

Seda AYDAN

Hacettepe Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü
seda.karsavuran@hacettepe.edu.tr
Orcid ID: 0000-0003-1221-6768

Makale Geliş Tarihi: 22.09.2017 Makale Kabul Tarihi: 31.03.2018

Öz

Türkiye’de ihbarcılık konusunda yapılan çalışmalarda “whistleblowing” kavramının Türkçe karşılığı olarak çeşitli ifadeler kullanıldığı ve tanımında tam bir netlik olmadığı görülmektedir. Kavram analizinde amaç bir kavrama ait çeşitli tanımları, kullanımları, uygulamaları ve kavram ile yakından ilgili diğer kavramları analiz ederek kavramı oluşturan temel unsurları belirlemektir. Çalışmanın amacı Walker ve Avant’ın (1995) kavram analizi yöntemi ile ihbarcılık kavramının tanımlanması ve anlaşılabilirliğinde netlik sağlanmasıdır. Çalışmada literatür incelemesi amacıyla Google Scholar’da “whistleblowing”, Google Akademik’te ve Yök Tez Merkezi’nde ise “whistleblowing”, “ihbarcılık”, “ihbar etme”, “ifşa”, “bilgi ifşası”, “ifşa etme”, “bilgi uçurma”, “ıslığı çalmak”, “etik sorunların ele verilmesi”, “etik olmayan durumların raporlanması”, “izharcılık” anahtar kelimeleri ile tarama yapılmış, ulaşılan kaynaklar ihbarcılık kavramının analizi çerçevesinde incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ihbarcılık kavramının çeşitli tanımları olduğu, farklı çalışmalarda farklı belirleyicilerinin ve sonuçlarının olabileceği ve ölçüm araçlarının oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. Çalışmada ihbarcılık kavramının analiz edilmesi yoluyla kavram hakkında netlik sağlanacağı ve ihbarcılığın belirleyicilerinin ve sonuçlarının anlaşılması ile ihbarcılığın örgütlerdeki öneminin vurgulanacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: *Ihbarcılık, kavram analizi, Walker ve Avant’ın kavram analizi yöntemi*

WHISTLEBLOWING: A CONCEPT ANALYSIS

Abstract

It is seen that various Turkish expressions are used for whistleblowing concept in the studies in Turkey and there is not a complete clarification in its definition. In concept analysis, the aim is to identify the basic elements that form the concept by analyzing the various definitions, uses, applications and other concepts closely related to the concept. The aim of the study is to clarify the definition and clarity of the notion of whistleblowing via Walker and Avant’s concept analysis method. For literature review, “whistleblowing” was scanned as a key word in Google Scholar, and other Turkish concepts for whistleblowing were scanned in Yök Thesis Center and Google Akademik, and the sources reached were analyzed within the framework of the analysis of the concept of whistleblowing. As a result of the analysis, it is seen that there are various definitions of whistleblowing, that different determinants and outcomes of whistleblowing can be found in different studies and the measurement tools are very limited. It is thought that the concept will be clarified through the concept analysis of whistleblowing and understanding of the determinants and the consequences of the whistleblowing will be emphasize the importance of whistleblowing in organizations.

Keywords: *Whistleblowing, concept analysis, Walker and Avant’s concept analysis method*

¹ Bu makalenin bazı bölümleri yazarın doktora tezinden üretilmiştir.

Giriş

Kavramlar, herhangi bir disiplin için bilimsel bilginin veya teorik çerçevelerin temel yapı taşlarıdır. Bir disiplini yönlendiren teorilerin gücü, kavram analizinin kalitesine bağlıdır. Bu nedenle, araştırma ve teori geliştirmede yeterince veya doğru anlaşılmayan kavramların kullanılması, güvenilirlik ve geçerliliğin şüpheli olmasına neden olacaktır (Botes, 2002).

Bilimsel bir araştırmanın amacı, sistematik bilimsel inceleme ve araştırma süreci boyunca yeni gerçekler veya ilişkiler keşfederek mevcut bilinen bilgiyi artırmak, genellikle bir "bilgi birikimi" sağlamak için girişimde bulunmaktır (Macleod-Clark, Hockey, 1989). Kavram analizi ise, özellikle kavramlar hakkında bilgi birikimine katkıda bulunabilecek bir yöntemdir. Kavram analizi, yalnızca bilmeyi değil, netlik ve anlayış sağlayarak uygulamada bir bilgi tabanı sağlayabilir. Bir kavramı anlamak için, duyarlı ve dikkatli bir sürece sahip olan kavram analizi gereklidir. Kavram analizi, birkaç teorisyene göre, kelimelerin açıklığa kavuşturulması, tanımlanması ve anlamlandırılmasını sağlamaktadır (Hull, 1981; Norris, 1982; Walker ve Avant, 1995).

Çeşitli alanlardaki literatürde kullanılan bazı kavramlarda netlik bulunmamaktadır. Bazı kavramlar yeterince açıklanmamış veya güncelliğini yitirmiştir. Bu nedenle kavramların doğru bir şekilde analiz edilmesi önem taşımaktadır. İhbarcılık kavramı Türkçe’de çeşitli karşılıklarla ifade edilmiş ve tanımında netlik sağlanamamış olan kavramlardan birisidir. Analiz edilecek olan kavram olarak, çeşitli karşılıklar kullanılması ve tanımında tam bir netlik bulunmaması nedeniyle “ihbarcılık” kavramı seçilmiştir. Yapılan literatür taramasında ihbarcılığa ilişkin herhangi bir kavramsal analize rastlanmamıştır. Çalışmada literatür incelemesi amacıyla Google Scholar’da “whistleblowing”, Google Akademik’te ve Yök Tez Merkezi’nde ise “whistleblowing”, “ihbarcılık”, “ihbar etme”, “ifşa”, “bilgi ifşası”, “ifşa etme”, “bilgi uçurma”, “ıslığı çalmak”, “etik sorunların ele verilmesi”, “etik olmayan durumların raporlanması”, “izharcılık” anahtar kelimeleri ile tarama yapılmış, ulaşılan kaynaklar Walker ve Avant’ın (1995) kavram analizi yöntemi doğrultusunda incelenmiştir. Böylece ihbarcılık kavramında netlik sağlanacağı ve ihbarcılığın belirleyicilerinin ve sonuçlarının anlaşılması ile ihbarcılığın örgütlerdeki öneminin vurgulanacağı düşünülmektedir.

1. Kavram Analizi

Kavram, olgular kategorisini temsil eden bir sözcük ya da cümle ile ifade edilen ve bundan dolayı bir olguya göre düşünülmesi biraz zor olan soyut bir düşünce olarak tanımlanmaktadır (Demirtaş ve Barth, 1997). Genel anlamda kavram, insan zihninde anlaşılan, farklı obje ve olguların değişebilen ortak özelliklerini temsil eden bir bilgi yapısıdır; bir sözcükle ifade edilir (Ülgen, 2004). Dolayısıyla bir kavramdan bahsedilirken farklı kişiler için farklı anlamlar ortaya çıkabilir. Bu farklılıkların oluşmasını engellemek amacıyla kavram analizi önemli olabilmektedir.

Kavram analizinde kavramı açıklarken ilk üç hedef insan davranışını tanımlama, açıklama ve insan davranışını anlamlandırmayı içermektedir (Norris,

1982). Dolayısıyla, kavram analizinin bilimsel bilgiye katkıda bulunduğu sonucuna varılabilir. Kavram analizinde amaç bir kavrama ait çeşitli tanımları, kullanımları, uygulamaları ve kavram ile yakından ilgili diğer kavramları analiz ederek kavramı oluşturan temel unsurları belirlemektir.

Kavram analizi yapabilmek için çeşitli zamanlarda çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Wilson (1963)'ın kavram analizi yöntemi, ne sözcüklerin anlamı ne de durum ya da değerler ile ilgili sorular içerir. Bunun yerine, sözcüklerin kullanımları ya da olası kullanımları ile ilgilenir. Rodgers (1989) ise koşulları ve sınırları yok sayan indirgemeci yaklaşımın durağan bir görünümünü temsil etmesi nedeniyle Wilson (1963)'ın yöntemini eleştirmektedir.

Rodgers (1994) kavram gelişiminin dönüşümsel (evrimsel) bir döngüsünü önermekte ve kavramların gelişiminin üç öğeden etkilendiğini savunmaktadır. Bunlar "önem", "kullanım" ve "uygulama"dır. Bir kavramın ortak kullanımının analizi, kavramın tanımlanmasına ve açıklığa kavuşturulmasına yardımcı olur. Rodgers'in kavram gelişimi, terimle ilişkili birtakım özellikleri tanımlamaya yardımcı olmakta ve daha sonra bu tanımlamalar kavramın tanımını oluşturmaktadır (Rodgers, 1994). Rodgers (1994)'ın gelişimsel kavram analizi, tümevarımsal bir analiz yöntemidir. Rodgers (1994), kavramların zaman içerisinde geliştiğini ve kullanıldıkları durumdan etkilenebildiğini savunmaktadır. Dolayısıyla kavramlar sürekli olarak dinamik bir gelişme geçirmekte ve bir kavramın içeriğinin, eş anlamlı ve ilgili terimlerin, belirleyicilerin, özelliklerin, örneklerin ve meydana gelen sonuçların nasıl analiz edildiğini yeniden tanımlamaktadır.

Walker ve Avant (1995) ise kavram analizinin birincil amacının, bir kavramın tanımlanmış özellikleri ile ilgisiz özellikler arasında ayırım yapmak olduğunu savunmaktadırlar. Bir araştırmacı bir kavramı izole ettikçe kavramın iç yapısını görmek daha kolaydır. Wilson (1963)'ın kavram analizi yönteminden geliştirilen Walker ve Avant (1995)'in yöntemi, kavram analizi için klasik ve geleneksel bir yöntem olarak kabul edilmektedir.

Türkiye'de örgütsel kavramların analizinin oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Şener ve Çetinkaya (2016) örgütsel davranış literatüründe üzerinde az durulan örgüt üyeleri arasında güç artırma çabasının bir sonucu olarak ortaya çıkan "güç bağımlılığı" kavramını analiz etmiştir. Bunun dışında az sayıda olmakla birlikte, hemşirelik (Öner Altıok ve Üstün, 2014; Kaya ve Turan, 2017; Koşar ve Büyükkaya Besen, 2015) ve eğitim (Dündar ve Aksoy, 2010) alanlarında yapılmış çeşitli kavram analizi çalışmaları bulunmaktadır.

2. Yöntem

Çalışmada, örgütlerde ihbarcılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla kavram analizi yöntemi uygulanmıştır. Kavram analizi yöntemleri arasında kullanımının kolay, adımlarının daha anlaşılır olması nedeniyle Walker ve Avant'ın (1995) kavram analizi yöntemi kullanılmıştır.

Walker ve Avant (1995), hemşirelik biliminde kullanılan kavramların operasyonel bir tanımını ortaya çıkarmak için bir adım-adım analiz konsepti

savunmakta ve kavramları zaman içinde değişen bilişsel yapılar olarak görmektedir. Walker ve Avant (1995) Wilson (1963)'in kavram analizini 11'den 8 basamağa kadar basitleştirmişlerdir (Tablo 1).

Tablo 1: Walker ve Avant'ın Kavram Analizi Yöntemi

Wilson'ın Modeli	Walker ve Avant'ın Modeli
Kavrama ilişkin soruları belirlemek	Kavramın seçimi
Kavrama ilişkin sorular ile yakından ilişkili doğru cevaplar	Analizin amacını belirleme
Model vakalar	Kavramın olası kullanımlarını belirleme
Karşıt vakalar	Tanımlayıcı özellikleri belirleme
İlişkili vakalar	Model bir vaka oluşturma
Sınırdaki vakalar	Sınırdaki, ilişkili olan karşıt, uygunsuz vakaları oluşturma
Olası senaryolar	Belirleyici faktörleri ve sonuçları belirleme
Sosyal durum	Ölçüm yollarını belirleme
Sosyal durum ile yakından ilişkili temel kaygılar	
Uygulamalı sonuçlar	
Dildeki sonuçlar	

Çalışmada literatür incelemesi amacıyla, Ocak 2016-Temmuz 2017 tarihleri arasında Google Scholar'da "whistleblowing", Google Akademik'te ve Yök Tez Merkezi'nde ise "whistleblowing", "ihbarcılık", "ihbar etme", "ifşa", "bilgi ifşası", "ifşa etme", "bilgi uçurma", "ıslığı çalmak", "etik sorunların ele verilmesi", "etik olmayan durumların raporlanması", "izharcılık" anahtar kelimeleri ile tarama yapılmış ve tarama neticesinde 147 uluslararası makale ve kitap, 36 ulusal makale ve kitap ve 10 ulusal teze ulaşılmıştır. Ulaşılan bu kaynaklar ihbarcılık kavramının analizi çerçevesinde incelenmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde Walker ve Avant'ın (1995) kavram analizi yönteminin adımları doğrultusunda "ihbarcılık" kavramının analizi gerçekleştirilmiştir.

3.1. Kavramın Seçimi

Analiz edilecek olan kavram olarak, çeşitli karşılıklar kullanılması ve tanımında tam bir netlik bulunmaması nedeniyle "ihbarcılık" kavramı seçilmiştir. Türkçede fikir birliğine varılmış bir karşılığı bulunmayan "whistleblowing" kavramı, İngiliz polislerinin suç işleme eğiliminde olan birini gördüğünde meslektaşlarını ve halkı haberdar etmek amacıyla düdüğü çalmasından türetilmiştir (Pitt, 1996). Türkiye'de ihbarcılık konusunda yapılan çalışmalarda "whistleblowing" kavramının Türkçe karşılığı olarak çeşitli ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadeler arasında; ifşa (Arslan ve Kayalar, 2017; Yılmaz, 2015), bilgi ifşası (Uyar ve Yelgen, 2015), olumsuz durumları ifşa etme (Demirtaş, 2014), bilgi uçurma (Aydın, 2002; Celep ve Konaklı, 2012; Nartgün ve Kaya, 2017; Toker Gökçe, 2014), ıslığı çalmak (Demiral, 2008), olay raporlama (Tak, 2010), etik olmayan durumları raporlama (Bakar, 2012), ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Sayğan ve Bedük, 2013), sorun bildirme

(Özgener, Tanç ve Ulu, 2009), uyarı verme sistemi (Çiftçioğlu, 2011), ihbarcılık (Çiftci, 2017; Çiftçioğlu, 2011), ihbar etme (Yürür ve Nart, 2016), etik sorunların ele verilmesi (Gerçek, 2005), izharcılık (Taş, 2015), yanlış olan şeylerin açıklanması (Yurtsever, 2000) yer almaktadır. Bu çalışmada kapsamlı bir anlama sahip olması ve kolay anlaşılır olması nedeniyle “ihbarcılık” kavramı kullanılmıştır.

İhbarcılık, örgüt içerisindeki yanlış davranış ve eylemlerin açığa çıkarılması açısından ahlaki bir davranıştır. Ancak, bazen ihbarcılığın olumsuz kelimelerle ifade edildiği ve bazı çalışmalarda yaygın bir şekilde muhbirlik veya ispiyonculuk ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Aktan, 2006; Jubb, 1999). Dilimizde de bu eylemi ve eylemi yapan kişiyi tanımlayan terimler olumsuzluk çağrışımı yapmaktadır. İhbarcılık eylemi için ispiyonculuk, jurnal etmek, ajanlık, gammazlamak, ele vermek gibi ifadeler kullanılırken, ihbar eden kişi için ise ispiyoncu, sinsî, casus, jurnalci, ajan, gammaz, ele veren, ele verici ve muhbir gibi sıfatlar da kullanılmaktadır (Gerçek, 2005; Yılmaz, 2009).

3.2. Analizin Amacını Belirleme

Bu çalışma kullanılan kavram analizi yöntemlerinden biri olan Walker ve Avant (1983) tarafından geliştirilen model belirsiz terimleri kesin ve işlevsel olarak tanımlamayı açıklamayı hedeflemektedir. Dolayısıyla, çalışmada yapılan kavram analizinin amacı ihbarcılık kavramının tanımlanması ve anlaşılabilirliğinde netlik sağlanmasıdır.

3.3. Kavramın olası kullanımlarını belirleme

Walker ve Avant'ın (1995) kavram analizi yönteminde kavramın olası kullanım alanlarının belirlenmesi, meslektaşların kavramla ilgili ortak anlayışlarını geliştirmesini sağlamaktadır (Xyrichis ve Ream, 2008). Kavramın olası kullanım alanlarının belirlenmesi amacıyla kavramın sözlük tanımları, yönetim ve örgütsel davranış alanlarında ve hukuk alanında yapılan tanımları ve ihbarcılık ile ilişkili olan kavramlar incelenmiştir.

İhbarcılığın Sözlük Tanımı

Türkçe Sözlük (2011)'te ihbarcılık; bildirme, haber verme, suçlu saydığı birini veya suç saydığı bir olayı yetkili makama gizlice bildirme, ele verme olarak tanımlanmıştır.

İhbarcılığın Yönetim ve Örgütsel Davranış Alanlarındaki Tanımları

İhbarcılığın örgütler açısından ilk modern kullanımlarından biri Nader tarafından 1971 yılında yapılmış ve “*Kamu çıkarını hizmet ettiği örgütün çıkarlarından üstün tutan bir kişinin, örgütün ahlaksız, yasa dışı, hileli veya zararlı faaliyetlerde bulunması nedeniyle düdük çalma eylemi*” olarak tanımlamıştır (Nader Petkas ve Blackwell, 1972). Fledderman (2012) ise örgütler açısından ihbarcılığı “*bir çalışan tarafından başka bir çalışan ya da amirin etik olmayan veya yasa dışı davranışının kamuya veya üst yönetime bildirilmesi eylemi*” olarak tanımlanmaktadır.

Near ve Miceli (1985) ihbarcılığı “*eski veya mevcut örgüt üyeleri tarafından yasa dışı, ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışların, bunlardan etkilenebilecek olan kişi veya kurumlara ifşa edilmesi*” olarak tanımlamışlardır. Rehğ ve arkadaşları (2008) bu tanımın yolsuzluk gibi örgüte, cinsel taciz veya ayrımcılık gibi örgütteki bireylere veya kötü yönetim veya israf gibi genel olarak topluma zarar veren uygulamaları içererek, bir örgütteki görevi kötüye kullanmanın tüm şekillerini kapsadığını ifade etmişlerdir.

Aktan (2006) ise ihbarcılığı “*bir örgüt içerisindeki yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin örgüt içi ve/veya dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi*” olarak tanımlamıştır.

Hukuk Alanında İhbarın Tanımı

Ceza hukuku açısından ihbar; suç işlendiğinin, şikâyet şeklinde yapılan başvurular haricinde adli makamlara ve kolluk güçlerine bildirilmesi olarak tanımlanmıştır (Centel ve Zafer, 2008).

İhbarcılık ile İlişkili Kavramlar

İhbarcılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için ilişkili olan kavramlar incelenmiştir. İlişkili kavramlar, ihbarcılık kavramıyla ilişkili olan, fakat tanımlayıcı özellikleri farklı olan kavramlardır (Akgün Çıtak ve Uysal, 2012). İhbarcılık iş etiği, görevi kötüye kullanma, yolsuzluk, suistimal, yanlış uygulama, etik olmayan davranış ve yasadışı davranışlar kavramları ile ilişkili olarak değerlendirilebilir.

İş etiği, etğin uygulamalı bir boyutu olup, iş dünyasındaki etik sorunları inceler ve davranışlara rehberlik etmek üzere kurallar geliştirmeye çalışır (Ferrell ve Fraedrich, 1994).

Yapılan tanımlar doğrultusunda ihbarcılığın konusunun her türlü görevi kötüye kullanma veya yanlış uygulama (misconduct, misuse, corruption, wrongdoing, malpractice) olduğu görülmektedir. Aktan (2006) yanlış uygulamaları; örgütte etik değerlere ve yasalara aykırı olan her türlü davranış ve eylem olarak tanımlamıştır. Yasaya aykırı davranışlar; iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, sosyal güvenlik normlarına aykırılıkların ötesinde yolsuzluk, rüşvet başta olmak üzere her türlü suç ve kabahatleri, ekonomik suçları, çevre, sağlık ve tüketicinin korunması kurallarının ihlallerini içermektedir.

Bunlara ek olarak, ihbarcılığın konusu örgütlerin üye olduğu kurumların, sivil toplum kuruluşlarının, meslek örgütlerinin veya örgütün kendisinin etik kurallarına aykırılıklarını da kapsamaktadır (Alp, 2013). Lewis (1985)’e göre etik olmayan davranışlar, belirli durumlarda doğru ve dürüst bir şekilde hareket etmek için ana esasları sunan ahlaki kural, standart, kod ve ilkelere aykırı olan davranışlardır. Moore ve arkadaşları (2012) etik olmayan davranışları “diğer bireylerin doğrudan zarar görmesine neden olan veya toplumda yaygın bir şekilde kabul edilen ahlaki normları ihlal eden davranışlar” olarak tanımlamıştır. Örgütteki etik olmayan davranışlar,

oldukça çeşitlilik göstermektedir. Bu davranışların bazıları örgüt üyeleri tarafından gerçekleştirilirken (hırsızlık, cinsel taciz, şiddet, rüşvet alma gibi), bazıları ise bizzat örgüt tarafından gerçekleştirilebilmektedir (ayrımcılık, vergi kaçırma, çalışanların kişisel gizliliklerini ihlal etme, sağlık ve güvenlik standartlarına uymama, çevreye zarar verme gibi).

İhbarcılık ile ilgili olarak değerlendirilebilecek diğer kavramlar ise örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliği, "örgüt çalışanlarının, işlerini ve şirketlerini iyileştirmeye ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak esirgemeleri ve sessiz kalmayı tercih etmeleri" olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sessizlik çalışanların sahip oldukları bilgiler konusunda sessiz kalması iken, ihbarcılık bildiklerini kişi veya kurumlara aktarması ile ilgilidir. Ayrıca, örgütsel sessizlikte bir konu, etik veya yasa dışı olmayabilirken, ihbarcılığa konu olan durumlar etik veya yasadışıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır (Yücel ve Samancı, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli özelliği, tamamen gönüllü eylemlerden oluşmasıdır. Çalışanların kendi menfaatleriyle hiçbir alakası olmasa dahi, örgüt yararı (kazanımı) için çaba sarf ederek, insani ve gönüllü davranışlarda bulunmaları örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak verilebilir. O halde ihbarcılık dâhilinde gerçekleşen, zimmetine para geçirme ve haksız yere örgüt malzemelerinin kişisel menfaatler için kullanılması gibi etik veya yasadışı eylemlerin açığa çıkarılması, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak da nitelendirilebilir (Sayğan, 2011).

3.4. Kavramın Tanımlayıcı Özelliklerini Belirleme

Yapılan literatür taraması neticesinde, ihbarcılığın tanımlayıcı özellikleri, tanık olunan etik olmayan veya yasadışı davranışın varlığı, etik olmayan veya yasadışı davranışa tanık olan ve ihbar eden kişilerin (ihbarcı) varlığı, iyi niyetle hareket etme, tarafsız olma, kişisel bir kazanç elde etmeme, içsel veya dışsal makul bir süreç izlenmesi olarak belirlenmiştir.

3.5. Model Bir Vaka Oluşturma

Model vaka, kavramın kullanımının gerçek yaşamdaki örnekleridir. Model vaka kavramın en net halinde ve kritik tüm özelliklerini içerecek şekilde olmalıdır. Vakalar araştırmacı tarafından yazılabilir ya da gerçek hayattan yaşanmış vaka örnekleri olabilir. Model vakanın oluşturulması aynı zamanda kavramın içsel analizinin bir parçasıdır (Tuulia, 2013). Bu çalışmada da model vaka olarak yazar tarafından aşağıdaki örnek vaka sunulmuştur.

A kişisi bir kamu görevlisidir. İlgili kamu kurumundan hizmet almak isteyen kişiler kendi işlerinin çabuklaştırılması adına zaman zaman A kişisine çeşitli menfaatler sunabilmekte, rüşvet teklif edebilmektedirler. A kişisi de bu menfaatler doğrultusunda ilgili kişilerin işlemlerini hızlandırmakta, belgelerinin sırasını diğer

kişilerin belgelerinin önüne almaktadır. Aynı odada görev yapmakta olan B kişisi ise bu duruma birkaç kez tanık olmuştur ve bu durumun hem etik hem de yasal açıdan uygun olmadığını düşünerek A kişisi hakkında tanık olduklarını ve endişelerini bağlı oldukları yöneticiye giderek anlatmıştır.

Bu vaka ihbarcılığın tanımlayıcı özellikleri doğrultusunda incelendiğinde, ihbarcılığın tüm özelliklerini barındırdığı görülecektir. Örnekteki vakada rüşvet almak etik olmayan veya yasadışı davranış, B kişisi ihbar eden kişiyi teşkil etmektedir. Burada ihbar eden kişi ihbar etmesi karşılığında herhangi bir kişisel kazanç elde etme amacı taşımayarak örgütsel vatandaşlık görevi olarak ihbar etmekte ve ihbar ederken içsel bir süreç izlemektedir.

3.6. *Sınırdaki, İlişkili ve Karşıt Vakaları Oluşturma*

Sınırdaki, ilişkili ve karşıt vakaların kullanım amacı, kavramı tanımlayıcı bir nitelik olarak nelerin sayılacağı, nelerin sayılmayacağı konusunda karar vermeye yardımcı olmaktır (Walker ve Avant, 1995). Bu işlem, seçilen kavramın dışsal bir analizi olarak da görülebilir. Nasi (1980)'ye göre bir kavramı diğer kavramlardan ayırt edebilmek için dışsal analiz gereklidir. Sınırdaki vakalar kavramın kritik özelliklerinden tümünü değil ancak bazılarını içeren örneklerdir. İlişkili vakalar üzerinde çalışılan kavrama benzerdir ve bir şekilde ilişkilidir, ancak kritik özellikleri içermez. Kavramla çok benzer fikirler gösterse de ayrıntılı incelendiğinde farklı oldukları görülebilir (Walker ve Avant, 1995). Aynı örnekte, B kişisi tanık olduğu durum ve davranışlardan vicdanen rahatsız olmakta ancak iş arkadaşından kötü tepki göreceği veya bir şekilde misilleme ile karşılaşma korkusu nedeniyle yapılan yolsuzluğa karşı sessiz kalmaktadır.

Karşıt vakalar durumun ne olmadığını açık örnekleridir. Karşıt vakalar genellikle bir şeyin ne olduğundan çok ne olmadığını söylemesi nedeniyle yararlıdır (Walker ve Avant, 1995). Aynı örnekte, B kişisi yapılan yolsuzluğa göz yummakta ve herhangi bir ihbarda bulunmamaktadır.

3.7. *İhbarcılığın Belirleyici Faktörleri ve Sonuçları Belirleme*

3.7.1. *İhbarcılığın Belirleyici Faktörleri*

İhbarcılığı belirleyen faktörleri ortaya koymak önemlidir. Ancak, ihbarcılar ile sessiz kalan pasif gözlemciler arasındaki farkı belirleyen demografik değişkenler tutarsızlık göstermektedir (Vadera, Aguilera ve Caza, 2009). Bazı çalışmalar ihbarcılar, ihbar etmeyen gözlemcilerden ayırt etmeyi sağlayacak demografik bir profil geliştirmede güçlü bir kanıt ortaya koyamamışlardır (Rothschild ve Miethel, 1999). Cassematis ve Wortley (2012) çalışmalarında ihbar eden çalışanlar ile ihbar etmeyen gözlemcileri kişisel özellikleri açısından oldukça benzer bulmuş ve ihbar edenlerin belirli bir demografik kategoriye (cinsiyet, yaş veya görev süresi) atanamayacağını ortaya koymuştur.

İhbarcılar ve sessiz gözlemciler arasında bazı değişkenler açısından farklılık olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. İhbarcının demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem gibi), kişilik özellikleri, ahlaki değerleri ve diğer

özellikleri (iş performansı, örgütsel bağlılık, rol sorumluluğu, ihbarcılığı onaylama gibi) ihbarcılık kararıyla ilişkili olabilir (Brief ve Motowidlo, 1986; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Miceli ve Near, 2005).

Bazı çalışmalar (Miceli ve Near 1988; Miceli, Rehg, Near ve Ryan, 1999; Near ve Miceli 1996; Sims ve Keenan 1998) erkeklerin kadınlara göre daha fazla ihbarda bulunduğunu bulmuştur. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) daha yaşlı olan çalışanların gençlere göre daha fazla ihbarcılık eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kişilerin ahlaki yargıları (Miceli, Dozier ve Near, 1991), din ve değerleri (Miceli ve Near, 1992; Sims ve Keenan, 1998) de ihbarcılık davranışını etkilemektedir. Bir çalışmada (Chiu, 2003) ihbarcılık davranışının etik bir davranış olduğunu düşünen çalışanların ihbar etmeye daha eğilimli oldukları bulunmuştur. Ayrıca, iş tatmini, yönetime olan güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, algılanan kişisel mağduriyet, misilleme korkusu veya örgüt kültürü gibi durumsal faktörler de ihbar etme ile ilişkili olabilir (Cassemetis ve Wortley, 2012; Nayır, 2012).

Çalışmalar arasındaki sonuçlar zaman zaman farklılık göstermekle beraber, pasif gözlemcilerle karşılaştırıldığında genellikle ihbarcılarının daha yüksek iş performansına sahip, eğitim düzeyi daha yüksek, daha üst düzeydeki bir pozisyona sahip veya süpervizörlük yapan, daha fazla hizmette bulunan, daha fazla maaş alan, ahlaki muhakeme testlerinde daha yüksek puana sahip ve etik olmayan davranış karşısında ihbarcılığı önemseyen kişiler oldukları görülmektedir (Miceli ve Near, 1984; Near ve Miceli, 1996; Sims ve Keenan, 1998). Ayrıca ihbarcılarının pasif gözlemcilere göre ihbar etmede daha fazla sorumluluk ve yükümlülük hissettikleri görülmektedir (Near ve Miceli, 1996).

Yapılan yolsuzluğun şekli, önemi ve büyüklüğü de ihbar etme kararını etkileyen faktörlerden biridir (Chiu, 2002; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Near ve arkadaşları (2004) kötü yönetim, cinsel taciz veya yasa ihlaline tanık olan çalışanların hırsızlık, kaynak israfı, güvenlik problemi veya ayrımcılığa tanık olan çalışanlara göre ihbar etmeye daha eğilimli olduklarını ortaya koymuştur. Özellikle yolsuzluğun yol açtığı zarar büyük olduğunda ve ihbarda bulunan kişinin kurumsal bağlılığı yüksek olduğunda kişi ihbar kararını daha gönül rahatlığıyla vermektedir (Nayır, 2012). Ayrıca, çalışanlar yapılan yolsuzluğun topluma veya çalışma arkadaşlarına zarar verdiğini düşündüklerinde olayı dış kurumlara ihbar etmeye daha eğilimlidirler (Miceli vd., 1991). Bir diğer konu ise örgütteki yolsuzluğun farkında olan diğer gözlemcilerin sayısına ilişkindir. Miceli ve arkadaşları (1991), yolsuzluğa tanık olan başka birçok gözlemci olmasının ihbarcılığı azalttığını bulmuştur. Bunun nedenini ise fazla sayıda gözlemci olmasının ihbar etme sorumluluğunu azaltması olarak değerlendirmişlerdir. İhbarcılığın fazla sayıda gözlemcinin bulunmasıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Miceli ve Near 1988; Miceli vd., 1991).

İhbarcılığı teşvik edici politikaların olması da çalışanların daha fazla ihbarcılık davranışı sergilemelerini destekleyebilir. Yasalar ya da örgüt politikaları tarafından desteklenmeyen çalışanlar, işlerinin son bulacağı korkusuyla olaylar karşısında sessiz

kalmayı tercih etmektedir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010). Trevino ve Victor (1992), kurum içi ihbar bir görev sorumluluğu olarak tanımlandığında çalışanların ihbarda bulunmaya daha eğilimli olduğunu ortaya koymuştur.

Kurumdaki yöneticilerin yolsuzluklara gösterecekleri tepki ve bu davranışları düzeltme eğilimleri de çalışanların ihbar kararlarına etki etmektedir (Miceli ve Near, 1985). Çalışanlar ancak düzelme umudu gördükleri takdirde ihbara girişmektedirler. İhbarda bulunmayan çalışanların ihbar etmemelerinin en önemli nedeni, durumu düzeltmek için yapılacak hiçbir şeyin olmadığını düşünmeleridir. Çalışanlar öncelikle etkili önlemlerin alınacağına inanmak ve ihbarda bulunmaları halinde olumsuz bir durumla karşılaşmayacaklarına dair güven duymak istemektedir. Bazı durumlarda ise kişiler ihbarda bulunmaları halinde sonuçlardan olumlu şekilde etkileneceklerine inanmaktadır. Örgütlerin çalışanlarını bu yönde teşvik etmeleri yolsuzlukların ortaya çıkarılması açısından önem taşımaktadır (Smith, Keil ve Depledge, 2001).

3.7.2. İhbarcılığın Olası Sonuçları

Bazı durumlarda ihbarcılık hainlik ve sadakatsizlik olarak görüle de, etik ve yasalara uygun olarak yapılan ihbarın sağladığı sosyal faydalar, ihbarcılığın teşviki hak ettiğini göstermeye yardımcı olabilir (Jubb, 1999). Örneğin, bir çalışanın bir ilacın öldürücü yan etkilerinin gizli tutulduğunu fark ederek kamuoyunu uyarması veya iş yerinde gerekli güvenlik önlemlerinin alınmadığını görüp ihbar ederek iş arkadaşlarının canını kurtarması olumlu bir davranış olarak nitelendirilmelidir (Alp, 2013).

İhbarcılık ahlaki açıdan örgütlere; yolsuzlukların giderilmesi, şirket hilelerinin tespiti, faaliyetlerin kanuna uygun yürütülmesi ve örgütün amaçlarına ulaşması gibi katkılar sağlamaktadır (Özgener vd., 2009). Örgütlerdeki yanlış davranışların üzerinin kapanmaması için yasa dışı veya etik olmayan durumlara itiraz teşvik edilmelidir (Gong, 2000). İhbarcılık ile yanlış uygulamaların ortaya çıkarılmasının ötesinde, yanlış yapma girişimi olanlar için caydırıcı bir etkisi de olabilir (Aydın, 2002). Avrupa'daki 56 lider firmada kullanılan ihbar politikalarının analiz edildiği bir çalışmada (Hassink Vries, Bollen, 2007) ihbar eyleminde bulunmanın, örgütteki sorunlu noktaları ortaya çıkarması nedeniyle, mevcut problemlerin kaynağına işaret ettiği belirtilmiştir.

İhbarcılık, öncelikle örgüt içindeki yolsuzlukların ve yanlış uygulamaların en az seviyeye indirilerek ortadan kalkmasına yardımcı olur. Örgütün sıkı bir denetim sürecine girmesini, uygulama ve stratejilerin gözden geçirilmesini ve bu sayede örgüt içindeki eksiklerin görülmesini ve giderilmesini sağlar. Yönetimin olumsuz deneyimleri en aza indirgenerek, örgütsel skandalların ve yanlışların önüne geçilebilir. İhbarcılık ile sorunlar büyümeden örgüt içi iletişime geçilmesi nedeniyle kalitenin artması ve sürdürülebilirlik sağlanabilir. Örgütler açısından, zarar ve kanunsuzluk gibi olumsuz durumlara karşı erken uyarı sistemleri oluşturur. İçsel ihbarcılığın gerçekleştiği durumlarda örgüt, dışsal çıkar gruplarıyla uğraşmadan sorunları halletme olanağı bulur. Kriz dönemlerinde küçülme stratejisi uygulayan örgütlerde işverenlerin, çalışanları işten çıkarması noktasında daha adil ve ihtiyatlı davranmasına olanak tanır. İhbarcılık sonucunda ihbarcılarının en önemli kazanımları

ise çevredeki insanlara zarar verilmesini önledikleri için vicdani ve psikolojik açıdan rahatlamış olmalarıdır (Aydın, 2002; Lewis, Ellis, Kyprianou ve Homewood, 2001; Özgener vd., 2009).

İhbarcılığın sağlayacağı fayda sadece örgüt içinde kalmayıp, kamuoyu ve sosyal bakımdan birçok dışsal faydayı da beraberinde getirir. İhbarcılık örgütteki yolsuzluk, sahtecilik gibi olayların ya da örgütün insan sağlığına veya çevreye verebileceği tehlikelerin ortaya çıkarılmasını sağlayarak toplumsal açıdan pek çok katkı sağlar. İhbarcılık, örgütlerdeki olumsuz durumları ortadan kaldırarak kamuoyunu aydınlatıcı işlev görmektedir. Yaşanan skandallar sonucunda gerekli yasal düzenlemeler yapılarak denetimler daha ciddi ve düzenli bir hale getirilebilir. Bununla birlikte, etik olmayan veya yasa dışı eylemlerde bulunanların açığa çıkarılması, olumsuz davranışta bulunacak kişilerin korkmasını ve çekinmesini de sağlamaktadır (Aydın, 2002; Özgener vd., 2009).

İhbarcılık tüm olumlu faydaları yanında ihbarcılar için bazı olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bir çalışanın yasa dışı veya etik olmayan bir davranışı, bunları sonlandırabilecek bir kişiye ihbar etmesi; gözleme, değerlendirme, ihbar edip etmemeye karar verme ve ihbarcılığa karşı bazı tepkileri içeren bir süreç içermektedir (Bjorkel, 2016). Bu süreç sonunda yönetimin aldığı karar ne olursa olsun, ihbarcılar iş yerindeki diğer çalışanlarla, işverenleri hatta iş dışındaki çevreleri ile sorunlar yaşayabilmektedir (Aydın, 2002).

İhbar eden bireyler, iş yerinde dışlanabilmekte, tehdit edilebilmekte ve hatta işlerini kaybetme tehlikesiyle karşılaşabilmektedirler (Jensen, 1987). Miceli ve Near (1994) kurum yöneticilerinin, ihbarda bulunan kişiye karşı bir tür intikam davranışı içine girdiklerini ve bu sayede olayın büyümesini önlemeye çalıştıklarını öne sürmektedir. Aynı zamanda, bu yolla ihbarı yapan kişinin itibar kaybetmesi ve olaya şahit olan diğer çalışanların cesaretinin kırılması da hedeflenmektedir. İhbarda bulunan kişi tecrit edilmekte ve kişilik haklarına tecavüz edilmektedir. Bazı durumlarda bu tür davranışlar, en üst düzey yöneticilere intikal etmemekte, olay daha alt seviyelerde örtbas edilmeye çalışılmaktadır.

İhbarcılar çalışma arkadaşlarının tutumu nedeniyle de sıkıntı yaşayabilmektedir. Örgütte, etik olmayan davranışla suçlanan kişilerin tarafını tutanlar ve iş huzurunun bozulmasından ihbarcıları suçlayanlar, ihbarcılarla birlikte görülmeğe çekinebilmekte veya hatalı davranışlara tanık oldukları halde sessiz kalabilmektedir (Gerçek, 2005). Kötü veya yanlış uygulamaları ihbar etmek açık bir şekilde teşvik edilse bile, ihbar eden bireyler endişelerini dile getirmenin bir sonucu olarak iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından mağdur edilebilmekte veya dışlanabilmektedir (Jackson, Peters, Andrew, Edenborough, Halcomb vd., 2010a). Bu sonuçlar ihbarcılarının ilkelerinden vazgeçmesine ve iş arkadaşlarının baskısına boyun eğmesine neden olabilir (Hutchinson ve Jackson, 2015). Ayrıca gergin ilişkilerin doğması ve ihbarcının düşman olarak etiketlenmesi gibi sonuçlar da doğabilir (Peters, Luck, Hutchinson, Wilkes, Andrew ve Jackson, 2011).

Lennane (1993), ihbarcılık toplumu koruma amacı taşısa da ihbarcılığa yönelik tipik örgütsel cevap ve karşılıkların uzun süren ve ciddi sağlıkla ilgili, finansal ve kişisel sonuçlara neden olduğunu ortaya koymuştur. İhbarcı olmanın etkileri; mesleki, fiziksel, duygusal etkiler ve ihbarcının kişisel yaşamı üzerindeki etkiler olarak sınıflanabilir (Jackson, Peters, Andrew, Edenborough, Halcomb vd., 2010b). İhbarcılar uyku bozuklukları, daha fazla sigara içme davranışı, ruhsal hastalıklar ve intiharla ilgili düşünceler yaşayabilmektedirler. Mesleki etkiler; saygınlık kaybı, misilleme ve iş güvenliği kaybını içermektedir. Kişisel yaşam ve aile üzerindeki etkiler; azalan gelir, aile içi tartışmalar, çocuklarla ilgili kötü sonuçlar, ilişkilerde bozulmalar, ayrılma ve boşanmadır (Peters vd., 2011). Jackson ve arkadaşlarının (2010b) çalışmasında yer alan katılımcılar, düşük kaliteli bakımı açığa çıkarma mesleki görevi ile ihbarcılığın kişisel ve mesleki yaşamlarını etkileme olasılığı arasındaki çatışmanın neden olduğu ikileme karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Yapılan ihbar neticesinde ihbarcıya karşı verilen olumsuz karşılık veya tepkiler “misilleme” olarak karşımıza çıkmaktadır. Rehg ve arkadaşlarına (2008) göre, örgüt üyelerinin içsel veya dışsal kanallar yoluyla yapılan ihbarcılığı haksız bir davranış olarak algılaması sonucu, ihbar eden çalışanı, kendisine zarar verecek adımlar atmamakla tehdit ederek veya bu adımları atarak çalışanı kontrol etmeye çalışması misillemeyi ifade etmektedir.

Kurumsal veya kişisel misilleme, bireyin tacize veya aşağılanmaya uğraması, kariyerinin olumsuz etkilenmesi ve en sonunda işini kaybetmesi gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Nayır, 2012). Misilleme davranışları tekrarlı, sistematik ve süregelen şekilde ve misillemenin yapıldığı kişiyi aşağılayıcı olduğunda ise çeşitli fiziksel veya psikolojik sonuçları olan iş yeri zorbalığı veya yıldırımaya dönüşebilmektedir (Bjorkel, 2016).

Çalışanların misilleme ile karşılaşma korkusu, gördükleri yanlış uygulamalara karşı sessiz kalabilmelerine neden olabilecek bir faktördür. Callahan ve Collins (1992) yaptıkları çalışmaya göre, çalışanlar, kovulma korkusunun ihbar edip etmeme kararını belirlediğini düşünmektedirler. Dozier ve Miceli (1985) olası olumsuz sonuçların bireyler tarafından dikkatle değerlendirildiğini ve ihbarda bulunmak veya bulunmamak kararında etkili olduğunu öne sürmektedir. Miceli ve Near (1992) de bireylerin ihbardan elde edecekleri kazanımlarla, göze almaları gereken kayıpları sorguladıklarını ve kayıplarının kazançlarına göre fazla olduğu kanaatine varmaları durumunda ihbardan vazgeçebildiklerini belirtmektedir. Verschoor (2005) çalışanların neredeyse yarısının (%44) gözlerinin önünde gerçekleşen yolsuzluğu, değişiklik olmayacağına inandıkları ve korktukları için ihbar etmediklerini ortaya koymuştur.

Çalışmalar daha önce ihbarda bulunmuş bireylerin kurumlarında ayrımcılığa ve yıldırımaya maruz kaldığını, o kurumdan ayrılırsa bile, yeni iş yerlerinde de geçmişteki ihbar davranışlarının kendilerini takip ettiklerini göstermektedir (Vinten, 1992). Yolsuzluk ihbarı, kişinin yalnızca mevcut işvereniyle değil, daha sonraki işverenleriyle de ilişkisini olumsuz etkilemekte ve kişinin davranışı iş yerine ihanet

olarak değerlendirilebilmektedir (Qusqas ve Kleiner, 2001). Tüm bu çalışmalar sonucunda, Callahan ve Collins (1992)'in de belirttiği gibi, ihbarcılığı teşvik edecek etik ortamı sağlamak isteyen örgütlerin, ihbarcılarını misillemeye karşı açık bir şekilde koruması ve ihbarcılığın misilleme ile sonuçlanmayacağını netleştirmeleri gerektiği söylenebilir.

3.8. *İhbarcılığın Ölçüm Yollarını Belirleme*

Türkiye’de ihbarcılık hakkında yapılan çalışmaların çoğu teorik boyutta olup ihbarcılık düzeyini ölçen çalışmaların sayısı kısıtlıdır. Türkiye’de yapılan ve ihbarcılık düzeyinin ölçüldüğü veya başka bir kavramla ilişkilendirildiği çalışmalar Tablo 2’de görülmektedir. Buna göre ihbarcılığın ölçüm araçlarının da oldukça kısıtlı ve dar kapsamlı olduğu görülmektedir. Mevcut ölçüm araçlarından bazıları bir sektöre yönelik geliştirilmiş, bazıları ise ihbarcılık kavramını dar bir kapsamda ele almıştır.

Tablo 2: Çeşitli Çalışmalarda Kullanılan İhbarcılık Ölçüm Yöntemleri

Yazarlar	Çalışmanın Adı	Kullanılan Ölçüm Aracı
Sayğan, 2011	Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama	Park ve arkadaşları (2005) İhbarcılık anketi
Yılmaz, 2015	Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma	Park ve arkadaşları (2005) İhbarcılık anketi
Taş, 2015	Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İhbarcılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma	Park ve arkadaşları (2008) İhbarcılık anketi
Tak, 2010	Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye’yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma	Park ve arkadaşları (2005) İhbarcılık anketi
Celep ve Konaklı, 2012	Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği
Demirtaş, 2014	İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü	Schultz ve diğerleri (1993)’nin çalışmasındaki örnek bir durumla karşılaşmış karşılaşılmadığına dair bir soru.
Ertürk ve Dönmez, 2016	Relationship between Leadership Styles of School Principals and Whistleblowing Behaviors of Teachers	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği
Ertürk, 2016	The Relationship between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behavior for High School Teachers	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği

Keleş ve Özkan, 2015	Relationship Between Organizational Identification and Whistleblowing	Park ve arkadaşları (2008) İhbarcılık anketi
Nartgün ve Kaya, 2017	Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri İle Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği
Toker Gökçe, 2014	Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumunu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	Park ve arkadaşları (2008) İhbarcılık anketi
Yürür ve Nart, 2016	Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?	Park ve arkadaşları (2008) İhbarcılık anketi
Aydan, 2017	Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma Ölçeği
Arslan ve Kayalar, 2017	Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz	Park ve arkadaşları (2008) İhbarcılık anketine bazı sorular eklenerek oluşturulmuş.

İhbarcılığa ilişkin ölçüm araçlarının belirlenmesi ile kavram analizinin son aşaması tamamlanmıştır. Böylece kavram bütün olarak ele alınmış ve kavramla ilgili olarak ortak bir anlayış sağlamak amaçlanmıştır.

4. Sonuç ve Öneriler

Çalışmada ihbarcılık kavramının analiz edilmesiyle örgütsel davranış literatürüne kavramsal bir katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bir kavram hakkında netlik kazanılması o kavramdan herkesin aynı şeyi anlamasını sağlayabilir. Böylece, bilimsel literatürdeki karmaşıklığın azalması ve kavramlar ile anlatılmak isteneni herkesin doğru şekilde anlaması mümkün olabilecektir. Ayrıca çalışmada kavram analizi yoluyla ihbarcılığın belirleyicilerinin ve sonuçlarının anlaşılmasının ihbarcılığın önemini vurgulayacağı da düşünülmektedir.

Türkçede ihbarcılık için çeşitli kavramların kullanıldığı görülmektedir. Öncelikle bu karmaşıklık giderilmeli ve örgütsel davranış alanında bu kavram için tek tip bir kullanım geliştirilmelidir. Ayrıca, ihbarcılığın örgüt içinde iyi mi kötü bir davranış mı olduğu konusunda bile karmaşıklık olduğu görülmektedir. Bu durum ise örgütlerin ve örgüt çalışanlarının tutumuna göre değişebilmektedir.

İhbarcılığın örgüte ve topluma faydalarının olduğu görülmektedir. Ancak ihbarcılığın ihbarcı üzerinde pek çok olumsuz etkisi olabilmektedir. Örgüt içerisinde bu olumsuz etkileri en aza indirerek ihbarcılığı teşvik edici politikaların oluşturulması çalışanların daha fazla ihbarcılık davranışı sergilemelerini destekleyebilir.

Örgüte sağladığı katkılar dolayısıyla ihbarcılığın ölçülmesi de önem taşımaktadır. İhbarcılığı ölçüm yöntemlerinin oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle ileri çalışmalarda ihbarcılığın ölçümlenmesi için araçların geliştirilmesi ve örgütsel açıdan etkilerinin araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

Akgün Çıtak, E. ve Uysal, G. (2012). Kavram Analizi: Eleştirel Düşünme. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (3), 3-9.

Aktan, C.C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi, Ekim*, 1-13.

Alp, M. (2013). *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi (Whistleblowing)*. İstanbul: Beta Basım.

Arslan, E.T., Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (32), 15-26.

Aydan, S. (2017). *Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.

Aydın, U. (2002). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 79-100.

Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Bjorkel, B. (2016). Whistleblowing at Work: Antecedents and Consequences. *Psychologia Spoleczna*, 3 (38), 267-283.

Botes, A. (2002). Concept analysis: some limitations and possible solutions. *Curationis*. 25 (3), 23-7.

Brief, A.P., Motowildo, S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11 (4), 710-725.

Callahan, E.S., Collins, J.W. (1992). Employee Attitudes Toward Whistleblowing: Management and Public Policy Implications. *Journal of Business Ethics*, 11 (12), 939-948.

Cassematis, P.G., Wortley, R. (2012). Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. *Journal of Business Ethics*, 117 (3), 615-634.

Celep, C., Konaklı, T. (2012) Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *E-International Journal of Educational Research*, 3 (4), 65-88.

Centel, N., Zafer, H. (2008). *Ceza Muhakemesi Hukuku*, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

Chiu, R.K. (2002). Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students. *Managerial Auditing Journal*, 17 (9), 581-587.

Chiu, R.K. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 43 (1), 65-74.

Çiftçi, B. (2017). Türkiye’de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında Bir Değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies*, 3 (10), 147-166.

Çiftçioğlu, B.A. (2011). Örgüt Kültürü ve Etik. Z. Sabuncuoğlu (Ed.), *İşletme Etiği*. İstanbul: Beta Basım.

Dasgupta, S., Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A Survey of Literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9 (4), 57-70.

De Maria, W., Jan, C. (1994). *Queensland Whistleblower Study: Wounded Workers*. The University of Queensland, Queensland.

Demiral, N. (2008). Bir Hastanede Islığı Çalmak. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26), 128-137.

Demirtaş A., Barth, L.J. (1997). *İlköğretim Sosyal Bilgiler Öğretimi*. Ankara: Yök/Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimi.

Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43 (1), 136-156.

Dozier, J.B., Miceli, M.P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *The Academy of Management Review*, 10 (4), 823-836.

Dündar, H., Aksoy, N. (2010). Kavram Analizi Stratejisinin Öğrencilerin Kavram Öğrenme Başarısı ve Hayat Bilgisi Dersine İlişkin Tutumlarına Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 21 (3), 1-27.

Ertürk, A. (2016). The Relationship between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behavior for High School Teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 1-22.

Ertürk, A. and Dönmez, E. (2016). Relationship between Leadership Styles of School Principals and Whistleblowing Behaviors of Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12A), 55-62.

Ferrell, O.C., Fraedrick, J. (1994). *Business Ethics, Ethical Decision-Making and Cases*. Boston: Houghton Mifflin.

Fleddermann, C.B. (2012). *Engineering Ethics*. Fourth Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ: PrenticeHall.

Gerçek, H. (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi. *Madencilik*, 44 (4), 29-38.

Gong, T. (2000). Whistleblowing: What Does It Mean in China? *International Journal of Public Administration*, 23 (11), 1899-1923.

Hassink, H., Vries, M. Bollen, L. (2007). A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies. *Journal of Business Ethics*, 75 (1), 25-44.

Hull, R.T. (1981). Responsibility and accountability analyzed. *Nursing Outlook*, 29 (12), 707-712.

Hutchinson, M., Jackson, D. (2015). The Construction Andlegitimation of Workplace Bullying in the Public-Sector: Insightinto Power Dynamics and Organisational Failures in Health Andsocial Care. *Nursing Inquiry*, 22 (1), 13-26.

Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E.J., Luck, L. ve diğerleri (2010a). Trial and Retribution: A Qualitative Study of Whistleblowing and Workplace Relationships in Nursing. *Contemporary Nurse*, 36 (1-2), 34-44.

Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E.J., Luck, L. ve diğerleri (2010b). Understanding Whistleblowing: Qualitative Insights from Nurse Whistleblowers. *Journal of Advanced Nursing*, 66 (10), 2194-2201.

Jensen, J.V. (1987). Ethical Tension Points in Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 6 (4), 321-328.

Jubb, P.B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21 (1), 77-94.

Kaya N., Turan, N. (2017). Hemşirelik Biliminde Kavram Analizi. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci*. 9 (2), 153-163.

Keleş, H.N., Özkan, T.K. (2015). Relationship between Organizational Identification and Whistleblowing. *Research Journal of Business and Management*, 2 (4), 498-506.

Koşar C., Büyükkaya Besen, D. (2015). Kronik Hastalıklarda Hasta Aktifliği: Kavram Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8 (1).

Lennane, K.J. (1993). "Whistleblowing": A Health Issue. *British Medical Journal*, 307 (6905), 667-670.

Lewis, D., Ellis, C.A., Kyprianou, A., Homewood, S. (2001). Whistleblowing at Work: The Results of a Survey of Procedures in Further and Higher Education. *Education and The Law*, 13 (3), 215-225.

Lewis, P.V. (1985). Defining 'Business Ethics': Like Nailing Jello to a Wall. *Journal of Business Ethics*, 4 (5), 377-383.

Macleod-Clark J., Hockey, L. (1989). *Further Research for Nursing*. London: Scutari Press.

Mesmer-Magnus, J.R., Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62 (3), 277–297.

Miceli, M.P., Near, J.P. (1984). The Relationships among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis. *The Academy of Management Journal*. 27 (4), 687-705.

Miceli, M.P., Near, J.P. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38 (3), 525-44.

Miceli, M.P., Near, J.P. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing. *Personnel Psychology*, 41 (2), 267-282.

Miceli, M.P., Near, J.P. (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*. New York: Lexington.

Miceli, M.P., Near, J.P. (1994). Whistleblowing: Reaping the Benefits. *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, 8 (3), 65-72.

Miceli, M.P., Near, J.P. (2005). Standing up or standing by: What Predicts Blowing the Whistle on Organizational Wrongdoing? *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24, 95–136.

Miceli, M.P., Dozier, J.B. Near, J.P. (1991). Blowing the Whistle on Data Fudging: A Controlled Field Experiment. *Journal of Applied Social Psychology*, 21 (4), 271-295.

Miceli, M.P., Rehg, M. Near, J.P., Ryan, K. (1999). Can Laws Protect Whistle-Blowers? Results of a Naturally Occurring Field Experiment. *Work and Occupations*, 26 (1), 129-151.

Moore, C., Detert, J.R., Klebe Trivino, L., Baker, V.L., Mayer, D.M. (2012). Why Employees Do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior. *Personnel Psychology*, 65 (1), 1-48.

Morisson, E.W., Milliken, F.J. (2000) Organizational Silence: A Barrier To Change And Development In A Pluralistic World. *The Academy of Management Review*, 25 (4), 706-725.

Nader, R., Petkas, P., Blackwell, K. (1972). "Whistle Blowing". Nicholas M Rongine (Ed.), *Toward a Coherent Legal Response to the Public Policy Dilemma Posed by Whistleblowing*, *American Business Law Journal*, 23 (2), 28.

Nartgün, Ş.S., Kaya, A. (2017). Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki", *International Journal of Social Science*, 54 (1), 65-89.

Nasi, J. (1980), *Ajatuksia käsiteanalyysistä ja sen käytöstä yrityksen taloustieteessä*. University of Tampere. Sarja A2: Tutkielmia ja raportteja 11.

Nayır, D.Z. (2012). *Kurumsal Etik ve Whistleblowing*. İstanbul: Pozitif Yayıncılık.

Near, J.P., Miceli, M.P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.

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

Near, J.P., Rehg, M.T., Van Scotter, J.R., Miceli, M.P. (2004). Does Type of Wrongdoing Affect the Whistle-Blowing Process? *Business Ethics Quarterly*, 14 (2), 219-242.

Norris C.M. (1982), *Concept Clarification in Nursing*. Rockville: Aspen Systems.

Öner Altıok H. ve Üstün B. (2014). Profesyonellik: Kavram Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 7 (2), 151-155.

Özgener, Ş., Tañç, A., Ulu, S. (2009). Çalışma Yaşamında Sorun Bildirme Sistemi. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*. Kocatepe: Umuttepe Yayınları.

Park, H., Rehg, M.T., Lee, D. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees. *Journal of Business Ethics*, 58, 387-403.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M.K. ve Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82 (4), 929-939.

Peters, K., Luck, L., Hutchinson, M., Wilkes, L., Andrew, S., Jackson, D. (2011). The Emotional Sequelae of Whistleblowing: Findings From a Qualitative Study. *Journal of Clinical Nursing*, 20 (19-20), 2907-2914.

Pitt, G. (1996). Rights and Employee Rights, The Case of Free Speech. C. Gearty and A. Tomkins (Eds.), *Understanding Human Rights* (p. 393-394). London: Pinter Publishing.

Qusqas, F., Kleiner, B.H. (2001). The Difficulties Of Whistleblowers Finding Employment. *Management Research News*, 24 (3/4), 97-100.

Rehg, M.T., Miceli, M.P., Near, J.P., Van Scotter, J.R. (2008). Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science*, 19 (2), 221-240.

Rodgers B.L. (1989). Concepts, analysis and the development of nursing knowledge: the evolutionary cycle. *Journal of Advanced Nursing*, 14 (4), 330-335.

Rodgers B.L. (1994). *Concept, analysis and the development of nursing knowledge: the evolutionary cycle*. In Smith JP (Ed) Models, Theories and Concepts. Oxford: Blackwell.

Rothschild, J., Miethe, T.D. (1999). Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation. *Work and Occupations*, 26 (1), 107-128.

Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Sayğan, S., Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 1-23.

Schultz, J.J., Johnson, D.A., Morris, D. ve Dyrnes, S. (1993). An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.

Şener, E., Çetinkaya, F.F. (2016). Güç Bağımlılığı: Bir Kavram Analizi. *AKÜ İİBF Dergisi*, 18 (2), 125-137.

Sims, R.L., Keenan, J.P. (1998). Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal of Business Ethics*, 17 (4), 411-421.

Smith, H.J., Keil, M., Depledge, G. (2001). Keeping Mum as the Project Goes Under: Toward an Explanatory Model. *Journal of Management Information Systems*, 18 (2), 189-227.

Tak, B. (2010). Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye'yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma. H. Kırılmaz (Ed.). *II. Uluslararası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi: 28 Nisan-1 Mayıs 2010 – Antalya: Bildiri Kitabı* (s. 413-414). Ankara: Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

Taş, F. (2015). *Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharçılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.

Trevino, L.K., Victor, B. (1992). Peer Reporting of Unethical Behavior: A Social Context Perspective. *Academy of Management Journal*, 35 (1), 38-64.

Türkçe Sözlük (2011). Ankara: Türk Dil Kurumu.

Tuulia, J. A. (2013). *A Study of Emotions in the Family Business Succession*, Jyväskylä University School Of Business And Economics, Master's Thesis.

Ülgen G. (2004). *Kavram Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

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

Vadera, A.K., Aguilera, R.V., Caza, B.B. (2009). Making Sense of Whistleblowing's Antecedents: Learning from Research on Identity and Ethics Programs. *Business Ethics Quarterly*, 19 (4), 553-586.

Verschoor, C.C. (2005). Is This the Age of Whistleblowers? *Strategic Finance*, 86 (7), 17-18.

Vinten, G. (1992). Whistleblowing: Corporate Help or Hindrance? *Management Decision*, 20 (1), 44-49.

Walker, L.O., Avant, K.C. (1995), *Strategies for Theory Construction in Nursing*. Third edition. Norwalk, Appleton-Century-Crofts.

Wilson, J. (1963). *Thinking with Concepts*. Cambridge: Cambridge University Press.

Xyrichis, A., Ream, E. (2008). Teamwork: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 61 (2), 232-241.

Yılmaz, E.G. (2009). Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası Davraz Kongresi: 24-27 Eylül 2009 – Isparta: Bildiriler (s. 1455-1477)*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.

Yılmaz, N. (2015). *Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Yücel, C., Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 113-132.

Yurtsever, G. (2000). *Şirket Etik Kodu, Hazırlanışı, Uygulanışı ve İçeriği*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.

Yürür, S., Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir? *Amme İdaresi Dergisi*, 49 (3), 117-148.

Extended Abstract

1. Introduction

Some concepts used in the literature in various fields are not clear. It is important to analyze the concepts correctly. As a concept to be analyzed, the concept of "whistleblowing" was chosen because of the lack of clarity in the definition and usage of various responses for the whistleblowing concept.

Concept Analysis

When referring to a concept, different meanings may appear for different people. Concept analysis can be important to prevent these differences.

In concept analysis, the aim is to identify the basic elements that form the concept by analyzing the various definitions, uses, applications and other concepts closely related to the concept. Various methods have been developed to analyze the concept. Walker and Avant (1995) argue that the primary purpose of concept analysis is to distinguish between the defined and unrelated features of a concept.

2. Method

In the study, Walker and Avant's (1995) concept analysis method was applied in order to better understand the concept of whistleblowing in organizations. Walker and Avant (1995) advocate a step-by-step analysis concept (Table 1).

Table 1. Walker ve Avant's Concept Analysis Methods

Walker ve Avant's Method
Select a concept
Determine the aims or purpose of analysis
Identify possible uses of the concept
Determine the defining attributes
Construct a model case
Construct borderline, related contrary, invented and illegitimate cases
Identify antecedents and consequences
Define empirical referents

For literature review, "whistleblowing" (ihbarcılık in Turkish) was scanned as a key word in Google Scholar, and other Turkish expressions for whistleblowing were scanned in Yök Thesis Center and Google Akademik, and the sources reached were analyzed within the framework of the analysis of the whistleblowing concept.

3. Results

3.1. Select a concept

The concept of "whistleblowing" was chosen to be analyzed because of the lack of clarity in the definition and usage of various responses for the whistleblowing.

3.2. Determine the aims or purpose of analysis

The model developed by Walker and Avant aims to explain definitively and functionally defining uncertain terms. Therefore, the aim of the concept analysis in the study is to clarify the definition of whistleblowing.

3.3. Identify possible uses of the concept

In order to determine the possible uses of the concept, dictionary definitions of the concept, definitions in management and organizational behavior fields and in law have been examined.

Dictionary Definition of Whistleblowing (ihbarcılık in Turkish)

Dictionary definition of whistleblowing (ihbarcılık in Turkish) is declaring, notifying, disclosing, or disclosing an incident committed by a person who is guilty or a criminal offense to the competent authority.

Definition of Whistleblowing in Management and Organizational Behavior Fields

Fledderman (2012) defines whistleblowing as "the act by an employee of informing the public or higher management of unethical or illegal behavior by an employer or supervisor" for organizations.

Whistleblowing in Law

In terms of criminal law, whistleblowing is defined as notifying the crime to the criminal authorities and law enforcement authorities, except for the applications made in the form of complaints.

3.4. Determine the Defining Attributes

As a result of the literature survey, the identifiable characteristics of the whistleblowing are the existence of the unethical or illegal behavior witnessed, the presence of the person who witnessed and reported the unethical or illegal behavior, the act of good faith, impartiality and a reasonable process.

3.5. Construct a model case

The model case is the real life examples of the use of the concept. In this study, the following case study is presented by the author as a model case.

Person A is a public official. Persons wishing to receive services from the relevant public institution may, from time to time, offer various benefits and bribes in order to expedite their own business. Person A accelerates the transactions of the persons concerned in line with these interests, and places the documents in front of the documents of the other persons. Person B who was working in the same room witnessed this situation a few times and thought that this situation was not suitable both ethically and legally, so he explained to the manager what he witnessed.

3.6. Construct Borderline, Related Contrary, Invented and Illegitimate Cases

Borderline cases are examples that include some but not all of the critical properties of the concept. The cognition of the related cases is similar and related in some way, but it does not include critical features (Walker and Avant, 1995). In the same example, person B is conscientiously disturbed by the situation and behavior in which he witnessed, but stayed silent against corruption due to fear of his co-worker's reaction, or fear of retaliation in some way.

Invented and illegitimate cases are clear examples of what is not. In the same example, person B observes the corruption and does not report.

3.7. Identify Antecedents and Consequences

Although the results between the studies vary, it is often the case that, when compared to passive observers, the whistleblowers are generally more likely to have higher job performance, higher education, higher position and higher salaries, (Miceli and Near, 1984, Near and Miceli, 1996, Sims and Keenan, 1998).

Whistleblowing may help organizations on the elimination of corruption, the detection of corporate fraud, the carrying out of activities in accordance with the law and the attainment of the objectives of the organization (Özgener et al., 2009).

3.7. Define empirical referents

Most of the studies on the whistleblowing in Turkey is theoretical and the number of studies that measure level of whistleblowing is limited. Some of the measurement tools have been developed for only one sector, and some have dealt with the whistleblowing concept in a narrow sense.

4. Conclusion

As a result of the analysis, it is seen that there are various definitions of whistleblowing, that different determinants and outcomes of whistleblowing can be found in different studies and the measurement tools are very limited. It is thought that the concept will be clarified through the concept analysis of whistleblowing and understanding of the determinants and the consequences of the whistleblowing will be emphasize the importance of whistleblowing in organizations.