

## WHISTLEBLOWING (BİLGİ İFŞASI, İHBAR) ve YOLSUZLUKLA MÜCADELEDE İÇ DENETİMİN DEĞİŞEN ve GELİŞEN ROLÜ

**Nuray Mercan**

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doktora Öğrencisi

E-posta: snmmrcan@yahoo.com

**Ayşenur Altınay**

Uşak Üniversitesi Karahallı Meslek Yüksekokulu

Öğretim Görevlisi

E-posta: aysenuraltinay@hotmail.com

**Yaşar Aksanyar**

İçişleri Bakanlığı

Altıntaş Kaymakamı

E-posta: ayyasari@gmail.com

### Özet

*Küreselleşme, dünya genelinde birçok değişime neden olmaktadır. Dünyada yaşanan değişimler ve dönüşümlerin büyük bir kısmı zorunlu iken, bir kısmı da kişisel algılamalara ve durumdan pay çıkarma telaşı ile yapılan etik dışı davranışlarla ortaya çıkmaktadır. ABD’de 11 Eylül saldırılarından sonra yaşanan en büyük şok şüphesiz 02 Aralık 2001 günü dünyanın en büyük doğalgaz boru hattı şirketlerinden biri olan Enron’un beklenmedik iflasıdır. Söz konusu iflasın etkileri yalnızca ABD’de değil aynı zamanda tüm dünyada da büyük yankı uyandırmıştır. Diğer taraftan Enron’un ani çöküşü, hem çağdaş muhasebe sisteminin hem de bağımsız denetim şirketlerinin sorgulanmasına neden olmuştur. Örgütsel yanlış uygulamaların ve etik dışı davranışların bir şirket çalışanı, ortağı veya şahit olan dışarıdan bir kişi tarafından ortaya çıkarılması süreci olarak tanımlanabilen whistleblowing (Bilgi İfşası, ihbar) yöntemi ile Enron skandalının ortaya çıkarılmasını sağlayan Sharon Watkins, daha birçok önemli yolsuzluğu da aynı yöntem ile ortaya çıkarmıştır. Böylece, whistleblowing, ABD’de bir fenomen olarak politik kültürün bir parçası haline gelmiştir. Bu çalışmada whistleblowing (bilgi ifşası) kavramı açıklanarak, iç denetim ile ilişkisi ve iç denetimin değişen ve gelişen rolleri incelenecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Whistleblowing, iç denetim, bağımsız denetim

**Alan Tanımı:** İç denetim (İşletme ve Yönetim)

## WHISTLEBLOWING (INFORMATION DISCLOSURE, NOTICE) AND CHANGING AND DEVELOPING ROLE OF INTERNAL AUDITING TO STRUGGLE WITH CORRUPTION

### Abstract

*Globalization causes many changes across the world. A large part of the changes and transformations in the world, while necessary, removing a part of the rush to share their personal perceptions, and the situation with unethical behavior occurs. Without a doubt the biggest shock in the United States after the attacks of September 11 is, on December 2, 2001, one of the world's largest natural gas pipeline companies in the unexpected bankruptcy of Enron. Not only that, the effects of bankruptcy in the United States at the same time attracting big all over the world. On the other hand, the sudden collapse of Enron's accounting system, as well as contemporary and independent audit companies has caused questioning. By using whistleblowing (Information Disclosure, notice) method, which can be defined as the process in which some organizational malpractices and unethical practices of a company are being found and revealed by an employee, partner or by a person who witnessed the outside, Sharon Watkins has revealed the Enron scandal and other some important corruption practises with by using the same method. Thus, whistleblowing has become a part of the political culture in the United States as a phenomenon. In this study, describing the concept of whistleblowing (information disclosure), relation with internal control, and changing and developing roles of internal audit will be examined.*

**Key words:** Whistleblowing, independent audit, internal audit

**JEL Code:** M10, M12, M54

### 1. GİRİŞ

Günümüzde dünya her alanda hızlı bir değişim yaşamaktadır. Bu hızlı değişimin arkasında yatan temel etken ise küreselleşmedir. Küreselleşme sürecinin ortaya çıkmasında temel dinamiklerden birisini oluşturan bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki değişimler, hayatımızın birçok noktasında etkisini göstermekte, dünya genelinde ekonomik, sosyal ve kültürel vb. birçok alanda değişimleri kaçınılmaz kılmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan belirsizlik, sürekli rekabet, düşük maliyetli üretim anlayışı işletmeler de bir takım yozlaşmalara da neden olmakta ve etik dışı davranışlar oluşabilmektedir. Whistleblowing etik dışı uygulamaların ortaya çıkarılmasında önemlidir.

Whistleblowing yönetim yönünden önemli etkilere sahiptir. Çalışanın edindiği bilgiyi kendi amirlerine veya işverenine uçurması işletmenin iç denetim uygulamasına, işyerindeki uygulama ve stratejilerini gözden geçirmesine ve böylece mal veya hizmet kalitesini arttırmasına olanak tanıyabilir. İkincisi, işletmenin kendi hakkındaki etik dışı veya yanlış uygulamanın oluşturabileceği olumsuz havayı engellemek için daha dikkatli ve daha düzenli çalışması sözkonusu olabilir ki; bu da, bilgi ifşasının önemli katkılarından biridir. Ancak, whistleblowing gerçeği yansıtması işletmenin kapsamlı bir şekilde denetlenmesine, bazı yöneticilerin cezalandırılmasına, bazı kişilerin işsiz kalmasına ve hatta işletmenin bütünüyle kapanmasına yol açabilir (Aydın, 2002: 87-88).

Çalışmanın birinci bölümünde iç denetimin yolsuzluk ve whistleblowing açısından önemi ve değişen rolü anlatılacaktır ikinci bölümde whistleblowing kavramı ve oluşumu Anjen'in planlanmış davranış modeliyle analiz edilecektir.

## **2. İÇ DENETİM YOLSUZLUK ve WHISTLEBLOWING**

'Yolsuzluk' kelimesi, yönetim kademesindeki birey veya bireylerin, işletmeyi idare etmekte görevlendirilenlerin, çalışanların veya üçüncü şahısların kasıtlı olarak bir yolsuzluga başvurmak yoluyla haksız veya yasal olmayan bir avantaj sağlamaları anlamına gelmektedir. Yönetimdeki bireylerin bir veya birkaçını içeren veya işletmeyi idare etmekle görevlendirilmiş kişilerin yer aldığı yolsuzluk 'yönetim yolsuzluğu'; sadece işletme çalışanlarının karıştığı yolsuzluk ise 'çalışan yolsuzluğu' olarak tanımlanır. Denetçinin yolsuzluk ile ilgili göz önünde bulundurması gereken iki tür kasıtlı yanlış beyan vardır. Bunlar; hileli mali raporlamadan kaynaklanan yanlış beyanlar ve varlıkların kötüye kullanılmasından kaynaklanan yanlışlıklardır (Yaman, 2008:161). Medyada hemen her gün yayınlanan bir haberle işyerlerinde kanunlara aykırı, çevreye ya da insan sağlığına zararlı faaliyetler gün ışığına çıkmakta ve bu tür olaylar toplumun tüm kesimlerinde önemli yankılar yaratmaktadır. Bu tür haberlerle ilgili en önemli örnek Time Dergisinin bilgi uçuran üç kadını yılın insanı seçtiği 2003 yılının ilk sayısında yer almıştır. Yılın insanı seçilenlerden Sherron WATKINS, ABD'nin en büyük 7. şirketi olan Enron'un Genel Müdür Yardımcısı iken şirketin içindeki muhasebe yolsuzluklarını fark etmiş, durumu şirketin CEO'suna bildirmiştir. Bunun üzerine pasif bir göreve atanınca işyerindeki yolsuzlukları ilgili mercilere bildirip, işten ayrılmış ve böylece Enron'un çöküşü ile sonuçlanacak süreci başlatmıştır. Yılın insanı seçilen Coleen ROWLEY ise bir FBI ajanıdır. 11 Eylül saldırılarını FBI'nın önceden bildiğini ortaya çıkarmıştır. ROWLEY 11 Eylül'den aylar önce şüpheli bazı kişilerin ABD'de uçuş dersleri aldığını, hatta bunlardan

Moussaoui'nin önemli bir şüpheli olduğunu amirlerine iletmış; ancak sesini duyuramamış ve tarihin en büyük terörist saldırılarından biri gerçekleşince, yazdığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir. Yapılan birçok baskı ve ayırıcı muameleye rağmen ROWLEY FBI'daki görevini sürdürmektedir. Cynthia COOPER'in yılın insanı seçilmesinin sebebi ise, yine dünyaca ünlü WorldCom şirketinin mali denetçisi ve başkan yardımcısı olmasıyla başlayan sürecin sonunda ortaya çıkmıştır. COOPER şirketin hesaplarında oynama yapılarak gerçekleştirilen 9 milyar dolarlık yolsuzluğu saptamış ve durumu denetçi şirket Arthur Andersen'e bildirmiştir. Denetim şirketinin olayı görmezden gelmesi üzerine, bu kez saptadığı hususları hükümete bildirmiş ve yolsuzluğu ortaya çıkarmıştır. Olay sonucu WorldCom Finans Müdürü 65 yıl hapis istemi ile yargılanırken, COOPER terfi ettirilmiş ve maaşı ikiye katlanmıştır. Her üç kadının da ortak yönü, çalışma yaşamında son yıllarda giderek daha büyük önem kazanan whistleblowing “bilgi ifşası” yoluna başvurarak, önemli yolsuzlukları ortaya çıkarmalarıdır. Herhangi bir organizasyonda yasalara, etik değerlere aykırı olan her türlü davranış ve eylem “yanlış uygulama” olarak kabul edilir (Aydın, 2002: 79). Türkiye’de uluslararası ilaç devi Roche’un NeoRecormon adlı kanser ilacını, küçük bir depoya 88 bin TL’ye, SSK’ya (Sosyal Sigortalar Kurumu) ise 230 bin TL’ye fatura ederek, devleti yüksek fiyatla ilaç satarak, 8.2 milyon TL zarara uğrattığı, Başer Ecza Deposu dışındaki diğer depoların SSK ihalelerine katılmasına engel olduğu, böylece hâkim durumunu kötüye kullandığı, Roche’un pazar paylaşımı içine girdiği ve fiyat belirlediği, depolar arasında ayrımcılık yaptığı, ihalelerde ulusal rekabet mevzuatına aykırı davrandığı ve Roche’un iç denetim raporunda da rekabet kurallarının ihlal edildiği bilgisini ([www.rekabet.gov.tr/pdf/06-32-396-M.pdf](http://www.rekabet.gov.tr/pdf/06-32-396-M.pdf)) basına sızdıran Roche yöneticilerinden Veysi Mungan’ın, çalıştığı şirkette yaşanan skandalı açığa çıkarmasının ardından Whistleblowing ve etik sorunların kurumlar açısından önemi ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2009:1455). Yakın bir gelecekte, işletmelerin rekabet gücünü belirlemede en önemli kriterlerden biri haline gelecek iş ahlakı ve sosyal sorumluluk ilkesi ile birlikte whistleblowing’inde önemli olacağı düşünülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta bazen işletmelerin örgüt içindeki etik dışı bir uygulamanın varlığından haberdar olmaması ve whistleblower tarafından bunu duyduğunda bu olayı örtbas etmeye çalışmasıdır. Etik dışı bir uygulamaya göz yummak ya ada örtbas etmeye çalışmak işletmeyi çok daha zor durumlara düşürecektir (Özler vd., 2010: 209).

### 3. WHISTLEBLOWING

Whistleblowing, İngilizce’de “ıslık çalma” anlamına gelmektedir. Kelimenin orijininde bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir kişinin uyarılması amacıyla ıslık çalması yatmaktadır. Whistleblowing, İngilizce literatürde çok yaygın olmamakla beraber “*organizational wrongdoing*”, “*organizational misconduct*”, “*malpractice*” gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. 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). Whistleblowing eylemini gerçekleştiren kişiye whistleblower denilmektedir. Whistleblower internal (iç) ve external (dış) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Internal whistleblower açıklamalarını örgüt içerisindeki 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, ihbar), 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 oluşturmaktadır (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 (Aktan, 2006): 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

kişiyeye 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. 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 öngörölmüş 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 kişiyeye başvurur. İlgili örgütteki kişiler veya dıştaki kişiler duruma müdahale ederek oluşan kötü durumu düzeltirler veya whistleblower'ı takip ederler.

Whistleblowing sürecini kavramak ve açıklamak için bir çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bir çoğu hem durumsal hem de çevresel faktörler üzerinde durmuştur (Seifert, 2006: 7-8). *Kişisel faktörler*: Whistleblower genellikle evlidir, mükemmel iş performansı sergilemektedir, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek seviyelerdedir, iyi eğitimlidir, örgütsel yüksek basamaklarda bulunmaktadır, genellikle erkektir, uzun yıllardır aynı bölümde çalışmaktadır, belirsizliğe toleransı yoktur, genellikle diğer çalışanlardan daha yaşlıdır. *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 whistleblowerın desteklenmesi ve cesaretlenmesiyle artacağı şeklindedir. *Örgütsel faktörler*: Destekleyici örgüt kültürü ve etik değerlerin en yüksek seviyede olması, örgütlerde whistleblowingin raporlanacağı ofislerin ve politikaların olması, yönetim tarzının katılımcı olması, whistleblowerlara karşı misillemenin uygulanmaması, örgüt içerisinde 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 ahlakı değerleri fazladır ve örgütsel misillemeye direnebilirler, örgüt içersinde whistleblowerlar parasal veya diğer şekillerde ödüllendirilmeli ve kanunlarla korunmalıdır. Whistleblowingle ilgili yapılan çalışmaların bir çoğunda teori eksikliği bulunmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan çalışmalarda planlanmış davranış teorisi ile whistleblowingin açıklanabileceği saptanmıştır (Park, 2005: 4-5). 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*" dür. Bu faktörler de "*Davranışsal (Tutumusal) inançlar*", "*Normatif inançlar*" ve "*Kontrol inançları*"nın etkisi altındadır. Bu inançlar, oluşacak olan davranışın aynı zamanda sonuçlarını oluşturur. Aşağıda Ajzen tarafından geliştirilmiş davranış fonksiyonları açıklanmıştır (Park, 2005: 5):

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

Denklem(1)

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

Bu denklemde planlanmış davranışların tümünün toplamıdır.

$$^n SN \propto \sum n_i m_i \dots \dots \dots (2)$$

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 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).

$$PBC \propto \sum C_i P_i \dots \dots \dots (3)$$

Denklemler (3) (c) Kontrol inançlar (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 davranışı sergilemiyorsa karşılaştığı engel mani ve risklerden dolayı yapmayacaktır. Algılanan davranış kontrolü kapsamına kişisel deneyimler kişilerin geçmiş deneyimleri ve bilgi stokları da girmektedir (Ajzen, 1991: 188). 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 (Park, 2005: 4).

Whistleblowingin oluşması için etik dışı veya örgütsel yanlış bir uygulamayı içeren bilginin olması ve bu bilginin sorumluluğunu whistleblowerın taşıması gerekmektedir. 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 (Liebenau, 2006).

#### 4. SONUÇ

Yetersiz şirket içi kontrol sistemleri, güvenilen çalışanların ihaneti veya şirket içi veya dışı tarafların gizlice anlaşarak şirket sahiplerinin aleyhine gerçekleştirdikleri



eylemler nedeni ile yolsuzluk-hile-suistimallerin gerçekleştiği ve ortakların, paydaşların milyarlarca lira zarara ve itibar kaybına uğratıldığı tahmin edilmektedir. Kurumsal faaliyetlerde verimliliği destekleyen ve sürdürülmesine yardımcı olan veya verimsizlik yaratan koşulları tespit edip, ortadan kaldıran kurumsal mekanizmaların önemi artmaktadır. Bu mekanizmaların başında da iç denetim gelmektedir. İç denetçinin etik davranış standartlarını işletmelerde oturtması ve whistleblowing gerçeğini kabul ederek çalışanlarla yakın temasta olması whistleblowing olayları gerçekleştiğinde bunları ciddiye alması gerekmektedir. Günümüzde işletmelerin varlığı imaj, güven, sadakat, sosyal sorumluluk, iş ahlakı gibi kavramların anlaşılması ile devam edebilecektir. Dolayısıyla iç denetim bu kavramların işletmelerde var olmasını ve kontrolünü sağlayacak standartların oluşturulmasına öncülük edecek sistemlerdir. Whistleblowing bir iç denetim uyarı işareti veya ikazı olarak görülebilir. Sistemde eror yani hata olduğunun ortaya çıkması göz ardı edilmeyerek iç denetçi tarafından değerlendirilirse olay işletme içinde çözülebilecek ve işletmenin imajı zedelenmeyecektir.

## KAYNAKLAR

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

AYDIN Ufuk (2002). "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)"

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2)ss.79-100.

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

DEISERATH, Dieter (2004). "Whistleblower", **Betrifft Justiz**, NR 48.

ERTEN Sinan (2002). "Planlanmış Davranış Teorisi ile Uygulamalı Öğretim Metodu", **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi**, Cilt:19, Sayı.2, ss.217-233.

LIEBENAU, Björn Rohde, (2006). "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.

ÖZLER Derya Ergun, ATALAY Ceren Giderler, ŞAHİN Dil Meltem (2010). “Whistleblowing” **Örgütsel Davranışta Güncel Olaylar**, Ekin Yayıncılık, Editör: Derya Ergun Özler, Bursa.

PARK Heungsik (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](http://soc.kuleuven.be/io/ethics/paper/Paper%20WS2_pdf/Heungsik%20Park.pdf)

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.

YILMAZ Emel Güler (2009). "Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing", Süleyman Demirel Üniversitesi, Küresel Diyalog, **Uluslararası DAVRAZ Kongresi**, 24-27 EYLÜL 2009, Isparta, ISBN: 9789944452342, ss.1455-1479.

WYER, Corrine (2004). “Whistleblowing im Rahmen der Corporate Governance”, **Diplomarbeit für die Höhere Fachprüfung**, Für PR- BeraterInnen.

YAMAN Tuba (2008). “Finansal Tablolar Aracılığı ile Kullanıcılara Yanıltıcı Bilgi Sunulması ve Sonuçları” **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Doktora Tezi, İstanbul.