Bu öğelerden çalışmamızın konusu olan ifade özgürlüğü, insanların serbestçe düşünce ve haberlere ulaşabilmesi, fikir edinebilmesi, edindiği fikir ve kanaatlerden ötürü kınanmaması ve değişik vasıtalarla yararlanarak bu fikirleri serbestçe aktarabilmesi ve savunabilmesi olarak tanımlanabilir.³¹

İnsan haklarının en başında yer alan ifade özgürlüğü, düşüncenin korunması amacını gütmekte olup taşıdığı önem nedeniyle demokratik ülkelerin temel yasaları ve uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmıştır. Anayasamızın 26/1 maddesine göre, “Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmi makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar.”

Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesine göre;

²⁸Çetinel/Taslak, s.69; Marcia P. Miceli/Janet P., Near, “Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing”, *Personnel Psychology*, C. 41, S. 2, 1988, 272; J. R. Mesmer-Magnus/C. Viswesvaran “Whistleblowing in Organization: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions and Retaliation”, *Journal of Business Ethics*, C. 62, S. 3, 2005, s. 279.

²⁹ Mesmer-Magnus/Viswesvaran, s. 279.

³⁰ Bülent Tanör/Necmi Yüzbaşıoğlu, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 21. B., Beta, İstanbul 2023, s. 168.

³¹ Sezgi Öktem Songu, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel S., 2013, s. 609 vd.

“1. Herkes görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, kanaat özgürlüğü ile kamu otoritelerinin müdahalesi ve ülke sınırları söz konusu olmaksızın haber veya fikir alma ve verme özgürlüğünü de içerir. Bu madde, devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine bağlı tutmalarına engel değildir.

2. Görev ve sorumluluk yükleyen bu özgürlüklerin kullanılması, demokratik bir toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin ifşasının önlenmesi veya yargı gücünün otorite ve tarafsızlığının sağlanması için yasayla öngörülen bazı biçim koşullarına, sınırlamalara ve yaptırımlara bağlanabilir.”

Bu kapsamda, ifade özgürlüğünün de karşı karşıya olduğu birtakım sınırlamalar bulunmaktadır. Anayasa'nın 26/2 maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10/2 maddesinde ifade özgürlüğünün ne şekilde sınırlanacağı belirlenmiştir. Buna göre, müdahalenin gerekli olması, sınırlamanın kanunla getirilmiş olması ve müdahalenin meşru bir amaçla gerçekleşmesi halinde bu özgürlüğün sınırlanması mümkün olur.³²

Bilindiği üzere işçiler iş sözleşmesinin niteliği gereğince işverene karşı bağımlı olarak iş görmektedir. Bu nedenle işyeri, işçinin ifade özgürlüğünü serbestçe kullanabileceği bir ortam değildir. Ancak işçi sahip olduğu en temel hakkı olan düşünce ve ifade özgürlüğünü belirli sınırlar çerçevesinde serbestçe kullanabilmelidir. İşçi bu hakkını kullanırken, işgörmeye borcunu yerine getirmesini engelleyecek şekilde kullanamayacaktır. İşveren de işçinin bu hakkına saygı göstermek zorundadır.³³

4857 sayılı İş Kanunu'nun³⁴ eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddesine göre, “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”.

İşçinin bilgi uçurması anlamında konunun ele alınması gerekmekte olup, bu manada işçinin edinmiş olduğu bilgilerin, öğrenmiş olduğu birtakım sırların, kanuna ve hukuka aykırı bilgiler içermesi durumunda bu bilgi ve sırların paylaşılmasının işçinin işverene karşı yükümlü olduğu sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmayacağı hususu konunun özünü oluşturmaktadır. Uçurulan bazı bilgilerin kamu yararı açısından değeri karşısında bu durum sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilmeyip;³⁵ işçinin ifade özgürlüğünün korunması sağlanır.³⁶

³² Vahit Bıçak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü, Liberal Düşünce Topluluğu, Ankara 2002, s.19; Öktem Songu, s. 610; Özcan Özbey, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C. 62, S. 1, 2013, s.42.

³³ Arzu Arslan Ertürk, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Legal, İstanbul 2010, s. 241; Öktem Songu, s. 626.

³⁴ Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, Resmi Gazete: 10.06.2003, 25134.

³⁵ Nitekim esas itibarıyla, organizasyonda yaşanan negatif davranış ve eylemleri raporlayan veya açığa çıkaran kişinin organizasyona ihanet etmiş bir hain değil; tam aksine o kişinin çalıştığı organizasyona yüksek bir aidiyet duygusu ile

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi işçinin bilgi uçurması ile ilgili değerlendirme yaparken birtakım değerlendirme ölçütleri ortaya koymakta olup buna göre temel ilke işçinin ifade özgürlüğünün sadakat yükümlülüğüne göre daha öncelikli ve korunmaya değer olduğu, işçinin işyeri dışı mercilere ihbarda bulunmasının kamunun bilgi edinme hakkı ve bilginin gerçekliği de dikkate alınmak suretiyle son çare olduğu, ayrıca değerlendirme yapılırken işverenin görebileceği zarar, işçinin ihbarda bulunma saiki ve tarafların çatışma menfaatleri karşılaştırıldığında işçiye uygulanan yaptırımın ölçülü olması da gözetilmelidir.³⁷ Nitekim Heinisch/Almanya kararında³⁸ AIHM, kamu yararını ilgilendiren konularda ifade özgürlüğü ve işçinin işyerindeki hukuka aykırılıkları ve suçları ihbar etme hakkının önemi karşısında işçinin ifade özgürlüğüne, özellikle de bilgileri açıklama hakkına yapılan müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmadığına ve Alman mahkemelerinin işveren itibarını ve haklarını korumak ile işçinin düşünce özgürlüğünü korumak arasında adil bir denge kuramadıklarını ve bunun sonucunda AIHS'nin 10. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.³⁹

B. DİLEKÇE HAKKI

Anayasa'nın 74. maddesine göre, "Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir." Ayrıca 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkında Kanun⁴⁰'da dilekçe hakkı düzenlenmiş olup ilgili Kanun'un 3. maddesine göre, "Türk vatandaşları kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler."

Düzenlemelere göre işçi bilgi uçurmak için dilekçe ile yetkili makamlara edinmiş olduğu bilgilerden dolayı başvuru yaptığında anayasal hakkını kullanmış olur. Bu durum dilekçe hakkının işçinin hukuka aykırılıklara ilişkin edinmiş olduğu bilgileri uçurmasını güvence altına aldığı bir göstergesidir.

bağlanmış bir kurumsal yurttan davranış sergilediği; bu nedenle bu davranışın bir ihanet değil; sadakatın bir sonucu olduğu belirtilmiştir. Bkz. Aktan, s. 50.

³⁶ Fevzi Demir/Gönenç Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", Kamu-İş Dergisi, C. 11, S. 1, 2009, s. 24; Aydın, s.85, Öktem Songu, s. 643.

³⁷ Alp, 2013b, s. 399.

³⁸ Case of Heinisch v. Germany, Application No. 28274/08. Kararın İngilizce metnine ulaşmak için Bkz. <https://hudoc.echr.coe.int/> s.e.t. 30.08.2023.

³⁹ Alp, 2013b, s. 400.

⁴⁰ Kanun No: 3071, Kabul Tarihi: 01.11.1984, Resmi Gazete: 10.11.1984, 18571.

İşçinin dilekçe hakkını kullanması üzerine işverenin uyguladığı yaptırımların yerindeliği, dilekçe hakkının özünde ve ölçüsüz şekilde sınırlanmamasını sağlayacak şekilde belirlenmelidir.

IV. BİLGİ UÇURMANIN ÇEŞİTLERİ

Bilgi uçurma bilgi uçurmanın tercihine göre çeşitli şekillerde yapılabilmektedir. Bilgi uçurma kavramı için yapılmış çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Buna göre, bilgi uçurma aktif-pasif, isimli-isimsiz, resmi-resmi olmayan, içsel-dışsal olmak üzere türlere ayrılmıştır.

A. AKTİF-PASİF BİLGİ UÇURMA

Bilgi uçurmanın aktif veya pasif olarak yapılabilmesi mümkündür.⁴¹

İşçinin öğrenmiş olduğu hukuka aykırı veya etik dışı olan eylemleri ve bilgileri kendiliğinden ihbar etmesi aktif bilgi uçurma olarak tanımlanabilir⁴².

Pasif bilgi uçurma ise işçinin hukuka aykırılıkları ve etik dışı davranışları kolluk kuvvetleri, savcılık, mahkeme gibi bir makamın veya işletme içi denetçinin bilgisine başvurması durumunda doğruları saklamayıp anlatarak ifşa etmesi şeklinde gerçekleşir⁴³.

B. İSİMLİ-İSİMSİZ BİLGİ UÇURMA

Bilgi uçurmanın tarzı da farklı olabilir. Bilgi uçuran, özgür iradesi doğrultusunda doğrudan ve kimlik bilgilerini saklamadan bilgi uçurabileceği gibi, kimlik bilgilerinin gizli tutulmasını isteyerek veya kimliğini gizli tutacak kişilere de bilgi uçurabilir. Başvurunun anonim olması, bilgi uçurmanın kimlik bilgilerini gizli tutarak bilgi vermesi de mümkündür.

Bilgi uçurmanın örgütteki ahlak dışı veya illegal durumu gerçek ismini kullanarak veya kendi kimliğinin belirlenmesine yardımcı olacak bilgiler vererek bilgi uçurması isimli bilgi uçurma; kimliğini ortaya çıkaracak isim veya herhangi bir başka bilgi vermeksizin veya takma bir isim kullanarak bilgi uçurması ise isimsiz bilgi uçurma olarak adlandırılmaktadır.⁴⁴

Bilgi uçurmanın isimsiz bilgi uçurmayı tercih etmesinin sebepleri;

-Şahit olunan usulsüzlük veya suçun boyutları yani söz konusu olaydan etkilenecek kişi sayısı veya olayın psikolojik veya sosyolojik yaygınlık derecesi ve topluma vereceği zarar,

⁴¹ Çetinel/Taslak, s. 82; Alp, 2013b, s.391.

⁴² Alp, 2013b, s. 391.

⁴³ Alp, 2013b, s. 391.

⁴⁴ Heungsik Park/John Blenkinsopp/M. Kemal Öktem vd., "Cultural orientation and attitudes towards different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey and the UK", Journal of Ethics, C. 82, S. 4, s. 930; Bülent Turan/İsa İpçioğlu, "Planlı Davranış Teorisi İle Whistleblowing Niyetinin İncelenmesi: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", International Journal of Economic and Administrative Studies, UIİİD-IJEAS, 17. UİK Özel Sayısı, 2018, s. 50.

-Maruz kalabileceği yaptırım veya misillemelerin varlığı,
-Bilgi uçurmanın mevcut sosyal ilişkileri bir diğer ifade ile bilgi uçurmaya konu olan olayın bilgi uçurmanın yakın arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiş olmasıdır.⁴⁵

C. RESMİ (FORMAL)-RESMİ OLMAYAN(INFORMAL) BİLGİ UÇURMA

Konuyla ilgili yapılan ayırmalardan bir diğeri de resmi (formal) ve resmi olmayan (informal) bilgi uçurmadır.

Bir örgütte etkin bir bilgi uçurma sürecinin izlenebilmesi için örgütte bu yapının oluşturulması ve çalışanların etik ve ahlaki kaygılarını da kapsayacak biçimde geliştirilecek resmi prosedürlerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Bilgi uçurmanın çalıştığı örgütte bilgi uçurabilmesi için bir yapının varlığı söz konusu ise ve bilgi uçuran uyulması gereken resmi protokol ve hiyerarşiyi izleyerek bilgi uçuruyorsa yapılan bilgi uçurma resmi bilgi uçurmadır. Ancak bir mekanizma, yapı bulunmuyorsa ve bilgi uçuran hukuka aykırı veya etik olmayan davranışlar hakkında yakın iş arkadaşları veya güvendiği kişilere bilgi veriyorsa bu resmi olmayan bilgi uçurmadır.⁴⁶

D. İÇSEL (INTERNAL)-DIŞSAL (EXTERNAL) BİLGİ UÇURMA

Bilgi uçurma yapılan çalışmalarda genel olarak içsel (internal whistleblowing) ve dışsal (external whistleblowing) olarak ikiye ayrılmaktadır.

İçsel ve dışsal bilgi uçurmanın meydana gelmesinde çeşitli koşullar etkili olabilmektedir. Örneğin, bilgi uçuran kişinin bulunduğu ülkenin yasal koşulları bilgi uçurmanın yapılacağı yöntemle ilgili belirleyici olabilir.⁴⁷ Yine

⁴⁵ Elif Türkan Arslan/Murat Kayalar, “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 19, S. 32, 2017, s. 19.

⁴⁶ Bu konu ile ilgili Türkiye ve İran’da okuyan öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada Türkiye’de okumakta olan öğrencilerin içsel, isimsiz ve resmi olan bilgi uçurma türünü seçme eğiliminde oldukları gözlemlenirken; İran’da okuyan öğrencilerin ise içsel, isimsiz ancak resmi olmayan bilgi uçurma türünü seçme konusunda eğilimlerinin olduğu tespit edilmiştir. Bkz. Mustafa Kemal Öktem/Gholamreza Shahbazi, “Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing in Turkey and Iran”, Middle East Journal of Scientific Research, C. 12, S. 7, s. 948.

⁴⁷ Örnek olarak Amerika Birleşik Devletlerinin (ABD) bazı eyaletlerinde 1990 yılların başında bilgi uçurmanın korunabilmesi için öncelikle içsel yollara başvurusu şartı aranırken bazı eyaletlerde ise dışsal yollara başvurusu şartı aranmaktaydı. Bkz. Marcia P. Miceli/Janet P., Near, “Whistle-Blowing: Myth and Reality. Journal of Management”, C. 22, S. 3, 1996, s. 509.

işçinin kişiliği ve çalıştığı yerdeki pozisyonu ile aralarındaki bağın da hangi yola başvuracağı hususunda etkili olduğunu söylemek mümkündür.⁴⁸

İçsel ihbarcılıkta bilgi uçurmanın örgüt üst yönetimine sözlü veya yazılı olarak bildirilmesi söz konusudur.⁴⁹

Dışsal bilgi uçurma (external whistleblowing) işçinin hukuka aykırı ya da etik dışı olumsuz davranışları işletme ya da örgüt dışındaki devlet kurumları, medya grupları ya da kamuoyunda etkili olan kişi ve kuruluşlara bildirmesi şeklinde tanımlanır.⁵⁰

İşyerinde tüm çalışanlar ile birlikte işyerinin etik iklimini de korumak zorunda olan işveren açısından düşünüldüğünde örgüt dışı ifşa olumsuz tanıtım, soruşturmalar ve yasal sorumluluğa yol açacağından örgüt içi ifşa desteklenmelidir. İşçinin bu yola başvurması durumunda yani çalıştığı örgütteki yetkili kişilerle paylaşımında bulunması halinde, etik dışı olayların ve yanlışlıkların örgüt dışına iletilmeden çözüme ulaşması mümkündür.⁵¹

Bilgi uçuran kişinin bu yolu tercih etmesi halinde problemin içsel mekanizmalar ile giderilmesi için bir fırsat sunmakta olup, içsel ihbarcılık kurum içi bir kontrol mekanizması olarak da tanımlanabilmektedir.⁵² Böylece, kurumla ilgili etik ihlaller çerçevesinde değerlendirilebilecek uygulamalar kurum dışına duyurulmamakta ve çözüm yolları kurum içinde aranmaktadır.⁵³ Bilgi uçurmanın içsel bilgi uçurma yoluna başvurması, çalıştığı kurum koruması ve üst yönetime destek olup söz konusu hataların ortadan kaldırılması için de bir fırsat yaratması açısından oldukça yararlı bir yoldur.

İçsel bilgi uçurma aşamasının atlanılarak dışsal bilgi uçurma yöntemine başvurulmasının doğru bir davranış olmadığı ileri sürülmektedir.⁵⁴ Bizim de katıldığımız görüş bu doğrultudadır. Bu nedenle,

⁴⁸ Yapılan araştırmalar içsel ihbara başvuran kişilerin sosyal, işyerlerine sadık, uzun süreli çalışan kişiler oldukları, içsel ihbarın sonuç vermemesi durumunda dışsal ihbara yöneledikleri ve böylelikle çalıştıkları işletmenin yaşama yeteneği ile işverenlerin itibarlarının zarar görmesini istemediklerini ortaya çıkarmıştır. Bkz. William J. Read/D. V. Rama, "Whistleblowing to Internal Auditors, Managerial Auditing Journal", C. 18, S. 5, 2003, s. 354-3

⁵⁵; Dışsal bilgi uçurmada ise içsel bilgi uçurmadan farklı olarak bilgi uçurmanın ihbar etme niyetinin daha fazla olduğu belirtilmektedir. Bkz. Makbule Hürmet Çetinel/Soner Taslak, "Çalışanların İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimi İle Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinin Kavramsal Boyutu", Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, C. 6, S. 2, Aralık 2017, s. 83.

⁴⁹ Aktan, s. 2-4.

⁵⁰ Aktan, s. 2-4; Near, Miceli, 1996, s. 507-526.

⁵¹ Dilek, Zamantılı Nayır, Kurumsal Etik ve Whistleblowing, Pozitif, Ocak 2012, İstanbul, s. 32.

⁵² Çetinel/Taslak, s. 83.

⁵³ Mustafa Özgün Atalay/Taner Acuner, "Etik İhlalleri Bildirme Niyeti Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Akademik Personel Üzerinde İnceleme", Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Haziran-2019, C. 21, S. 1, s. 121.

⁵⁴ Zamantılı Nayır, s. 32; Veysel Eren/Orhan Ufuk, "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", The Journal of Academic Social Science Studies, C. 6, S. 2, 2013, s. 461.

dışsal bilgi uçurmaya karşı etik bir çelişki söz konusudur ve bunun ortadan kalkması için içsel bilgi uçurma konusunda çalışanları cesaretlendirecek ve teşvik edecek birtakım uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Dışsal bilgi uçurmanın bilgi uçurmanın içsel bilgi uçurma yöntemine başvurmasına rağmen sonuç alamaması durumunda veya başvurması nedeniyle kötü muameleyle maruz kalması durumunda gündeme gelmesi söz konusu olur.

V. KURAMSAL TEORİLER BAĞLAMINDA BİLGİ UÇURMA

Bilgi uçurmanın kuramsal temelleri ile ilgili açıklama yapmadan önce davranış bilimleri ile ilgili kısa bir bilgi verilmesinde fayda görülmektedir.

Davranış bilimleri; antropoloji, psikoloji ve sosyoloji gibi disiplinler aracılığıyla, insan davranışlarını, insanları bu davranışlara yönlendiren sebepleri ve bu davranışların sonuçlarını incelemeye çalışan bilimler topluluğudur. Bu bağlamda çeşitli disiplinlerin başta işletmeler olmak üzere, çalışma yaşamına uygulanmasını konu alan örgütsel davranış, çalışan insanın karşılaştığı sosyal, ruhsal ve duygusal sorunları ve çözüm yollarını araştırmayı amaçlamaktadır.⁵⁵

Çalışma hayatında çalışanın bilgi uçurma eylemini gerçekleştirmesinin temelinde yatan kişisel, çevresel ve örgütsel faktörler başta olmak üzere birçok neden vardır ve bunların da açıklanması için çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Günlük hayatımıza ilişkin birçok olayı anlamamızda temel bir rolü olan davranış bilimleri birçok alanda önem arz ettiği gibi bilgi uçurma kavramının açıklanmaya çalışılmasında da oldukça önemli bir yere sahiptir. Konunun örgüt psikolojisinin içinde bulunan ve zaman içerisinde gelişen ve yenilik gösteren davranış kuramları arasında yer alan “gizil kontrol”, “destekleyici düşünme”, “sadakat”, “sosyal öğrenme”, “planlanmış davranış teorisi”, “sosyal sistem”, “iletişimsel eylem”, “sosyal takas”, “işbirliği”, “etik” kuramları bağlamında incelenmesinin bilgi uçurmanın kavramsallaştırılmasının yanı sıra, bilgi uçurma sürecinin anlaşılabilmesi açısından da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

A. GİZİL KONTROL KURAMI (Theory of Unobstrusive Control)

Bilindiği üzere bir örgütte yer alan yöneticiler işyerinde meydana gelen pozitif veya negatif olabilecek her olaydan bilgi sahibi olabilmek isterler ve bu amaçla çeşitli denetleme teknikleri geliştirirler.

Gizil kontrol kuramı, örgütte bir iç kontrol sisteminin olması gerektiğini destekler ve bilgi uçurma eyleminin de bu sistem tarafından ortaya çıkarılabilecek ve kontrol edilebilecek bir davranış olduğu varsayımına dayanır⁵⁶.

⁵⁵ M. Şerif Şimşek/Adnan Çelik/Tahir Akgemci, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 5.B., Eğitim, Ankara, 2007. s. 2 vd.

⁵⁶ Ali Baltacı, “Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller”, Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 5, S. 2, 2017, s. 405.

Gizil kontrol kuramına göre, yöneticiler basit, teknolojik ve bürokratik (hiyerarşik) olmak üzere üç ayrı yolla örgüt çalışanlarını denetlemeye çalışırlar. Basit kontrol mekanizması tercih edildiğinde, yöneticiler sahip oldukları otorite ve gücü en açık ve keyfi şekilde çalışanlara hissettirirler. Teknolojik kontrol mekanizması söz konusu olduğunda, kurum içinde oluşturulan teknolojik araç ve gereçler kullanılarak (kamera ve ses cihazları kullanılarak belirli internet sitelerine girme sıklığının kontrol edilmesi; e-posta yazışmalarının kontrol edilmesi, sosyal medya kullanımı vb) etik ve yasal olmayan oluşumların tespit edilmesi ve engellenmesi amaçlanmaktadır. Bürokratik kontrol mekanizması kullanıldığında ise kurum içinde ast-üst ilişkilerinde emir-komuta zincirinin vurgulanması, böylece çalışanlardan yöneticilere doğru ihbar davranışının gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır.⁵⁷

Örgüt içi bir iletişim biçimi ve kontrol mekanizması olarak nitelendirilen gizli kontrol kuramının üç temel özelliği olduğu savunulmuştur.⁵⁸ Buna göre;

-Yöneticiler, çalışanların davranışlarına kılavuzluk ederek onları yönlendirebilirler.

-Çalışanlar, yöneticilerin kendilerini yönlendirdiği konulara uyarlar ve böylece yönetici çalışanları gizil bir güç etrafında toplayabilmektedir.

-Çalışanlar kendilerini örgüte olan bağlılıkları ile örgütün bir üyesiymiş olarak görebilmektedir. Bu özellik sayesinde çalışanların karar alırlarken yöneticilerinin rehberlik ve yönlendirmeleri ile örgütün değerleri ile etik ilkelere ne kadar uydukları tespit edilebilir.⁵⁹

Gizil kontrol kuramı bilgi uçurma kavramını örgütsel özdeşleşme ve vatandaşlık süreci olarak ele almakla birlikte, bilgi uçurma davranışının örgüt içerisinde belirlenip kontrol edilebilen bir davranış olduğu varsayımına dayanır.⁶⁰

B. DESTEKLEYİCİ DÜŞÜNME KURAMI (Promotive Thinking Theory)

Daha önce de değinildiği üzere ifade özgürlüğü insan haklarının en başında yer almakta olup demokratik ülkelerin temel kanunları ve uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmıştır.

Destekleyici düşünme kuramı, bilgi uçurmayı ifade özgürlüğü bağlamında ele almakla beraber düşüncelerin rahatlıkla ifade edilebildiği, açık bir iletişim ortamının sağlandığı işyerlerinde eleştiriye açık bir çalışma biçiminin oluşacağı görüşünü savunmaktadır⁶¹. Bu şekilde işyerinde

⁵⁷ Baltacı, s. 405-406.

⁵⁸ Baltacı, s. 406.

⁵⁹ Susan L. Ray, "Whistleblowing and Organizational Ethics, Nursing Ethics", C. 13, S. 4, 2006, s. 442.

⁶⁰ Baltacı, s. 407.

⁶¹ Baltacı, s. 407.

yaşanacak herhangi bir olumsuzluk karşısında çalışanlar durumu sorunun çözümü için var olan yerlere rahatlıkla bildirilebilir.

Destekleyici düşünme kuramının, bilgi uçurma davranışının temelinde yatan ifade özgürlüğünü benimsemesi ve örgütte yaşanan olumsuzlukların eleştirel bir biçimde ve özgürce ifade edilmesini öngörmesi nedeniyle bilgi uçurma davranışının nedenlerini anlama çabasına etki edeceği düşünülmektedir.⁶² Biz de böyle bir atmosferde çalışan kişilerin kendilerini buldukları örgüte ait hissetmeleri nedeniyle işlerine özveriyle daha kolay yoğunlaşabileceklerini düşünmekteyiz.

C. SADAKAT KURAMI (Loyalty Theory)

Sadakat kuramı, çalışanın etik veya yasal olmayan bir olay ve davranışla karşılaştığında işine olan bağlılığını azaltarak çalışma isteğini kaybetmesi ile ortaya çıkan ihbarcılık davranışını ifade etmektedir.⁶³

Sadakat kuramına göre çalışan etik veya yasal olmayan bir olayla karşılaştığında üç farklı şekilde davranabilir;

- Bilgi uçurmak yerine çalıştığı örgütü terk edebilir,
- Bilgi uçurmaksızın, etik dışı olan durumları örgütün kendisinin farkına vararak birtakım değişiklikler yapılmasını bekleyebilir,
- Örgütte kalarak etik dışı davranışta bulunanlarla mücadele edebilir.⁶⁴

Sadakat kuramına göre çalışanın anılan davranışlardan hangisini gerçekleştirdiği çalışanın işine duyduğu sadakat düzeyinin seviyesi ile bağlantılıdır. Buna göre, sadakat kuramı, bilgi uçurma sürecine ek olarak bilgi uçurma davranışı sonucunda bilgi uçurmanın alternatif davranış örneklerinin belirlenebilmesi açısından da önem arz etmektedir.⁶⁵

D. SOSYAL ÖĞRENME KURAMI (Theory of Social Learning)

Temelinde gözlem ve taklit etmeye dayalı olan dolaylı bir öğrenme olan sosyal öğrenme kuramı Albert Bandura'nın yaptığı çalışmalarla gelişmiş ve günümüzde de eğitim ve psikoloji alanında kabul gören bir öğrenme kuramı olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶⁶

Sosyal öğrenme kuramına göre, insan bireysel, çevresel ve davranışsal faktörlerin karşılıklı olarak etkileşimi sonucunda öğrenir ve sosyal bir varlık

⁶² Baltacı, s. 407.

⁶³ Baltacı, s. 407.

⁶⁴ Baltacı, s. 408; Frederic A. Elliston, "Civil Disobedience and Whistleblowing: A Comparative Appraisal of Two Forms of Dissent", Journal of Business Ethics, C. 1, S. 1, , 1982, s. 25.

⁶⁵ Baltacı, s. 408

⁶⁶ Belgin Bahar, "Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı Perspektifinden Etik Liderlik", Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, C. 8, S. 16, 2019, s. 239.

olması nedeniyle başka kişileri model alarak veya gözlem yaparak öğrenmesi de mümkündür.⁶⁷

Kurama göre bilgi ve beceriler sadece doğrudan deneyimle değil dolaylı da öğrenilebilir ve dolaylı öğrenmeyi sağlayan etkenler dolaylı pekiştirme⁶⁸, dolaylı ceza⁶⁹, dolaylı güdülenme⁷⁰ ve dolaylı duygusallık⁷¹ olmak üzere dört grup altında toplanabilir.⁷²

Sosyal öğrenme kuramında birey çevresindekilerin davranışlarını ve bu davranışların sonucunu gözlemler, gözlediği davranışlardan sonucu olumlu olanları taklit eder, fakat sonucu olumsuz olanları taklit etmez. Buna göre, çalışanlar kişisel tecrübeleriyle ve birbirlerinden aktarılan durumları çalıştıkları yerde meydana gelen sorunların çözümü için kullanmaktadırlar.

Bilgi uçurma kavramının yalnızca sosyal öğrenme kuramı ile açıklanmasının yetersiz kalacağı görüşü⁷³ hâkim olmakla birlikte sosyal öğrenme kuramı bağlamında bilgi uçurma kavramının açıklanması gerekirse, bilgi uçurmada da çalışanlar diğer çalışan davranışlarını ve sonuçlarını gözlemleyerek edindikleri sosyal öğrenmeden etkilenmektedir. Bu noktada örgütün bilgi uçurma eylemine karşı takındığı tavır oldukça önem arz etmektedir. Örneğin, ihbar eylemi sonunda çalışanın ödüllendirilmesi ya da cezalandırılması, aynı davranışın çalışanlar tarafından tekrarlanma sıklığını değiştirmektedir.⁷⁴

E. PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ (The Theory of Planned Behavior)

Planlanmış davranış teorisi ilk defa Fishbein ve Ajzen tarafından 1975 yılında ortaya çıkmıştır. Planlanmış davranış teorisi, belirli bir bağlamda gerçekleşen insan davranışlarını açıklamak ve tahmin etmek amacıyla tasarlanmış bir davranış teorisidir.⁷⁵

⁶⁷ Bahar, s. 239.

⁶⁸ Dolaylı pekiştirmede bireyin yapmış olduğu davranışlar sonucunda ödüllendirilmesi söz konusu ise gözlemcinin de o davranışı tekrar etme olasılığı artacaktır. Bkz. İsa Korkmaz, Sosyal Öğrenme Kuramı, Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi, PegemA, Ankara, 2013, s. 245.

⁶⁹ Dolaylı cezada model alınan kişi olumsuz davranışı sonunda cezalandırılırsa, davranışı gözleyeninin o davranışı yapma eğilimi artacaktır. Bkz. Korkmaz, s. 245.

⁷⁰ Dolaylı güdülenmede model alınan kişi gözlenen davranış sonucunda olumlu bir sonuçla karşılaşarsa, gözlemci de bu davranışı yapmaya daha çok istek duyacaktır. Bkz. Korkmaz, s. 245.

⁷¹ Dolaylı duygusallıkta bir kişinin davranışlarını gözlemlerken empati kurulması gözlem yapan kişide duygusal koşullanmaya neden olabilir. Bkz. Korkmaz, s. 245.

⁷² Korkmaz, s. 245.

⁷³ Miceli/Near, 1985, s. 265-404.

⁷⁴ Baltacı, s. 408.

⁷⁵ Nuray Mercan, "Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası)", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C. 7, S., 2, 2015, s. 5; Ergün Küçük, "Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Mali Müşavir (SMMM) Olma Niyetinin

Planlanmış davranış teorisine göre, insan davranışları belirli faktörlerin kontrolü altında olup belli başlı sebeplerden kaynaklanmaktadır ve bu davranışlar planlanmış bir şekilde ortaya çıkar.⁷⁶

Teoriye göre davranış üç faktörden etkilenmektedir. Bunlar; kişisel tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolüdür. Kişisel tutum unsuru, çalışanın bir davranışı ihbarcılık açısından olumlu olarak algılayıp algılamadığı ile ilgiliyken, öznel norm çalışanın rol model aldığı (ya da önemli biri olarak kabul ettiği) kişinin olaylara ve davranışlara karşı tutumunun çalışanın olaylara karşı tutumunu etkilediğini ifade etmektedir. Son olarak algılanan davranışsal kontrol ise bir davranışı yapan kişinin davranışı gerçekleştirmeyi ne kadar zor ya da kolay algıladığı yani ne oranda kendi kontrolü altında olduğuna dair inancını ifade etmektedir.

Planlanmış davranış teorisi bilgi uçurma bağlamında ele alındığında, Ajzen'e göre birey bilgi uçurma eyleminin faydalı ve olumlu bir davranış olduğunu düşünüyorsa bilgi uçurma noktasında niyetlenmeye meyyleder.⁷⁷

Her ne kadar bilgi uçurma ile ilgili olarak yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda teori eksikliği bulunsu da bizim de katıldığımız görüş doğrultusunda planlanmış davranış teorisi ile bilgi uçurma eyleminin açıklanabileceği düşünülmektedir.⁷⁸

F. SOSYAL SİSTEM KURAMI

Örgütler; değerler, normlar ve kurallar içeren bir düzen olarak var olmuşlardır. Çalışanlar da bu düzen içerisinde etik kurallara uygun olarak davranmakla yükümlüdürler.

Talcott Parsons "The Social System"⁷⁹ adlı çalışmasında kişilik ve kültür sistemleriyle toplumsal sistemin bağlantılarını kuran, karmaşık bir toplum modeli oluşturmaktadır.

Sosyal sistem kuramına göre sosyal etkileşimin bozuk olduğu örgütlerde farklılıkların başlaması nedeniyle gelişen düzensizlik ve dalgalanma nedeniyle bilgi uçurmanın daha çok yaşanması, uyum sağlayamayan örgütlerin sona ereceği düşüncesinin bir sonucudur.⁸⁰

Sosyal etkileşim kuramı, bilgi uçur

Altında Yatan Faktörlerin Analizi", ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Vol:7, No:14, 2011 s. 145 vd.

⁷⁶ Mercan, s. 6.

⁷⁷ Mercan, s. 7.

⁷⁸ Mercan, s. 5 vd; Heungsik Park, "Whistleblowing as Planned Behavior: A Survey of Korean Police Officers", Chung-Ang University Division of Public Policy, College of Social Sciences Republic of Korea, Ethics Conference Leuven, June 2-5, <https://research.tees.ac.uk/ws/portalfiles/portal/5875499/94400.pdf>, s.e.t., 19.09.2023.

⁷⁹ Talcott Parsons, The Social System, Routledge, 1991.

⁸⁰ Marcia P. Miceli/Janet Pollex Near/Terry M. Dworkin, Whistle-blowing in Organizations, New York: APA Press, 2008, s. 101.

mayı tek başına açıklamaya yetecek düzeyde olmasa dahi örgütte bulunan roller, rol takımları ve örgüt kültürüne getirdiği bakış açısı nedeniyele araştırmaların konusu olmuştur.⁸¹

G. İLETİŞİMSEL EYLEM KURAMI

Jürgen Habermas'ın başyapıtı olarak kabul edilen “İletişimsel Eylem Kuramı”⁸² sosyal bilimler dünyasına, yapısı ve vardığı sonuçlar yoluyla sosyolojinin bakış açısını etkileyecek kadar önemli katkılarda bulunmuştur.⁸³

İletişimsel eylem kuramında Habermas toplumsallaşma sürecinde bireyin özgürlük alanının olumsuz etkilendiğini belirterek özgür kamusal alanın yeniden kurulmasının “iletişim etiği” ile mümkün olabileceğini belirtmiştir.⁸⁴

Habermas'a göre “ortak akıl”, araçsal ve stratejik aklın ötesindedir. İletişimsel etik sayesinde fikirler özgürce konuşularak geliştirilebilir. Toplumsal uzlaşma ancak özgür konuşma ortamının bir sonucu olarak gerçekleşir. Modernleşme projesinin üzerine inşa edileceği temel de toplumsal uzlaşmadır. Kamusal alanın farklı fikirlerin özgürce dile getirildiği ve yarıştığı bir alana dönüşmesi bu noktada iletişimsel eylem kuramı ile örtüşmektedir.⁸⁵

İletişimsel eylem kuramında, işçinin sadece bir üreticiden ibaret görülmeyip, aynı zamanda birey olarak da görüldüğü için sürekli denetime tabi tutulmasından ziyade etik davranışta bulunması için yönlendirilmesi gerektiği de düşünülmektedir. Bu doğrultuda, örgütte var olan iletişim, var olan iktidar sorunsalı, ötekileşme, yalnızlaştırma kavramlarının açıklığa kavuşturulması bakımından önem arz eden bir kuram olarak karşımıza çıkmaktadır.⁸⁶

H. SOSYAL TAKAS KURAMI

Bilgi uçurmaya ilişkin yapılan araştırmalardan bir kısmı bazı işçilerin etik dışı ya da hukuka aykırı durumları ihbar etme ile ilgili temelde yatan öncelikli düşüncenin işçinin çıkar elde etmek istediği ve karşı tarafın kendisini borçlu hissetmesini sağlamak olduğunu, bu şekilde her iki tarafında bu takas ilişkisinden memnun oldukları ölçüde etik olmayan

⁸¹ Baltacı, s. 409.

⁸² Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, M. Tüzel (Çev.), Kabalcı, İstanbul, 1996.

⁸³ Taner Timur, Habermas'ı Okumak, 3. B., Yordam, İstanbul, 2008, s. 145.

⁸⁴ Mümtaz Levent Akkol, “Jürgen Habermas'ın İletişimsel Eylem Kuramı ve Kamusal Alan Kavramının Analizi”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 37, 2019, s. 171-180.

⁸⁵ Jürgen Habermas, Kamusal Alanın Yapısal Dönüşümü, İletişim, İstanbul, 2007 s. 135.

⁸⁶ Baltacı, s. 410.

durumun gizlendiği veya umduğu çıkarı elde ettiğini düşünmeyen çalışanın bilgi uçurduğunu belirlemiştir.⁸⁷

Sosyal takas kuramı, bilgi uçurmayı örgütte yaşanan sosyal bir süreç olarak nitelendirmektedir. Aynı zamanda kuram bilgi uçurmanın çeşitli çıkarlar elde etmek isteyebileceği durumları açıklamaya çalışmaktadır.⁸⁸

I. İŞ BİRLİĞİ KURAMI

İş birliği kuramı, bilgi uçurmayı otoriteye karşı bir boyun eğme olarak algılamakta olup örgütlerde çalışanlar arasındaki iş birliğinin ne ölçüde var olduğu ve söz konusu iş birliğinin bilgi uçurma kavramına olan etkisinin araştırılması bakımından önem arz etmektedir.⁸⁹

İ. ETİK KURAMLAR

İş yaşamında önemli bir yeri bulunan iş etiği kavramı örgütte yer alan yanlış birtakım uygulamaların ortaya çıkması olarak isimlendirilebilen bilgi uçurma kavramı açısından oldukça önemli bir yere sahiptir.⁹⁰

Etik kuramlar bağlamında, bilgi uçurma eyleminin etik bir davranış olarak belirlenebilmesi için olması gerekenler aşağıdaki şekildedir;

-Bilgi uçurmaya konu olan durumların, toplum düzeyinde kabul gören etik ilkeler ile kanuni düzenlemelere aykırı olduğunun belirlenmiş olması,

-Bilgi uçurmanın etik ilkelere veya kanuni düzenlemelere aykırı olduğu düşüncesi ile uçurduğu bilgilere ilişkin somut delillerinin bulunması ve ispat edebilecek bir durumda olması,

-Bilgi uçurulan konunun önemli zararlar verebilecek nitelikte olması,

-Bilgi uçurunca gözetilen bir çıkar olmaması,

-Bilgi uçurmanın gönüllü olarak yapılmasıdır.⁹¹

VI. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bilgi uçurma, işçinin işyerinde öğrenmiş olduğu olumsuz durumları, hatalı işlemleri, yolsuzluk ve hukuka aykırılıkları ya da ihmal suretiyle gerçekleştirilen eylem ve işlemleri işyerindeki yetkili organlara, kamu makamlarına, basına ya da üçüncü kişilere açıklaması anlamına gelmektedir.

Bilgi uçurma müessesesi bir işletme veya kurumda meydana gelen hukuka ya da etik değerlere aykırılıkların erken dönemde tespitinin

⁸⁷ Miceli/Near/Dworkin, 2008, s. 110.

⁸⁸ Baltacı, s. 412.

⁸⁹ Baltacı, s. 412.

⁹⁰ Ali Baltacı/Alı Balcı, "Complexity Leadership: A Theoretical Perspective", International Journal of Educational Leadership and Management, C. 5, S 1, 2017, s. 30-58; Baltacı s. 413.

⁹¹ Baltacı, s. 414.

yapılması ve önlenebilmesi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde de işçilerin bilgi uçurma konusunda bilgilendirilip teşvik edilmesi ve bilgi uçurmaları durumunda özel olarak korunmaları çok önemlidir. Bu konuda işverenlerin, yöneticilerin ve takım liderlerinin oldukça etkin bir rol oynadığı söylenebilir. Bilgi uçuran işçilerin ödüllendirilmeleri, bilgi uçurmaları durumunda korunacakları vaadi gibi teşvik edici yaklaşımlar uygulanması durumunda bilgi uçurmanın yaygınlaşacağı görüşü hâkimdir. Bilgi uçurma müessesesinin desteklenmesi sayesinde ortaya çıkma ihtimali olan yanlış uygulamaların önüne geçilmesi söz konusu olur.

Çalışmamızda bilgi uçurma kavramı, bilgi uçurma sürecinin yönetilebilmesine katkıda bulunacağına inanılmakla, örgüt psikolojisinin de içinde bulunan ve zaman içerisinde gelişen ve yenilik gösteren temel davranış kuramlarından gizil kontrol kuramı, destekleyici düşünme kuramı, sadakat kuramı, sosyal öğrenme kuramı, planlanmış davranış teorisi, sosyal sistem kuramı, iletişimsel eylem kuramı, sosyal takas kuramı, işbirliği kuramı ve etik kuramlar bağlamında incelenerek açıklanmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

Akkol M L, Jürgen Habermas'ın İletişimsel Eylem Kuramı ve Kamusal Alan Kavramının Analizi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 37, 2019, s.171-180.

Aktan C C, Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 7, S. 2, 2015, Ekim-2006, s.19-36.

Alp M, Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu- (Whistleblowing), Beta, İstanbul, 2013a.

Alp M, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkinde İfade Özgürlüğü, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013b, s. 385-422.

Arslan Ertürk A, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 1. B., Legal, İstanbul, 2010.

Arslan E T/Kayalar M, Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 19, S. 32, 2017, s. 15-26.

Atalay M Ö/Acuner T, Etik İhlalleri Bildirme Niyeti Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Akademik Personel Üzerinde İnceleme, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 21, S.1 Haziran-2019, s. 114-148.

Aydın U, İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), Sosyal Bilimler Dergisi, C. 2, S. 2, 2002, s. 79-100.

Bahar B, Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı Perspektifinden Etik Liderlik, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, C.8, S. 16, 2019, s. 237-242.

Baltacı A, Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller, Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 5, S. 2, 2017, s. 397-423.

Baltacı A/Balcı A, Complexity Leadership: A Theoretical Perspective, International Journal of Educational Leadership and Management, 5 (1), 2017, s. 30-58.

Başak C, Uluslararası Örgütlerin Yolsuzlukla Mücadeledeki Rolü, Polis Bilimleri Dergisi, C. 10, S. 2, 2008, s. 91-114.

Bayrakçı E/Kayalar M, İfşa Davranışının Prososyal Davranışlar Bağlamında Değerlendirilmesine Yönelik Teorik Bir İnceleme, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C. 7, S. 15, 2016, s. 120-131.

Bernard, G M, Whistleblowing in A Wikileaks World: A Model For Responsible Disclosure in Homeland Security, Unpublished Master's Thesis, Naval Postgraduate School Monterey, California, 2012.

Bıçak V, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü, Liberal Düşünce Topluluğu Yayınevi, Ankara, 2002.

Candan H/Kaya T P, İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2, 2015, s. 305-330.

Çetinel M H/Taslak S, Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü, International Journal of Academic Value Studies, 5 (1), 2013, s. 46-72.

Çetinel M H/Taslak S, Çalışanların İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimi İle Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinin Kavramsal Boyutu, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, C. 6, S. 2, Aralık 2017, s. 79-97.

Çiğdem S, Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Büro Yönetimi II Özel Sayısı, 2013, s. 93-109.

Demir F/Demir G, İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, Kamu-İş Dergisi, C. 11, S. 1, 2009, s. 1-31.

Elliston F A, Civil Disobedience and Whistleblowing: A Comparative Appraisal of Two Forms of Dissent, Journal of Business Ethics, C.1, S. 1, 1982, s. 23-28.

Eren V/Ufuk O, Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine bir Araştırma, The Journal of Academic Social Science Studies, C.6, S. 6, 2013, s. 455-468.

Eroğluer K/Sarıbay Öztürk G, İş Hukuku ve Örgütsel Boyutuyla Haber Uçurma (Whistleblowing), Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları , I. B., Seçkin, Ankara, 2020.

Esen E/Kaplan H A, İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 14, S. 2, 2012, s. 33-52.

Güvenç K/Akyazı T E/Sunman G, Personel Güçlendirmenin İhbarcılığa Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 26 Mayıs 2016, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, s. 46-47.

Habermas J., İletişimsel Eylem Kuramı, M. Tüzel (Çev.), Kabalıcı, İstanbul, 1996.

Habermas J., Kamusal Yaşamın Yapısal Dönüşümü, İletişim, İstanbul, 2007.

Hwang D/Staley B/Chen Y T/Lan J S, Confucian Culture and Whistleblowing By Professional Accountants: An Exploratory Study, Managerial Auditing Journal, C. 23, S. 5, 2008, s. 504-526.

Kaptein M, From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing, Journal of Business Ethics, C. 98, S. 3, 2011, s. 513.

Kartal Y/Sipahi H, Whistleblowing İle Mobbing İlişkisi: Kavramsal Bir Bakış Ve Çözüm Önerileri, International Journal Of Management and Administration, C.2, S.4, 2018, s. 119-204.

Keenan J P, Comparing Chinese and American Managers On Whistleblowing, *Employ Respons Rights.*, C. 19, 2007, s. 85-94.

Korkmaz İ, Sosyal Öğrenme Kuramı, Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi, PegemA, Ankara, 2008.

Küçük E, Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Mali Müşavir (SMMM) Olma Niyetinin Altında Yatan Faktörlerin Analizi, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.7, S.14, 2011, s. 145-162.

Mercan N/Altınay A/Aksanyar Y, Whistleblowing (Bilgi İfşası ve İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 4, S. 2, 2012, s. 167-176.

Mercan N, Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası), *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 7, S., 2, 2015, s. 1-14.

MesmerMagnus J R/Viswesvaran C, Whistleblowing in Organization: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions and Retaliation", *Journal of Business Ethics*, C. 62, S. 3, 2005, s. 277-279.

Miceli M P/Near J P, The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminate Analysis, *Academy Of Management Journal*, C. 27, S. 4, 1984, s.687-705.

Miceli M P/Near J P, Organizational Dissidence: The Case Of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, C. 4, S. 1, 1985, 1-16, s. 265-404.

Miceli M P/Near J P, Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing, *Personnel Psychology*, C. 41, S. 2, 1988, s. 267-282.

Miceli M P/Near J P, Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management*, C. 22, S. 3, 1996, s. 507-526.

Miceli M P/Near J P, Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing?, *Research İn Personnel and Human Resources Management*, 24, 2005, s. 95-136.

Miceli M P/Near J P, /Dworkin T, Whistle-blowing in Organizations, New York: APA Press, 1. B., 2008.

Öktem M K/Shahbazi G, Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing in Turkey and Iran, *Middle East Journal of Scientific Research*, 2012, C. 12, S.7, s. 945-951.

Öktem Songu S, Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel S., 2013, s. 609-650.

Özbey Ö, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 62, S. 1, 2013, s. 93-146.

Park H, John B, Öktem M K, Ömürganülşen U, Cultural orientation and attitudes towards different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey and the UK, *Journal of Ethics*, C. 82, S. 4, s. 929-939.

Park H, Whistleblowing as Planned Behavior: A Survey of Korean Police Officers", *Chung-Ang University Division of Public Policy, College of Social Sciences Republic of Korea, Ethics Conference Leuven, June 2-5, s. 2-21.*

Parsons T., The Social System, Routledge, 1991.

Ray S L, Whistleblowing and Organizational Ethics, Nursing Ethics, C. 13, S. 4, 2006, s. 438-445.

Read W J/ Rama D V Rama, Whistleblowing to Internal Auditors, Managerial Auditing Journal, C. 18, S. 5, 2003, s. 354-355.

Saygan S/Bedük A, Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing), ve Etik İklim İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2013, C. 28 B. 1, s.1-23.

Şimşek M Ş/Çelik A/Akgemci T, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 9.B., Eğitim, Ankara, 1998

Tanör B/Yüzbaşıoğlu N, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 21. B., Beta, İstanbul, 2023.

Taş F, Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharçılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilimdalı, 2015, s.1.

Timur T, Habermas'ı Okumak, 3. B., Yordam, İstanbul, 2017.

Turan B/İpçioğlu İ, Planlı Davranış Teorisi İle Whistleblowing Niyetinin İncelenmesi: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, International Journal of Economic and Administrative Studies, UIİİD-IJEAS, 17. UIK Özel Sayısı, 2018, s. 147-166.

Uyar S/Yelgen E, "Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 13, S. 1, 2015, s. 85-106.

Yurtsever G, Şirket Etik Kodu, Hazırlanışı, Uygulanışı ve İçeriği, Barış Kitap, Ankara 2000.

Zamantılı Nayır D, Kurumsal Etik ve Whistleblowing, Pozitif, 1. B., İstanbul, 2012.

İNTERNET KAYNAKLARI:

Case of Heinisch v. Germany, Application No. 28274/08, <https://hudoc.echr.coe.int/tur#%7B%22fulltext%22:%5B%22he%26%20v%20germany%22%5D%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22itemid%22:%5B%22001-105777%22%5D%7D>, s.e.t. 20.09.2023.

Park, H.; Blenkinsopp, J., Whistleblowing as Planned Behaviour, A Survey of South Korean Police Officers, <https://research.tees.ac.uk/ws/portalfiles/portal/5875499/94400.pdf>, s.e.t., 19.09.2023.

Association of Certified Fraud Examiners, <https://www.acfe.com>, s.e.t., 19.09.2023