

AJZEN'İN PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ BAĞLAMINDA WHISTLEBLOWING (BİLGİ İFŞASI)

Öğr. Gör. Dr. Nuray MERCAN

Dumlupınar Üniversitesi
Tavşanlı Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu,
E-posta: nuraymercan26@gmail.com

ÖZET

Whistleblowing uzun yıllardan beri Amerika'da bir fenomen olarak politik kültürün bir unsuru olmuştur. Örgütsel yanlış uygulamalar ve etik dışı davranışlar niteliğindeki işyerlerinde her türlü etik dışı davranış whistleblowing kapsamındadır. İşyerlerinde etik dışı davranışlardan korunmak ve etkilerini azaltmak için whistleblowing örgütlerde artırılmalıdır. Örgütlerdeki etik dışı ve yasal olmayan davranışların ve olayların açıklanması ve sistemli bir şekilde incelenmesi ile etik dışı olan davranışlarla mücadele edilebilir. İşyerlerinde etik dışı davranışlar ve whistleblowing arasında çift yönlü bir etkileşim söz konusudur. Whistleblower (açıklayan kişi) yanlış uygulamaları açıkladıktan sonra eğer desteklenmezse örgüt içerisinde zorbalık ile karşılaşabilmektedir. Örgütlerde whistleblowingin iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada davranış teorilerinden Ajzenin planlanmış davranış teorisi ile whistleblowing açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi, Whistleblowing

Alan Tanımı: Örgütsel Davranış, Örgütsel Psikoloji (İşletme ve Yönetim)

WHISTLEBLOWING BEHAVIOR EXAMINED WITH AJZA'S THEORY OF PLANNED BEHAVIOR

ABSTRACT

Whistleblowing as a phenomenon has been an element of political culture for many years in the United States. All kinds of organizational malpractices and unethical behaviors in the workplace are covered by Whistleblowing. In order to protect establishments from unethical behavior and decrease their impacts whistleblowing should be increased in organizations. Disclosure of unethical and illegal behavior in organizations and examining them in a systematic way could be useful in fight against unethical behavior. Unethical behavior in the workplace is in a bidirectional interaction with Whistleblowing. If the Whistleblowers (informant) are not supported within the

organization after announcing the wrong application they can face bullying. Whistleblowing within organizations must be managed efficiently. In this study Whistleblowing behavior will be examined with Ajza's theory of Planned behavior.

Keywords: Ajzen's Theory of Planned Behaviour, Whistleblowing

JEL Code: M10,M12,M5

GİRİŞ

Whistleblowing, örgütlerde muhtemel kötü ve yanlış davranışların raporlanması veya açığa çıkarılmasıdır. Daha açık bir tanım yapmak gerekirse, whistleblowing, bir örgüt içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin örgüt içi ve/veya örgüt 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 tanımlanabilir (Aktan, 2006: 1).

Planlanmış Davranış Teorisi (PDT), belirli bir bağlamda gerçekleşen insan davranışlarını açıklamak ve tahmin etmek amacıyla tasarlanmış bir davranış teorisidir (Küçük, 2011). Aslında sosyal psikoloji tabanlı bir kuram olmakla birlikte, birçok farklı disiplinin alanına giren davranışları açıklamada yaygın olarak kullanılmıştır (Cohen ve Hanno, 1993).

Bamberg'e (1996) göre PDT günümüzde en sık kullanılan sosyal psikoloji teorisidir. Piles ve Schmidt (1996) PDT'nin sosyal psikolojide en iyi sonuç veren ve davranışların açıklanmasında ampirik olarak çok geniş alanlarda test edilen teori olduğunu açıklamışlardır. Bu teori ilk defa Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından ortaya atılmıştır. Fakat daha sonraları bu teori Ajzen tarafından yeniden düzenlenmiştir. Planlanmış davranış teorisi üç faktörün davranışı tetiklediğini öne sürmektedir: kişisel tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolü. Teoriye göre; bir davranış olumlu olarak algılandığı takdirde (kişisel tutum), o davranışın gerçekleştirilme olasılığı daha yüksektir. Yine teoriye göre bireyin önemli olarak kabul ettiği kişilerin, herhangi bir davranışa karşı tutumu (öznel norm) olumlu ise bu tutum bireyi o davranışı gerçekleştirmeye itecektir. Son olarak bireysel algılar kişinin davranış üzerinde kontrol sahibi olduğu (algılanan davranış kontrolü) yönünde ise bu durum davranışın gerçekleştirilmesini daha fazla teşvik edecektir (Nunko ve Ramkissoon, 2010:529). Whistleblowing ile ilgili yapılan çalışmaların bir çoğunda teori eksikliği bulunmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan çalışmalarda planlanmış davranış teorisi ile whistleblowingin açıklanabileceği saptanmıştır (Park, 2005: 4-5). Bu çalışmada Park'ın çalışması baz alınarak Ajzen'in planlanmış davranış teorisi ile whistleblowingin oluşumu açıklanmaya çalışılmıştır.

1. WHISTLEBLOWING KAVRAMI

Whistleblowing sürecini kavramak ve açıklamak için bir çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bir çoğu hem durumsal hem de çevresel faktörler üzerinde durmuştur. Hook ve arkadaşlarının (1994) yılında yaptıkları çalışmada whistleblowingin kişisel, durumsal ve örgütsel faktörlerini araştırmıştır. *Kişisel faktörler:* Whistleblower genellikle evlidir, mükemmel iş performansı sergilemektedir, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek seviyelerdedir, iyi eğitilidir, örgütsel yüksek basamaklarda bulunmaktadır, genellikle erkektir, uzun yıllardır aynı bölümde çalışmaktadır, belirsizliğe toleransı yoktur, genellikle diğer çalışanlardan daha yaşlıdır (Hooks vd., 1994). *Durumsal faktörler:* Whistleblower ciddi şekilde yanlış uygulamaların farkındadır ve bu durumu tanımlayabilmektedir, Yanlış uygulamaların ve etik dışı davranışların iş arkadaşlarına zarar verdiğini gördüğünde eyleme geçmeye hazırdır. Durumsal faktörlerin oluşumundan sonra iş/sosyal karakteristiklerle yanlış uygulamaların raporlanmasının whistleblowerin desteklenmesi ve cesaretlenmesiyle artacağı şeklindedir (Miceli ve Near 1985; 1988;1992). *Örgütsel faktörler:* Destekleyici örgüt kültürü ve etik değerlerin en yüksek seviyede olması, örgütlerde whistleblowingin raporlanacağı ofislerin ve politikaların olması, yönetim tarzının katılımcı olması, whistleblowera karşı misillemenin uygulanmaması, örgüt içersinde whistleblowerlar diğer çalışanlara göre daha altruistik (Diğergamlık, çalışanın örgütle ilgili sorunlarda veya görevlerde diğer örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışın temelinde iş görenlerin birbirlerine yardım etme duygusu vardır. Ancak yardım gerektiren konunun örgütle ve işle ilgili olması bir davranışın diğergamlık (altruizm) boyutu altında ele alınmasını gerektiren en önemli özelliktir) kişilerdir ve raporlama istekleri fazladır aynı zamanda ahlaki değerleri fazladır ve örgütsel misillemeye direnebilirler, örgüt içersinde whistleblowerlar parasal veya diğer şekillerde ödüllendirilmeli ve kanunlarla korunmalıdır (Seifert, 2006: 7-8).

Whistleblowing eylemini gerçekleştiren kişiye whistleblower denilmektedir. Whistleblower internal (iç) ve external (dış) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İnternal whistleblower açıklamalarını örgüt içersindeki üst yönetime bildirir. External whistleblower ise açıklamalarını örgüt dışındaki makamlara, medyaya ve kişilere bildirir. Whistleblowing davranışlarında başlıca üç ana faktörün etkisi söz konusudur (Liebenau, 2006:18) Bunlar:

- **Whistleblower,**
- **Örgüt ve yönetim,**
- **Diğer paylaşımcılar(kamu)'dur.**

Whistleblowingin oluşumu için ise:

- **Bilgi**
- **Açıklama(İfşa)**
- **Sonuçlar**

Yukarıdaki faktörlerin varolması gerekmektedir. Bu faktörlerin ortaya çıkması için ise (Deiserath, 2004: 296-297):

- Öncelikle yanlış ve hatalı durumun açığa vurulması gerekmektedir.
- Whistleblower kendi çalışma çevresindeki hatalı durumları suistimalleri ortaya çıkarmalıdır.
- Bu suistimler çalışanların hayatları için risk oluşturmalarıdır (sağlığın bozulması, hayat ve iş güvenliğinin azalması vb.)
- Whistleblowing whistleblowerin kendi menfaatlerini dikkate almadığı durumlar için geçerlidir. Yani whistleblower whistleblowing olayında kendisi ve çevresi için bir avantaj elde etmez ve bir yarar sağlamak istemez.
- Whistleblower yaptığı whistleblowing olayını açıklamak ile mesleki kariyer ve varlığı için risk veya dezavantaj oluşturan durumlara katlanabilmelidir.

Whistleblowing eylemi ancak şu şartların varlığı halinde meşru kabul edilebilir (DeGeorge,; 1990):

- Örgüt içerisindeki yasa dışı ve/veya etik dışı davranışın tüm topluma maliyeti çok ciddi ve çok yüksek boyutlarda ise,
- Enformasyon sahibi kişiler bu konudaki kaygılarını örgüt üst yönetimine bildirmiş iseler,
- Enformasyon sahibi kişiler üst yönetimdeki kişilere konuyu aktarıp, onlardan tatmin edici bir ilgi görmemişler ve çaresiz kalmış iseler,
- Whistleblower, sahip olduğu ikna edici kanıtları mantıklı ve tarafsız olduğuna inandığı bir yetkili ile paylaşmış ve bu kişiye yapılan yanlışları aktarmış ve sahip olduğu kanıtları sunmuş ise,
- Whistleblower, olayı kamuoyuna sunmak suretiyle mevcut kötü uygulamanın sona ereceğine inanıyor ise,
- Whistleblower, olayı dışarıya ifşa etmeden önce örgüt üst yönetimine bildirmek için tüm çabayı göstermiş olmalıdır.
- Whistleblower, sahip olduğu ikna edici kanıtları örgüt içerisinde mantıklı hareket ettiğine inandığı bir üst yönetim mensubu ile paylaşmış olmalıdır.

Marcia ve Neer'e göre whistleblowingin aşamaları şunlardır (Wyer, 2004: 6-7):

- Potensiyel whistleblower etik olmayan davranışlara dikkati çeker.
- Potensiyel whistleblower uygulamaya geçer ve incelemelerini muhtemelen arkadaş ve ailesiyle konuşup derinleştirir. Gözlemlerine memnuniyet verici çözümler bulamazsa ve üçüncü kişilerin desteğini elde edemezse bu aşama sona erer.
- Potensiyel whistleblower harekete geçmeye karar verir. Harekete geçme işlemi örgüt içerisinde oluşur. Varolan kötü durumu öncelikle daha üst bir makama veya bu durumlar için öngörülmuş kişilere veya departmanlara bildirir. Eğer iyi bir sonuç alırsa whistleblowing süreci sona erer. Eğer iyi bir sonuç alınmazsa aşama ikiye tekrar döner.
- Eğer dahili bir makama başvururda memnun edici bir çözüm elde edemezse harici bir kuruma veya kişiye başvurur.
- İlgili örgütteki kişiler veya dıştaki kişiler duruma müdahale ederek oluşan kötü durumu düzeltirler veya whistleblower'ı takip ederler.

2. Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi (PDT)

PDT; bireylerin bir davranışı gerçekleştirmelerinin birincil açıklayıcısının niyet olduğunu; bireylerin niyetlerinin ise davranışa yönelik tutumlar, algılanan sosyal baskı (kişisel normlar) ve algılanan davranışsal kontrol tarafından açıklandığını ifade eder. Planlanmış davranış teorisinde kişinin davranışının altında yatan niyetlerini etkileyen üç temel faktör vardır. Bunlar; davranışa yönelik tutum, topluma karşı algı (algılanan sosyal baskı) ve davranış kontrolü ya da diğer adıyla özyeterlilik algısıdır (Ajzen, 2006). Planlı Davranış Kuramı'na (Theory of Planned Behaviour) göre tutum ve davranış arasındaki ilişkiyi anlamak için bazı ara koşullar dikkate alınmalıdır (Ajzen, 1985). PDT'de, davranışın, davranışa ilişkin dikkat çekici bilgilerin ve inançların bir fonksiyonu olduğu varsayılır. İnsanlar herhangi bir davranışla ilgili olarak çok fazla sayıda inanca sahip olabilirler ancak herhangi bir zamanda diğerlerine göre bu inançların çok azını dikkate alırlar. İşte bu dikkat çeken inançların, kişilerin niyetlerinin ve davranışlarının belirleyicisi olduğu düşünülür. Dikkat çeken üç tip inanç ayırt edilmiştir: davranışla ilgili tutumları etkilediği varsayılan *davranışsal inanç*, öznel normların temelinde yatan belirleyicileri oluşturan *normatif inanç* ve davranışsal kontrol algısının temellerini sağlayan *kontrol inancı* (Ajzen, 1991). Planlanmış Davranış Teorisi (Ajzen, 1991; Madden, Ellen, & Ajzen 1992), hareket etme niyetinin gerçek davranışın en güçlü belirleyicisi olduğunu savunmaktadır. Genel olarak, Planlanmış Davranış Teorisi bireylerin toplumsal davranışlarının bazı faktörlerin kontrolü

altında olduğunu, belirli nedenlerden kaynaklandığını ve planlanmış bir şekilde ortaya çıktığını öne süren bir davranış teorisidir. Teoriye göre, bireydeki bir davranışın ortaya çıkabilmesi için ilk önce o davranışa yönelik niyetin oluşması gerekir. Davranışa yönelik niyet ne kadar güçlü ise davranışın ortaya çıkma olasılığı da o kadar fazladır. (Frey et. al.,1993). Davranış niyeti, 3 değişkenin etkisi altındadır (Bamberg, 1993; Erten, 2002): Davranışa Yönelik Tutum, bir davranışın iyi – kötü olarak değerlendirilmesidir. Kişinin davranışın sonuçları hakkındaki tahminine ve bu sonuçları nasıl değerlendirdiğine dayanılarak ölçülür. Öznel Norm, bir davranışa yönelik algılanan sosyal baskıyı ifade eder. Kişi için önemli olan insanların kişiden beklentilerine ve kişinin bu beklentileri karşılamaya yönelik isteğine dayanılarak ölçülür. Algılanan Davranış Kontrolü, kişinin bir davranışı yapmayı ne kadar kolay ya da zor bulduğunu ifade eder. Kişinin belirli bir davranışın gerçekleşmesine yönelik içsel ve dışsal yeterlik durumlarının tahminine ve bu yeterlik durumlarının davranışı kolaylaştıracağına ya da zorlaştıracağına inancına dayanılarak ölçülür.

3. AJZEN'İN PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ BAĞLAMINDA WHISTLEBLOWING

PDT'ye göre, insanların toplumsal davranışları belirli faktörlerin kontrolü altında olup belirli sebeplerden kaynaklanır ve planlanmış bir şekilde ortaya çıkar. Ajzen'in 1991 yılında oluşturduğu planlanmış davranış teorisi insan davranışlarının üç farklı özelliğinin üzerinde durmaktadır. Bir insanda bir davranışın ortaya çıkabilmesi için öncelikle "*Davranışa Yönelik Amacın*" oluşması gerekir. "*Davranışa Yönelik Amacı*" etkileyen faktörler, "*Davranışa Yönelik Tutum*", "*Öznel Norm*" lar ve "*Algılanan Davranış Kontrolü*" dır. Bu faktörler de "*Davranışsal (Tutumsal) inançlar*", "*Normatif inançlar*" ve "*Kontrol inançları*"nın etkisi altındadır. Bu inançlar, oluşacak olan davranışın aynı zamanda sonuçlarını oluşturur.

Planlı Davranış Teorisine (PDT) göre davranışın belirleyicisi, bireylerin belli tarzdaki eylemlere ilişkin niyetidir. Davranışsal niyet, kişinin belirli bir davranışı yapmaya ya da yapmamaya yönelik eğilimini ifade eder. Örneğin; whistleblowing eğilimi olmayan kişilerin whistleblowing davranışı göstermeleri beklenilemez. PDT, niyetin kavramsal olarak birbirinden bağımsız üç öncülü olduğunu varsayar. Bunlardan birincisi *davranışa ilişkin tutumlardır* ve bireyin belirtilen davranışı iyi ya da kötü olarak değerlendirmesiyle tanımlanmaktadır. Whistleblowing'i destekleyen ve olumlu bulan kişilerin whistleblower olmaları beklenir. Ancak anılan konu ile ilgili olarak genel tutumlardan ziyade spesifik tutumların davranışı yordama gücünün daha yüksek olduğu bilinmektedir. Davranışsal niyetin ikinci belirleyicisi olan *öznel norm*, bir davranışı yapmak ya da yapmamak için algılanan sosyal baskıya karşılık gelmektedir. Bu kavram, kişinin belirli bir davranışı gerçekleştirmesi ile diğer insanlardan nasıl bir tepki göreceğine ilişkin beklentisi olarak düşünülebilir. Örneğin kişi için önemli olan bireylerin veya grupların (eşi,

ailesi, arkadaşları, öğretmeni ve iş arkadaşları gibi), kişinin whistleblowing davranışını onaylayıp onaylamayacağına ilişkin görüşü, o davranış yapmaya niyet etmesinin belirleyicilerinden biridir. Davranışsal niyetin son belirleyicisi olan *algılanan davranışsal kontrol* ise gerekçeli eylem kuramına (GEK) sonradan eklenmiş ve bu kuramın Planlı Davranış Teorisi olarak adlandırılmasında rol oynamıştır. Algılanan davranışsal kontrol, bir davranış yapmanın kişi için ne kadar kolay ya da zor olarak algılandığını ifade eder. Kişinin, söz konusu davranış yapmasının, ne derece kendi kontrolü altında olduğuna ilişkin inancıdır (Ajzen, 1991). Sonuç olarak Ajzen'e (1991) göre bir davranış yapmaya ilişkin tutum ne kadar olumluysa, sosyal baskı ve davranışlar üzerinde algılanan kontrol ne kadar yüksekse, o davranış yapma niyeti de o derece güçlü olacaktır. Whistleblowing açısından ele aldığımızda; eğer kişi whistleblowing davranışının iyi ve yararlı bir davranış olduğunu düşünüyorsa (olumlu tutum), sosyal çevresinden bu konuda destek hissediyorsa (güçlü öznel norm), whistleblowing sergilemeye yönelik herhangi bir engel algılamıyorsa whistleblower olma konusunda güçlü bir istek (niyet) duyacaktır. Başka bir çalışmada da planlanmış davranış teorisi çerçevesinde yer alan davranışa yönelik tutum, kişisel normlar ve algılanan davranış kontrolünün öğrencilerin girişimci olma niyetleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek için yapılmış ve üniversite öğrencilerinde davranışa yönelik tutumlarının ve algılanan davranış kontrolünün girişimci olma niyetlerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Bozkurt, 2014).

Aşağıda Ajzen tarafından geliştirilmiş davranış fonksiyonları açıklanmıştır (Park, 2005: 5):

$$i=1 \sum \alpha^n b_i e_i \dots \dots \dots (1)$$

Denklem(1)

1. Kişilerin davranışları
 - (b) Göze çarpan dikkat çeken özellikler
 - (e) Davranışlarla ilgili inançlar
 - (n) İnançların toplam sonuçları

Bu denklemde planlanmış davranışların tümünün toplamıdır.

$$^n S \sum \alpha n_i m_i \dots \dots \dots (2)$$

Denklem(2)

(n) normatif inançların büyüklüğü

(m) kişisel güdülere bağlı beklentiler

(SN) Subjective norm ise tüm bunların toplamıdır.

Subjective normlar kişinin kendini sosyal normlara uydurmasıdır. Subjective normlar algılanan sosyal baskılara göre davranmak veya davranmamaktır. Normative inançların temelinde subjective normlar bulunmaktadır. Subjective normlarla normatif inançların arasındaki ilişki kişisel güdülerden kaynaklanan beklentilerdir. "*Öznel Norm*" boyutu da, normatif beklentiler ve güdülerden oluşur. "*Normatif İnançlar*", gözle görülen bir sosyal baskıyı ifade eder (yapacağım bu işi whistleblowerlığı diğer insanlar nasıl karşılar, yapacağım davranışı kim veya kimler nasıl karşılar, gibi). Bu gibi inançlar "*Öznel Norm*" değişkeni ile ifade edilir (Erten, 2002: 222-223).

$${}^n\text{PBC} \propto C_i P_i \dots\dots\dots(3)$$

Denklem(3)

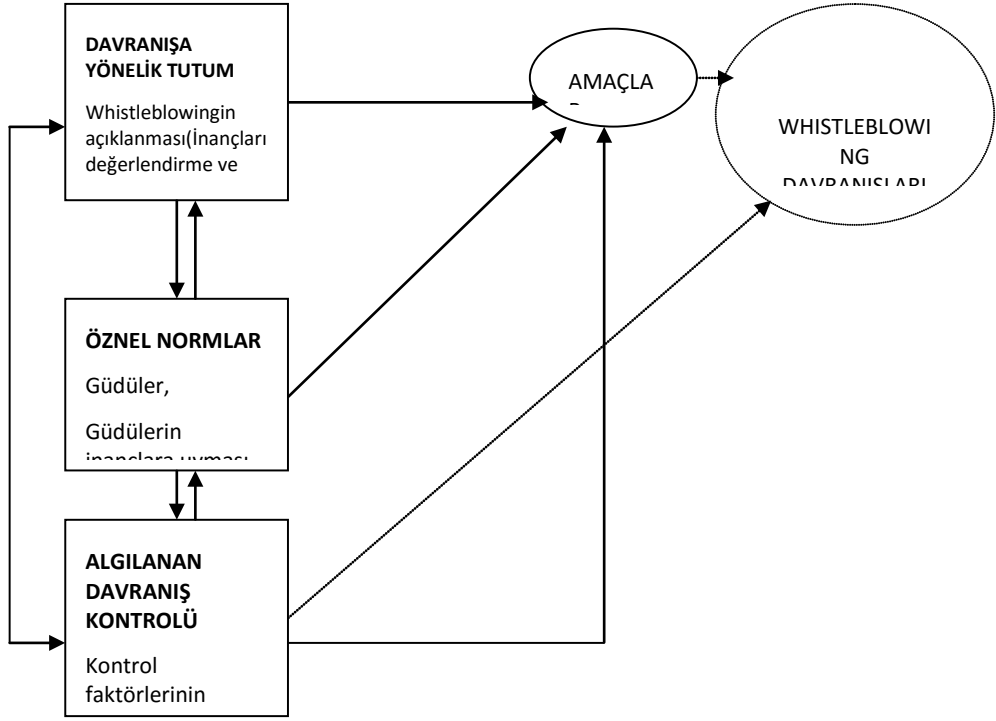
(c) Kontrol inançları

(p) Algılanan güçtür.

Algılanan davranış kontrolü(PBC) kişilerin yapacağı davranışları kolay ve zor olarak algılaması şeklinde açıklanabilir. Davranışların ve amaçların oluşması kişisel fırsatlara ve kaynaklara bağlıdır. Kişiler davranışlarını başarılı olacaklarını düşünerek yapmaktadırlar. Eğer bir kişi whistleblowerlığı sergilemiyorsa karşılaştığı engel mani ve risklerden dolayı yapmayacaktır. Algılanan davranış kontrolü kapsamına kişisel deneyimler kişilerin geçmiş deneyimleri ve bilgi stokları da girmektedir. Bu bağlamda whistleblowing eylemini yapacak kişi geçmiş deneyimlerinden etkilenecektir (Ajzen, 1991: 188).

Aşağıda tablo 2.7.'de Ajzen'in planlanmış davranış teorisi ile whistleblowingin açıklanması aşağıda gösterilmiştir (Park, 2005:6-7):

Şekil 1. Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi İle Whistleblowingin Açıklanması



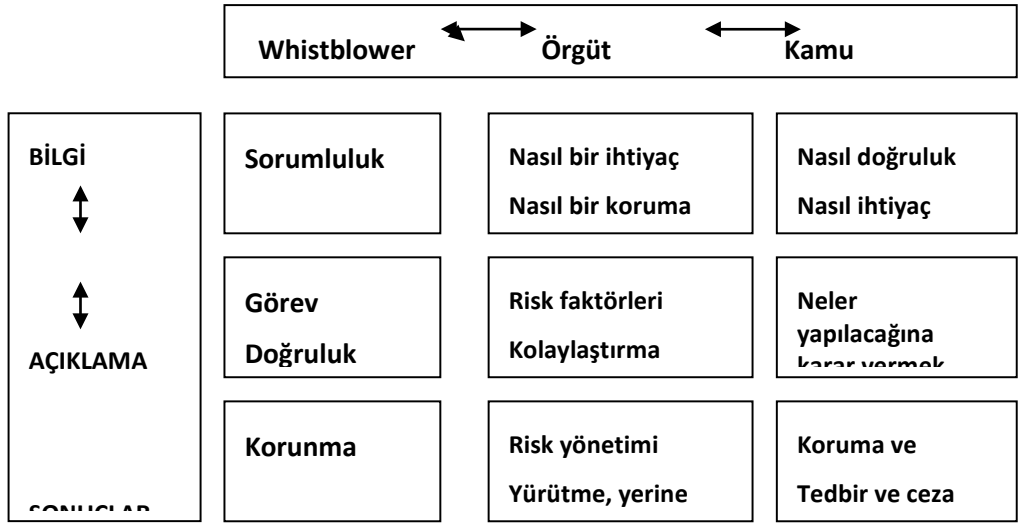
Kaynak: Park, Heungsik, "Whistleblowing as Planned Behavior: A Survey of Korean Police Officers", **Chung-Ang University Division of Public Policy**, College of Social Sciences Republic of Korea, http://soc.kuleuven.be/io/ethics/paper/Paper%20WS2_pdf/Heungsik%20Park.pdf, Ethics Conference Leuven, June 2-5, 2005. p. 4.

Whistleblowinge neden olan davranışlar ve bu davranışların sonuçlarına ilişkin inançlardan kaynaklanmaktadır. Subjective normlar varolan normatif inançlar tarafından şekillenir. Normatif inançlar genellikle kişinin nasıl cesaretlendirileceği, gururlanacağı ve bu isteklerinin nasıl destekleneceği ile ilgilidir. Algılanan davranış kontrolünde ise varolan fırsatlar ve kaynakların varlığı söz konusudur. Kontrol faktörleri ise örgütsel engellemeler hakkındaki inançlardır. Örgütsel engellemeler, whistleblowinge karşı duyarsız kalmak, whistleblowerı sabote etmek ona zorbalık uygulamak, örgütsel haklardan mahrum etmek şeklinde ifade edilebilir. Whistleblower örgüt içerisinde misilleme ile karşı karşıya da kalabilmektedir. Whistleblowerın davranışlarını sergiledikten sonra korunması gerekmektedir. Whistleblowingle ilgili davranışlar konunun iyi değerlendirilmesine bağlıdır. Whistleblowingin niteliği de çok önemlidir.

Örgütlerin zararlardan korunması, örgütsel yozlaşmanın oluşmaması, örgütsel imajın zedelenmemesi ve çalışanların ahlaki tatminlerinin sağlanması bu nitelikler arasında sayılabilir.

Aşağıda tablo 2.8.'de Whistleblowingin yönetilmesi için geliştirilen model aşağıda gösterilmiştir (Liebenau, 2006:19).

Şekil-2: Whistleblowingin Yönetilmesi İçin Geliştirilen Model



Kaynak: Liebenau, Björn Rohde, “Whistleblowing Rules: Best Practice; Assessment and Revision of Rules Existing in EU Institutions”, **European Commission**, Budgetary Support Unit Budgetary Affairs, IPOL/D/CONT/ST/2005_58. 2006, p.1

Whistleblowingin oluşması için etik dışı veya örgütsel yanlış bir uygulamayı içeren bilginin olması ve bu bilginin sorumluluğunu whistleblowerın taşıması gerekmektedir. Ayrıca bu bilginin gerçekten örgüt için bir ihtiyaç olması ve örgüt tarafından whistleblowerın korunması gerekmektedir. Whistleblower eğer örgüt içerisinde sorunu çözemiyorsa kamu gibi dış bir kaynağa açıklamayı yapıyorsa bu durum kamu içinde bir ihtiyaç ve hak olmalıdır. Açıklama eylemi gerçekleşikten sonra whistleblower bu eylemi doğruluğuna inandığı ve görevi olduğu bilinci ile yapmalıdır. Ayrıca korunma istediği içindedir. Örgütsel açıdan ise açıklamanın bir ihtiyaç olması ve risk faktörlerinin ve kolaylaştırıcı faktörlerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Sonuçta örgütte whistleblowing için bir risk yönetimi planı uygulamalı ve yürürlüğe konmalıdır. Whistleblower açısından korunma ve yanlış uygulamanın cezalandırılması gerekmektedir.

SONUÇ

Planlanmış davranış teorisi (PDT), Whistleblowing gibi etik olmayan davranışların açıklanmasında kullanılmaktadır. Chang'ın 181 üniversite öğrencisine yaptığı çalışmada teorinin üç bileşenini (Davranış yönelimi, öznel normlar, algılanan davranış kontrolü) kullanmış ve etik olmayan davranışlarla PDT arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Chang,1998: 1825). Randall ve Gibson (1991) Ajzen teorisinin sağlık sektöründeki etik olmayan davranışları açıklamakta yani whistleblowing ve örgütsel yanlış uygulamaların ve etik dışı davranışların raporlanmasında kullanılabilineceğini ifade etmektedir.

Etik dışı davranışları tespit edilmediği takdirde, kısa vadede işletmeye çeşitli zararlar getirebilmekte, örgüt içindeki güven ortamını sarsarak çalışanların motivasyonunu ve performansını düşürebilmekte, bu durum işletmenin verimliliğini de doğrudan etkilemektedir.

İşletmenin verimliliğini sağlamak, faaliyetlerin düzenli biçimde devam etmesi açısından hayati önem taşımaktadır. Günümüzün koşullarında bilgi de işletmeleri planları doğrultusunda hedeflerine taşıyan en önemli kaynaklar arasında yer almaktadır. Bu nedenle işletmedeki yöneticiler genellikle işletme içinde örgütsel güven ortamını oluşturmak ve etik dışı davranışların önüne geçmek için etkili yönetim stratejileri belirlemek istemektedirler. Bu sayede faaliyetler üzerindeki kontrolleri güçlenmekte, aynı şekilde işletmeyi zor duruma sokabilecek faaliyetleri de engelleyebilmektedirler.

Sonuç olarak, işletmelerdeki etik dışı davranışların önlenmesinde eğitim seviyesi yüksek olan takım liderleri ve yöneticilerin etkili olduğu söylenmelidir. Çalışanların gizlilik, güven ve ödüllendirme gibi konularda yüreklendirilmelerini sağlamak yöneticilere bilgi ifşasının gerçekleşmesi konusunda yardımcı olacak, kural dışı durumların daha kolay tespit edilmesi sağlanacaktır. Ajzen'in planlanmış davranış teorisinde de subjektif norm ve çevre destekleyici olduğunda whistleblower olmak kolaylaşmaktadır. PDT açısından da yapılması gerekenin, işletme içindeki örgütsel güven düzeyini arttırmak olduğu görülmüş, çalışanların, kendilerini rahatsız eden durumlarda kolaylıkla bir üst merci ile iletişim kurabilmeleri, bu konuda kendilerinin dinleneceğinden ve doğruluk halinde destekleneceklerinden de emin olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Aktan, Ç. C. (2006). "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING", *Mercek Dergisi*, ss. 1-12.

Ajzen, I. (2006). "Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations", <http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>, (Erişim Tarihi:05.07.2014).

Ajzen, I. (1991). "The Theory at Planned Behavior", *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, (50), 179 211.

Ajzen, I. (1985). “From intentions to actions: a theory of planned behaviour”. J. Kuhl ve J. Beckman, (Ed.), *Action-control: From cognition to behaviour* içinde(11-39). Heidelberg: Springer.

Bamberg, S. (1996). “Allgemeine öder spezifische Einstellungen bei der Erklärng umweltschonenden Verhaltens? Eine Erweiterung der Theorie des geplanten Verhaltens um Einstellungen gegenüber Objekten”. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, (27), 47-60.

Bozkurt,Ö.,Ç.,(2014).“Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Öğrencilerin Girişimci Olma Niyetlerinin İncelenmesi” *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi / Cilt:3 / Sayı:1*, 427-47.

Cohen, J. & Hanno, D. M. (1993). “An Analysis of Underlying Constructs Affecting the Choice of Accounting as a Major”, *Issues in Accounting Education*, Vol: 8, No: 2, 219-238.

DeGeorge, R. T. (1990). *Business Ethics*, 3rd ed. *New York: Mavmillan Publishing*, 1990.

Deiserath, Dieter (2004). “Whistleblower”, *Betrifft Justiz*, NR 48.

Erten, S. (2002). “Planlanmış Davranış Teorisi ile Uygulamalı Öğretim Metodu”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, Sayı.2, ss.217-233.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). “*Bellefatlitude, Intention And Behavior: An Inrod.Uc.Lion Theory And Research*”, Reading. MA.Addison-Wesley.

Frey, D., Stahlberg, D. &Gollwitzer, P. M. (1993). Einstellung und Verhalten. Die Theorie des überlegten Handelns und ie Theorie des geplanten Verhaltens. In Frey, D. & Irle, M. (Hrsg.): *Kognitive Theorien der Sozialpsychologie*, Band I.-Bern u.a. 368-398.

Hooks, K., S. Kaplan, & J. Schultz Jr. (1994). “Enhancing Communication to Assist in Fraud Prevention and Detection”. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 13 (2) pp. 86-117.

Kalkan, A., (2011). “Kişisel Tutum, Öznel Norm ve Algılanan Davranış Kontrolünün Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Yıl: 2011/2, Sayı:14SS. 189-206.

Küçük, E. (2011). “Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Mali Müşavir (SMMM) Olma Niyetinin Altında Yatan Faktörlerin Analizi”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol: 7, No: 14, 145- 162.

Liebenau, Björn Rohde, (2006). “Whistleblowing Rules: Best Practice; Assessment and Revision of Rules Existing in EU Institutions”, *European Commission, Budgetary Support Unut Budgetary Affairs*, IPOL/D/CONT/ST/2005_58.

Madden, T. J., P. S. Ellen & I. Ajzen: 1992, "A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 3-9

Man Kit, Chang. (1998). "Predicting Unethical Behavior: A Comparison Of The Theory Of Reasoned Action On The Theory Of Planned Behavior". *Journal of Business Ethics*, 17(16), 1825-1834.

Miceli, Marcia. P. & Janet. P. Near (1985). "Characteristics of Organizational Climate And Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions", *Personnel Psychology*,(38).pp. 525-544.

Miceli, M. P. & J. P. Near (1988). "Individual and situational correlates of whistle-blowing", *Personnel Psychology*, 41: 267-282.

Miceli, M. P. & J. P. NEAR (1992). "*Blowing the Whistle: The Organizational & Legal Implications for Companies and Employees*". MacMillan, Inc New York.

Nunkoo, R., & Ramkissoon, H., (2010). "Gendered Theory of Planned Behaviour and Residents' Support For Tourism", *Current Issues on Tourism*, Vol. 13, No. 6, November.

Park, H., (2005). "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
http://soc.kuleuven.be/io/ethics/paper/Paper%20WS2_pdf/Heungsik%20Park.pdf

PLIES, K. ve SCHMIDT, P. (1996). "Intention=Verhalten? Eine Repräsentative Langzeitstudie zur Überprüfung der Theorie des Geplanten Verhaltens im Kontext der Arbeitspraxis". *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, (27), pp.70-50.

RANDALL D.M., GIBSON.A.M. (1991). "Ethical Decision Making in The Medical Profession: An Application of The Theory of Planned Behavior". *Journal of Business Ethics*, (10), pp.111-122.

SEIFERT Deborah Lynn (2006), "The Influence of Organizational Justice on The Perceived Likelihood Of Whistle-Blowing", *Academic Dissertation*, Doctor of Philosophy Washington State University, College of Business.

Tekkaya, C., Kılıç,D., & Şahin, E., (2011). “Geri Dönüşüm Davranışının Planlanmış Davranış Teorisi İle Açıklanması: Sürdürülebilir Bir Kampüs İçin Geri Dönüşüm Anketi”, *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 27-29 April, 2011 Antalya-Turkey.

Wyer, Corrine (2004). “Whistblowing im Rahmen der Corporate Governmance”, *Diplamarbeit für die Höhere Fachprüfung*, Für PR- Beraterhnen.