

Bölüm 15

ÖRGÜTLERDE ETİK OLMAYAN UYGULAMALARIN İFŞA EDİLMESİ (WHISTLEBLOWING) DAVRANIŞI

Ferda ALPER AY¹

Giriş

Whistleblowing veya ifşa etme genel olarak, örgüt içinde illegal uygulamaların olması durumunda çalışanların bu durumu örgüt içinde veya dışında ilgili yerlere gönüllü olarak bildirmesini ifade etmektedir.

Örgüt içinde etik olmayan uygulamaların ifşa edilmesi bir yandan çalışanlara ispiyoncu, gammaz gibi isimler takılması ve olumsuz davranışlara maruz kalması gibi riskler yüklemektedir. Diğer taraftan örgüt zararına uygulamalarla karşılaşılması, ahlaki görev anlayışı içinde olan çalışanlarda rahatsızlık hissi yaratmaktadır. Whistleblowing davranışı, örgüte veya başka kişi veya topluma zarar gelmemesi için yapılan, kahramanca bir davranıştır.

Whistleblowing davranışı ile illegal veya yanlış yapılan uygulamaların açığa çıkarılması, örgüt etkililiğinin ve sürdürülebilirliğinin artmasında önemli katkılar sağlamaktadır

Whistleblowing (ifşa etme) Kavramı

İngilizcede “whistleblowing” kavramı kelime anlamı olarak “düdük çalmak” anlamına gelmektedir. Whistleblowing kavramı ilk olarak hukuki bir belgede 1963 yılında, yasalara aykırı veya ahlaki olmayan davranışlarda bulunan kişileri ifşa ederek durdurulması amacıyla kullanılmıştır. Bu kavram düdük çalma yoluyla aykırı davranışları gösterenlerin durdurulması anlamında kullanılmıştır (Hersh, 2002)

Whistleblowing, kavram olarak 1990’lı yıllardan itibaren akademik literatürde önem kazanmış ve araştırılmaya başlanmıştır. Tarihin en büyük muhasebe skandalının yaşandığı Enron şirketinde, şirket çalışanlarından Sherron Watkins’in ve yine WorldCom şirketi başkan yardımcısı Cynthia Cooper’un kendi çalıştıkları şirkette yaşanan muhasebe hilelerini açığa çıkarmasının ardından “whistleblowing”, popüler bir kavram olarak çok sık kullanılmaya başlanmıştır (Çiğdem, 2013).

¹Dr.Öğr.Üyesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, E-mail: ferdaalperay@hotmail.com

rüşvet, kaynakları israf eden veya kötüye kullanan, yasal olmayan uygulamalarda bulunan çalışanlar da yer alabilir.

Örgüte zarar verecek yasal ihlalleri içeren uygulamaları fark eden çalışanlar bu durumun örgüt içinde veya örgüt dışında çözülmesi için sessiz kalmanın doğru olmayacağına karar verip gerekli şikayetleri yapabilmeleri için örgüt tarafından gerekli önlemler alınmalıdır.

Whistleblower, örgüt içinde ispiyoncu olarak nitelendirilme, işten çıkarılma veya mobbinge maruz kalma gibi birçok riski göze alan kişidir. Çalışanların, güvenebileceği ve adil bir örgüt yönetiminin olması ve örgütte etkin whistleblowing politikasının olması durumunda çalışanlar yasal olmayan uygulamaları bildirmekten çekinmeyeceklerdir. Bu nedenle whistleblowing eylemi etkin bir yönetim için önem taşımaktadır.

Örgütün amaçlarına katkıda bulunacak davranışlar örgütler tarafından desteklenmelidir. Yasalara aykırı durumların ortaya çıkarılması örgütler için önemli maliyetlerin önüne geçmesinde katkılar sağlayacaktır. Örgütlerin belirlediği doğru bir whistleblowing politikası aracılığıyla örgüt içinde yanlış veya yasal olmayan uygulamaların önüne geçilebilecektir.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Arslan, E. T., & Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15.
- Aydan, S. (2018). İhbarcılık: Bir Kavram Analizi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 78-100.
- Başol, O., & Karatuna, I. (2015). Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi. *Marmara University Journal of Economic & Administrative Sciences*, 37(2), 153-170.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgment And Whistleblowing İntention: Examining The Moderating Role Of Locus Of Control. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 65-74.
- Çetinel, M. H., & Taslak, S. (2018). Çalışanların İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimi İle Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinin Kavramsal Boyutu. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 78-97.
- Çiğdem, S. (2013). Büro Yönetiminde Whistleblowing Ve Etik İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 93-109.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 43(1), 135-156.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Ertürk, A. (2016). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior for high school teachers. *Journal of Educational Sciences Research (JESR)*, 6(1), 1-22.
- Fettahioğlu, Ö. O., & Demir, S. (2014). Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik Ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (45), 1-26.
- Gökçe, A. T. (2014). Öğretmenlerin Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Değer Yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 1-11.
- Henik, E. (2008). Mad As Hell Or Scared Stiff? The Effects Of Value Conflict And Emotions On Potential Whistle-Blowers. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 111-119.

- Hersh, M.A. (2002), Whistleblowers Heroes or Traitors?: Individual And Collective Responsibility For Ethical Behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Kaplan, Ç., & Güven, A. (2017). Yerel Yönetimlerde Örgütsel Bağlılık ve Whistleblowing. *Turan: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 9(36), 41-51.
- Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing And Employee Loyalty. *Journal of Business Ethics*, 11(2), 125-128.
- Mercan, N. (2015). Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing İn Organizations: An Examination Of Correlates Of Whistleblowing İntentions, Actions, And Retaliation. *Journal Of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-Blowing İn Organizations*. New York, Routledge, Taylor & Francis Group, LLC.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case Of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P., Rehg, M. T.; Van Scotter, J. R. ve Miceli, M. P. (2004). Does Type of Wrongdoing Affect the Whistle-Blowing Process?. *Business Ethics Quarterly*, volume 14, issue 2, 219-242.
- Özler, D. Ergun, Atalay C.G. ve Şahin M.D. (2010). Whistleblowing. (Ed.: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa: Ekin Yayın Evi, 195-215.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K., Ömürgönülşen, 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*, Volume: 82, 929-939.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing As Planned Behavior—A Survey Of South Korean Police Officers. *Journal of business ethics*, 85(4), 545-556.
- 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*, Cilt:28, Sayı:1, 1-23.
- Seçkin, Z., & Karasoy, H. A. (2012). A Conceptual Study On The Relationship Between The İmportance Of Whistle-Blowing And Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 6(1), 49-58.
- Taş, F. & Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 34-54.
- Tavakoli, A. A., Keenan, J. P., & Cranjak-Karanovic, B. (2003). Culture And Whistleblowing An Empirical Study Of Croatian And United States Managers Utilizing Hofstede's Cultural Dimensions. *Journal Of Business Ethics*, 43(1-2), 49-64.
- Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). The Whistleblower's Dilemma And The Fairness-Loyalty Tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1027-1033.
- Yürür, S., & Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3).117-148.
- Zakaria, M. (2015). Antecedent Factors Of Whistleblowing İn Organizations. *Procedia Economics And Finance*, 28, 230-234.