

ÖRGÜTLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE WHISTLE BLOWING (HABER UÇURMA) ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

AN APPLICATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL PROPERTIES AND
WHISTLE BLOWING IN ORGANIZATIONS

Dr. Öğr.Üyesi Seher UÇKUN

Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO, seher.uckun@gmail.com Kocaeli/TÜRKİYE

ÖZET

Ahlaki davranışlar ve uygulamalar hem çalışanları hem de yönetimi ilgilendiren konulardan birisidir. Örgütlerde kural dışı ve ahlaki olmayan uygulamaların olması çalışanların bu uygulamaları gönüllü olarak duyurulması (whistleblowing)' dir. Haber uçurma (whistleblowing), örgütlerde çalışanlar açısından bir ahlaki davranıştır. Bu davranışı gösteren çalışanlar örgütsel verimlilik ve gelişime katkı sağlarlar. Bu çalışmada ahlaki olmayan uygulamaların olması ve duyurulması ile ilgili olarak kişilik özellikleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca ahlaki olmayan uygulamaları ortaya çıkaran çalışanların örgüt içindeki durumları incelenmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma yapılarak sonuçlar analiz edilmiştir. Araştırmada çalışanların örgüt içinde ahlaki olmayan davranış ve uygulamalara duyarsız kalmayacakları sonucuna varılmıştır. Bu durumu çalışanların, iletişim kanallarını kullanarak ve üst düzey amirlerini haberdar edecekleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Haber Uçurma (Whistleblowing), kişilik özellikler, haber uçuran (Whistleblower)

ABSTRACT

Moral behaviors and practices are one of the issues that concern both employees and management. In organizations, the existence of illegal and non-ethical practices is the voluntary announcement of these practices (whistleblowing). News whistleblowing is a moral behavior in organizations. Employees showing this behavior contribute to organizational efficiency and development In this study, it was investigated whether there is a relationship between personality traits regarding the presence and announcement of non-moral practices. In addition, it is tried to examine the status of employees who reveals non-moral practices in the organization. Qualitative research and results were analyzed. It was concluded that the employees will not be indifferent to the non-moral behaviors and practices in the organization. It has been seen that employees will use their communication channels and inform their senior supervisors.

Key Words: Whistleblowing, personality characteristics Whistleblower

1. GİRİŞ

İşletmelerde belirsizliklerin artması, karar vericilerin rekabet edebilmesinde zorlanmasına neden olmaktadır. Bazen işletme içinde çalışanlar, olumsuz davranışlarla karşılaşabilmekte ya da bu tür davranışları işletmelerinde gözlemleyebilmektedir (Esen ve Kaplan, 2012:34) Bu olumsuz davranışları çalışanların gönüllü olarak duyurması yani bilgiyi dışa vurması önemlidir.

İnsanlar farklı konularda eğitim alırlar. Bu eğitimlerinden sonra ya aldıkları eğitim doğrultusunda ya da kendilerine uygun bir işte çalışmaya başlarlar. İşletmelerde insan kaynakları fonksiyonu yerine getirerek çalışanları farklı işlere yerleştirirler. Çalışanların işyerinde eğitimle birlikte kişisel özellikleri de yaptıkları işte etkili olabilir. Çünkü bireyler farklı kişilik özelliklerine sahip olup bunu iş ilişkilerinde ön plana çıkarabilirler.

Bu araştırmanın amacını; çalışanların kişisel özellikleri ile örgütlerde ahlaki olmayan davranışların duyurulması, haber uçurma çabaları arasında bir ilişkinin olup olmadığının araştırılmasıdır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Whistleblowing

İngiltere'de polisin suçluları gördüğünde düdük çalması kavramın ortaya çıkış noktasını oluşturmaktadır. Whistleblowing Türkçe' ye ıslık çalmak olarak geçmiştir. Kurumlarda Whistleblowing ilk defa 1971 yılında "Computer" dergisinde görülmüştür (Kaplan ve Güven, 2017:

43). Whistleblowing kavramı olarak 1990' lı yıllardan itibaren akademik literatürde önem kazandı ve araştırılmaya başlandı (Saygan, 2011: 3).

Haber uçuurma (whistleblowing) çalışanın, bir örgütte meydana gelen ahlaka ve hukuka aykırı uygulamalar ve eylemlerin duyurulması olarak tanımlanır (Ertürk, 2016: 2). Diğer bir tanımla haber uçuurma; ahlaki olmayan davranışların duyurulması, etik dışı olay, tutum, davranış ve uygulamaların, örgütü korumak amacıyla hem örgüt içi hem örgüt dışına ihbar edilmesi olarak ifade edilebilir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017: 126)

Whistleblowing'te üç ana öge bulunmaktadır: Whistleblower (haber uçuuran), örgüt ve yönetim (ahlaki olmayan davranışların uygulanması), bilginin dışsal paylaşımcısı (kamu) olarak belirtmek mümkündür. Whistleblowing sürecinin unsurlarını; bilgi (örgüt içinde ahlaki olmayan davranışların meydana gelmesi), açıklama (haber uçuurulması) ve sonuçlar (hem örgüt içi hem örgüt dışında ortaya çıkar) olarak belirtmek mümkündür (Mercan, 2015: 2-3).

Haber uçuurma (Whistleblowing) ahlaki olmayan davranışların uygulanması durumunu ortaya çıkaran psikolojik, kültürel ve etik, yasal faktörler ile misilleme ve yanlış uygulamalardır (Kozak ve Şahin, 2018: 33). "Yanlış uygulamalar"dan (wrongdoing/misconduct/malpractice) kasıt ise; örgüt içinde kanuna, etik değerlere uygun olmayan olan her türlü davranış ve fiiller "yanlış uygulama" olarak belirtilebilir. Örneğin; halk sağlığına uygun olmayan gıda üretilmesi ve satışa sunulması, insan hakları ihlali, yasa dışı işçi çalıştırma, taciz, şiddet, dayak, mobbing, bullying, hissedarların ve paydaşların haklarının çiğnenmesi olarak sayılabilir. Burada önemli nokta örgüt içindeki davranış ve uygulamaların ahlaka ve yasalara uygun olmamasıdır (Aktan 2006: 2, Kaygısız, Çelik & Kaplan, 2018: 3000).

Haber uçuuran kişi (whistle-blower), yüksek ahlaki değerlere sahip olarak gönüllü bir davranış gösterir. Whistleblower ile farklı görüşler söz konusudur. Klasik görüşe göre; whistleblower, haber uçuurma davranışından dolayı ceza almayı hak eden problemlili çalışanlar olarak değerlendirilirken, modern görüşe göre whistleblower, örgüte sadakatlerini gösterirken aynı zamanda tüm dikkatlerini üzerlerine toplayan çalışanlar olarak nitelendirilmektedir (Demirtaş, 2014: 137).

Çalışanlar tarafından haber uçuurma (whistleblowing) iki şekilde yapılmaktadır; içsel whistleblower (internal whistleblowing), haber uçuuranın örgüt içindeki ahlaki olmayan davranış ve uygulamaları üst yönetimine bildirmesidir. Dışsal whistleblower (external whistleblowing) ise haber uçuuranın örgüt içindeki ahlaki olmayan davranış ve uygulamaların örgüt dışındaki mercilere ya da medyaya duyurulmasıdır (Aktan, 2006: 2). Örneğin; Norveç polis departmanında yapılan araştırma sonucuna göre % 70 dışsal, % 30 içsel whistleblower yapıldığı görülmüştür (Gottschalk & Holgersson, 2011).

Whistleblowing, bireysel sorumluluk, örgütsel hesap verilebilirliği ve (Candan ve Kaya, 2015: 311) aynı zamanda, doğruluk, açık yönetim, insan haklarına saygı ve daha açık bir kurum kültürünü teşvik etmeyi sağlar (Mordedzi, 2015: 9).

Haber uçuurma (whistleblowing) hem kamu yararı hem de kişinin bu süreçte yaşadığı ahlaka uygun davranışların gerçekleştirilmesini isteme deneyimi, ahlaka uygun olmayan davranışların uygulanmasının önlenmesi açısından etik bir süreçtir (Ergun Özler, Dil Şahin, & Giderler Atalay, 2010: 188).

Haber uçuuran (Whistle blower) bu davranışı sonucunda engellenme, zorbalık, misilleme (Mercan, Altınay & Aksanyar, 2012: 174), sürgün, taciz, kınama, işten çıkarma vb., zorla rotasyon, imkansız görevlerin verilmesi, fiziksel saldırı gibi durumlarla örgütle karşı karşıya kalabilmektedir (Martin, 2013: 32). Denetim unsuru olarak haber uçuuranın (whistleblower) korunması ve desteklenmesi gereklidir. Örneğin; Hindistan'da hemşireler üzerine yapılan araştırmada hemşirelerin örgüt tarafından desteklenmeyeceklerini düşünmeleri nedeniyle sessiz kalmayı tercih ettikleri bulunmuştur (Jackson et al., 2010).

Literatür taramasında whistleblowing ile ilgili çalışılan konular; örgütsel destek (Candan ve Kaya, 2015), etik iklim ve yıldırma (Demirtaş, 2014), sessizlik (Saygan, 2011; Fettahlıoğlu ve Demir 2014), kayırmacılık (Kaygısız, Çelik & Kaplan, 2018), ahlak (Gökçe, 2012), etik (Ergun Özler, Dil Şahin & Giderler Atalay, 2010; Kozak ve Şahin, 2018), örgütsel vatandaşlık (Ertürk, 2016, Özsoy ve Bedük, 2015), kültürel değerler (Gökçe ve Oğuz, 2015), kurumsal sosyal sorumluluk (Eren ve Uluç, 2013), örgütsel bağlılık (Kaplan ve Güven, 2017), örgütsel adalet (Çetinel ve Taslak, 2017) olarak sayılabilir.

2.2. Kişilik

Kişilik, belirli bir süreç içerisinde bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarından oluşan ve bireye ait tüm karakteristik özellikleri kapsayan yapıdır (Baltacı, 2017: 60). Bireyin kişilik yapısını etkileyen değişkenler olarak biyolojik-fizyolojik özellikler, üyesi olduğu sosyal-kültürel çevre ve sosyal sınıf, yaşadığı yer, kalıtsal özellikler, aileyi belirtmek mümkündür (Özsoy ve Yıldız, 2013: 4).

Literatürde en çok kabul gören kişilik ölçekleri referans alınarak oluşturulmuş (Çelik ve Telman, 2013: 22) beş faktör kişilik teorisinin boyutları nevrotiklik, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk olarak belirtilmiştir (Erciş ve Deniz, 2008: 304, Bitlisli vd., 2013: 462-463; Doğan, 2013: 57-58; Çetin ve Alacalar, 2016; Baltacı, 2017: 60-62; Sarıcı Bulut, 2017: 1208):

- Nevrotiklik (duygusal dengesizlik) olumsuz olarak nitelendirilebilen yüksek kaygı hissi, umutsuzluk, mutsuzluk, depresyon, üzüntü gibi duygulara eğilim gösterme şeklinde ifade edilebilir. Bu tip bireyler düşük benlik saygısı ve karamsar tutum gösterirler. Duygusal dengeli kişiler ise kolay kolay üzülmemen, mutlu olabilen ve umutsuzluğa kapılmayan olumlu duygularla kendini motive edebilen kişilerdir.
- Dışa dönüklük, sosyal bağları kuvvetli, enerji dolu, sıcak, sevecen, heyecanlı, neşeli, coşku dolu davranışlar sergileme olarak belirtilebilir. Bu tip bireyler çabuk arkadaş edinebilir, çok sayıda arkadaşına sahiptir. İçe dönük bireyler ise dışa dönük bireylerin tam tersi özelliklere sahiptirler.
- Deneyime açıklık; hayal gücü gelişmiş, cesur, meraklı, seyahat etmekten hoşlanır, yeniliklere ve değişik deneyimlere açık olmak olarak belirtilebilir.
- Sorumluluk; bireylerde başarıya ulaşma gayreti, belirlenmiş bir amaca ulaşma çabası ve isteği vardır. Sorumluluk sahibi olmayan kişiler çevreleri tarafından güvenilmez olarak görülür.
- Uyumluluk (yumuşak başlılık), başkalarıyla birlikte olmaya özen gösterirler, hoşgörülü, yumuşak kalpli, nazik, özverili, uysal, saygılı, affedici, esnektir. Kendilerinden önce çevrelerindeki kişilerin çıkarlarını ve iyiliklerini düşünürler.

Kişilik özellikleri olarak belirtilen boyutların bireyin ahlaki olmayan davranışları ve uygulamaları vicdani olarak kabul edememesi onu whistleblower olmaya yönlendirebilir.

3. BULGU ve TARTIŞMALAR

Literatür taraması yapılarak konuyla ilgili ölçeklerden ve uzman görüşlerinden yararlanılarak mülakat soruları hazırlanmıştır. Bu çalışmada yarı-yapılandırılmış mülakat yöntemi ile nitel araştırma yapılmıştır. Bir kamu kurumunda çalışmakta olan ve mülakata gönüllü olarak katılan 19 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

3.1. Demografik Bulgular

Nitel araştırma, olayları bir bütün olarak ve gerçekçi bir şekilde görüşme, gözlem, yazılı doküman incelenmesi yöntemlerini kullanarak yapılan araştırmadır (Yıldırım, 2009:10). Nitel araştırma yöntemi kullanılarak elde edilen veriler içerik analizine tabi tutularak yorumlanmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak belirlenen araştırma soruları şöyledir:

Kişilik yapınıza ilişkin belirgin özelliklerinizi birkaç cümle ile tanımlar mısınız?

İşyerinde yolunda gitmeyen uygunsuz durum/davranışları fark ettiğinizde aşağıdakilerden hangisini / hangilerini uygularsınız?

Yapmış olduğunuz bu davranışın onaylanıp/ onaylanmamasını ne kadar umursanınız?

Bu süreç sonucunda nasıl bir durumla/ tepki ile karşılaşacağımızı düşünüyorsunuz?

Ayrıca çalışanların demografi özelliklerine ilişkin; cinsiyet, yaş, medeni durumu, öğrenim durumu, çalışma süreleri ve kişilik özellikleri ile ilgili sorular sorulmuştur.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki gibi tablolandırılmıştır:

Tablo 1. Medeni Durum

Medeni durum	n	% (f)
Evli	14	73,7
Bekar	5	26,3

Mülakata katılanlardan 14 kişinin (% 73,7) evli, 5 kişinin (% 26,3) bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Cinsiyet

Cinsiyet	n	% (f)
Erkek	11	57,8
Kadın	8	42,2

Mülakata katılanlardan 11 kişinin (% 57,8) erkek, 8 kişinin (% 42,2) kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Yaş

Yaş	n	% (f)
36-40 yaş	7	36,9
41-45 yaş	2	10,5
46-50 yaş	6	31,6
51-55 yaş	-	-
56 yaş ve üzeri	4	21

Katılımcıların yaşlarına ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde; 56 ve üstü yaş aralığında çalışan sayısının 4 kişi (% 21), 51-55 yaş aralığında çalışan olmadığı, 46-50 yaş aralığındaki çalışan sayısının 6 kişi (% 31,6), 41-45 yaş aralığında çalışan sayısının 2 kişi (% 10,5) ve 36-40 yaş aralığında çalışan sayısının ise 7 kişi (% 36,9) olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Mezuniyet Durumu

Mezuniyet durumu	n	% (f)
Lise	1	5,2
Lisans	5	26,3
Yüksek lisans	7	36,9
Doktora	6	31,6

Mülakata katılan çalışanların mezuniyet durumları incelendiğinde 1 kişinin (% 5,2) lise, 5 kişinin (% 26,3) lisans, 7 kişinin (% 36,9) yüksek lisans ve 6 kişinin (% 31,6) doktora mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Katılımcıların Çalışma Süresi

Çalışma süresi	n	% (f)
21 yıl ve üzeri	6	31,6
16-20 yıl	8	42,2
11-15 yıl	4	21
6-10 yıl	1	5,2

Katılımcıların çalışma süresine ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde; 21 ve üstü çalışan sayısının 6 kişi (% 31,6), 16-20 çalışan sayısının 8 kişi (% 42,2), 11-15 çalışan sayısının 4 kişi (% 21) ve 6-10 çalışan sayısının ise 1 kişi (% 5,2) olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Katılımcıların Kişilik Özellikleri

Kişilik Özellikleri	n	% (f)
Duygusal dengesiz	2	10,5
Dışa dönük	5	26,3
Yumuşak başlılık	7	36,9
Deneyime açıklık	8	42,2
Sorumluluk sahibi	16	84,4

Katılımcıların kişilik özelliklerine ilişkin tabloda verilen alternatif seçimlerden hangisini/hangilerini seçecekleri sorulduğunda yapılan işaretlemeler Tablo 6’da verilmiştir.

Kişilik yapınıza ilişkin belirgin özelliklerinizi birkaç cümle ile tanımlar mısınız? Sorusuna; katılımcılardan 8’i sorumluluk sahibi, 3 kişi dışa dönük, 3 kişi duygusal bir kişilik yapısına sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan (K); K(17) “yüksek empati yeteneği”ne sahip olduğunu, “ön yargısız davrandığı”nı belirtmiştir. K (5) ise, “haksızlığa gelemem ezilenin yanındayım” derken, K(1) “gözlem yapma”yı sevdiğini belirtmiştir. K(14), “ekip ruhuna sahibim ve ekip olarak yapılan işlerin başarısına paylaşıyorum” şeklinde belirtmişlerdir.

İşyerinde yolunda gitmeyen uygunsuz durum/davranışları fark ettiğinizde aşağıdakilerden hangisini/hangilerini uygularsınız? Sorusuna katılımcılardan 13’ü (%68,12) işyeri içerisindeki iletişim kanallarını kullanacağını, 10 katılımcı ise (%52,63) üst düzey yönetici/amirlerini haberdar olmasını sağlayacağını belirtmişlerdir. Katılımcı K(4) ve K(10) işyeri dışındaki iletişim kanallarını kullanacağını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan sadece K(5) ise işyeri dışındaki uygun mercilere durumu bildireceğini ifade etmiştir.

Bu süreci uygulamayı neden tercih edersiniz? kısaca anlatınız. Sorusuna katılımcıların 8’i (% 42,2) “kurumunun zarar görmesini istemediğinden kurum menfaatini düşündüğünü”, 8 ‘i (% 42,2) “ahlaki anlayış, vicdani yapı ve iş etiğinden dolayı”, katılımcı K(7), K(17) ise uygun olmayan davranışların düzeltilmesinin “çalışanların sorumluluğu” olduğunu ifade etmişlerdir.

İşyerindeki olumsuz davranışları açığa çıkardığınızda bu çabanızı kimler takdir eder? Sorusuna katılımcılardan 11’i (% 57,8) iş arkadaşlarının, 6’ sı (% 31,6) amirlerinin, 4’ ü (% 21) ailesinin, 3’ ü (% 15,7) arkadaşlarının ve 2’ si (% 10,5) ise hiç kimsenin takdir etmeyeceğini belirtmişlerdir.

Yapmış olduğunuz bu davranışın onaylanıp/onaylanmamasını ne kadar umursanınız? Sorusuna verilen cevaplar şu şekildedir: Katılımcıların 6’sı (% 31,6) kendi vicdanı kabul ettiği sürece “onaylanmayı umursamadığını”, 7’si de (% 36,8) “umursadığı” ve “takdir görmek istediğini” ifade etmişlerdir. K(13), “işyerinde ahlaka uygun olmayan davranışların bildirilmesi bir vazifedir ve onaylanması gereklidir” şeklinde fikrini belirtmiştir. K(17) ise, “bildirimde bulunduğu davranışlar için onaylanmasa bile zamanla haklı olduğunun fark edileceğini” belirtmiştir.

Bu süreç sonucunda nasıl bir durumla/ tepki ile karşılaşacağınızı düşünüyorsunuz? Sorusuna verilen cevaplarda 5 katılımcının (% 26,3) olumsuz tepki alabileceğini, 3 katılımcının (%15,78) tepkiyi umursamadığını belirtmişlerdir. Katılımcı K(1) “hain ya da kahraman” olacağını, K(4) “engellenme, aşırı iş yükü, cezalandırma ya da karşı suçlama (iftira) ile karşılaşma ihtimalini olacağını”, K(3) “güç mesafesi yüksek kültürlerde hoş karşılanmayacağını” düşündüğünü, K(5) “hırsızlık, taciz, hakaret gibi olayları” kabul edemeyeceğini, K(9) “olumsuz durum olduğunda başa çıkabileceğini” düşündüğünü, K(15) “art niyetli kişilerin rahatı bozulacak diye dedikodu şikayet” olabileceğini, K(16) “çıkart ilişkisine göre durum sergileneceğini”, K(18) “amire bağlı bir durum” olduğunu düşündüğünü ifade etmişlerdir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bireyler yaşamlarının çoğunu işyerlerinde geçirirler. Örgütlerde çalışanların iş ortamı çok önemlidir. Çalışanlar, çalışma ortamının ahlaki davranışlara ve uygulamalara uygun olmasını beklerler. Özellikle son yıllarda literatüre giren mobbing gibi kavramların sayesinde çalışanların daha çok sesini duyurduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütlerde çalışanlar çalışma ortamında karşılarına çıkan ya da çıkabilecek olumsuz ahlaki olmayan davranış ve uygulamaları iletişim kanallarını kullanarak hem örgüt içinde hem de örgüt dışına whistle blowing (haber uçurma) iletebilmektedirler.

Whistleblowing davranışı, hain ya da kahraman olarak görülme, engellenme, aşırı iş yükü, cezalandırma ya da karşı suçlama (iftira) ile karşılaşma ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca Türk kültürü açısından, güç mesafesi yüksek kültürlerde whistleblowing davranışının hoş karşılanmayacağını da ifade etmek mümkündür. Türk kültürüne özgü “Kol kırılır yen içinde kalır”

ifadesi ile de ahlaka uygun olmayan davranışların kurum içerisinde çözülmesi gerektiği vurgulanmıştır. Chiu (2003), whistleblowing davranışının Avrupa ve Çin kültürü karşılaştırıldığında Çin kültürünün whistleblowinge daha eğilimli olduğu görülmüştür (akt. Cemaloğlu ve Akyürek, 2017).

Kişilik haklarına da aykırı olan hırsızlık, taciz, hakaret gibi olayların düzeltilmesine ilişkin whistleblowing davranışının sergileneceğini söylenebilmektedir.

Eğitim durumu yükseldikçe ahlaki olmayan davranışlardan rahatsızlık da artmakta olumsuz durumların düzeltilmesi isteği de arttığı görülmektedir.

Çalışanların çoğunluğunun kişilik özellikleri bakımından sorumluluk sahibi ve deneyime açık olduğu görülmüştür. Bu tarz kişilik özellikleri de whistleblowing davranışını tetiklemektedir. Ayrıca mülakatın kamu kurumunda çalışanlar üzerinde yapılması, hem kamuyu hem çalışılan kurumu aynı zamanda da devleti korumak felsefesiyle hareket edildiğini göstermektedir. Aktan (2006) kurumsal vatandaşlık davranışı, kurumsal itibar, etik ve sadakat davranışları arasındaki ilişkiye benzer sonuçların elde edilen bulgularla örtüştüğü düşünülmektedir.

Whistleblowing, etik bir davranış olarak görülmektedir. Cemaloğlu ve Akyürek (2017)'in çalışmasında içe dönük bir örgüt yapısına sahip kurumlarda içsel iletişim kanallarının tercih edildiği bulunmuştur. Çalışma sonucuna göre; kurum içi iletişim kanallarının kullanılmasıyla örgüt tarafından destek görülmesi durumunda, ahlaka uygun olmayan davranışların ortadan kaldırılabilmesi ya da azaltılabileceği düşünülmektedir. Kurum içi iletişim kanalları ile üst düzey yöneticilerin durumdan haberdar edilerek soruna çözüm bulunamaması durumunda kurum dışı iletişim kanallarının kullanılması tercih edilmektedir.

KAYNAKÇA

Akoğlan, Kozak, M. & Şahin, S. (2018). “Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Etik İkilem Üzerine Çıkarımlar”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1): 31-38.

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

Baltacı, A. (2017). “Erteleme Davranışı Eğilimi Ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 3(1): 56-80.

Bitlisli, F.& Dinç, M.& Çetinceli, E. & Kaygısız, S. (2013).” Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 459-480.

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

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

Çelik, D.& Telman, N. (2013). *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*, Ankara, Nobel Yayınevi.

Çetin, A.& Alacalar, A. (2016). “İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27): 193-216.

- Çetinel, M. H.& Taslak, S. (2017). “Çalışanların İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimi İle Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinin Kavramsal Boyutu”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 78-96.
- Deniz, E.& Erciş, A. (2008). “Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2): 301-330.
- Demirtas, Ö. (2014).” İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1): 136-156.
- Doğan, T. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1) 2013, 56-64.
- Eren, V. & Orhan, U. (2013). “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. *International Journal of Social Science*, 6(2): 455-468.
- Ergun Özler, D. & Dil Şahin, M. & Giderler Atalay, C. (2010). “ Teorik Bir Çerçevde Whistleblowing Etik”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2): 169-194.
- Ertürk, A. (2016). “The Relationship between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behavior for High School Teachers.” *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 1-22.
- Esen, E.& Kaplan, H.A. (2012). “ İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2): 33-52.
- Fettahlıoğlu, Ö. O.& Demir, S. (2014). “ Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri.” *Akademik Bakış* 45(Eylül).
- Gottschalk, P. & Holgersson, S. (2011). “Whistle-blowing in the Police”. *Police Practice and Research*, 12 (5): 397-409.
- Gökçe, A. (2012). “Öğretmen Adaylarının İslık Çalmaya (Whistleblowing) Yönelik Ahlaki Değerlendirmelerine Etki Eden Bazı Faktörler”, 1-12. 1. Uluslararası Değerler ve Eğitim Sempozyumu, 16-18 Kasım 2012, İstanbul.
- Jackson, D., Peters, K.& Andrew, S. & Edenborough, M. & Halcomb, E. , Luck, L.& Salamonson, Y. & Wilkes, L. (2010). “Understanding Whistleblowing: Qualitative Insights From Nurse Whistleblowers”, *Journal of Advanced Nursing*, May: 2294-2201.
- Kaplan, Ç. & Güven, A. (2017).” Yerel Yönetimlerde Örgütsel Bağlılık ve Whistleblowing”. *TURANSAM*, 9(36): 41-51.
- Kaygısız, E. G.&Çelik, A. & Kaplan, M. (2018). “ Aile İşletmelerinde Kayırmacılığın Bilgi İfşa Üzerine Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma”. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5 (27): 2997- 3005.
- Martin, B. (2013). “Whistleblowing: A Practical Guide.” Irene Publishing, Sweden.
- Mercan, N., Altınay, A. & Aksanyar, Y. (2012). “ Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2): 167-176.
- Mercan, N. (2015). “Ajzen’in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası)”. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 7(2): 1-14.
- Mordedzi, B. (2015). “Whistleblowing In Ghana: A Conceptual Analysis”. *Ijcciss Vol.2 Issue-04, (April, 2015) International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*: 1-11.

- Özsoy, N.& Beduk, A. (2015). “The Relationship Between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behaviour”. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4): 193-203.
- Özsoy, E. & Yıldız, G. (2013).” Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması”. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2): 1-12.
- Sarıcı Bulut, S. (2017). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Stresle Başa Çıkma ve Depresyon Arasındaki İlişkiler”. *Gazi Eğitim Fakültesi Örneği. Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6(2): 1205- 1221.
- Sayğan, S. (2011). Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Toker Gökçe, A.& Oğuz, E. (2015). “Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler.” *Sakarya University Journal of Education*, 5(1): 55-69.
- Yıldırım, A. (1999). “Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi.” *Eğitim ve Bilim*, 23(112).1-17.