



ROUTE

EDUCATIONAL & SOCIAL SCIENCE JOURNAL

ISSN: 2148-5518



Volume 11, Issue 1, January 2024, p. 81-92

**Article Information**

**Article Type:** Research Article

**This article was checked by iThenticate.**

**Doi Number:** <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3512>

**ArticleHistory:**

**Received**

23/12/2023

**Accept**

25/01/2024

**Available**

**online**

26/01/2024

## WHISTLEBLOWING: A CONCEPTUAL EVALUATION

### BİLGİ İFŞASI: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME

**Erol Kılıçlı<sup>1</sup>**

#### Abstract

The main purpose of this study is to explain the concept, importance and types of whistleblowing that we frequently encounter in the literature, to investigate the actions that cause whistleblowing and the effects of whistleblowing on employees and organizations. Whistleblowing can be defined as the reporting of irregularities or unethical actions inside and outside the organization. This is usually an action that is against legal, ethical or business rules. Information disclosure can include trade secrets of private companies, government security information or personal data of individuals. Such information leaks are generally considered illegal and can lead to serious legal consequences. Information disclosure can occur in different ways, such as through the media, organizational breaches or cyber-attacks. There are two types of information disclosure: internal and external. Internal whistleblowing is reporting within the organization, while external whistleblowing is reporting outside the organization. Reporting irregularities and unethical practices that occur within the organization is extremely difficult but also important. Therefore, in cases such as the production and marketing of products that threaten public health, violation of human rights, unregistered or child labor, tax evasion, violation of the rights of partners or stakeholders, harassment, physical/psychological violence, etc., the reporting of organizational employees who know these practices better than the public is of great importance.

**Keywords:** Whistleblowing, Whistleblower, Internal and External Whistleblowing.

#### Özet

Bu çalışmanın temel amacı, alan yazında sıkça karşılaştığımız whistleblowing kavramını, önemi, türlerini açıklamak, bilgi ifşasına neden olan eylemleri, bilgi ifşasının çalışanlar ve örgütler üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Bilgi ifşası, usulsüzlüklerin veya ahlak dışı eylemlerin örgüt içi ve örgüt dışına bildirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu genellikle hukuki, etik veya iş dünyasındaki kurallara aykırı olan bir eylemdir. Bilgi ifşası, özel şirketlerin ticari sırlarını, devletin güvenlik bilgilerini veya bireylerin kişisel verilerini içerebilir. Bu tür bilgi sızıntıları genellikle yasa dışı kabul edilir ve ciddi hukuki sonuçlara yol açabilir. Bilgi ifşası, medya, örgüt içi ihlaller veya siber saldırılar gibi farklı yollarla gerçekleşebilir. Bilgi ifşası, iç ve dış olmak üzere iki türlü yapılmaktadır. İç bilgi ifşası, örgüt içi yapılan raporlamalar; dışsal bilgi ifşası ise, örgüt dışı yapılan raporlamalardır. Örgüt içerisinde meydana gelen usulsüzlükleri ve ahlak dışı uygulamaları raporlama son derece güç ancak bir o kadar önemlidir.

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Şırnak Üniversitesi, Şırnak Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, [eroll.klc@gmail.com](mailto:eroll.klc@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-1441-2327>

Dolayısıyla, örgüt içerisinde halk sağlığını tehdit eden ürünlerin üretilmesi ve pazarlanması, insan haklarının ihlal edilmesi, kayıt dışı veya çocuk işçi çalıştırılması, vergi kaçırılması, ortakların veya paydaşların haklarının ihlal edilmesi, taciz, fiziksel/psikolojik şiddet uygulanması gibi durumlarda kamuoyuna nazaran bu uygulamaları daha iyi bilen örgüt çalışanlarının raporlamaları son derece büyük önem arz etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi İfşası, Bilgi İfşacısı, İç ve Dış Bilgi İfşası.

## GİRİŞ

Whistleblowing kavramını, bir örgütte meydana gelen etik dışı ve yasadışı eylemleri örgüt içi ve örgüt dışı yetkili mercilere bildirilmesi olarak tanımlayabiliriz. Yapılan etik dışı davranışları öncelikle örgüt içi mercilere bildirmek gerekmektedir. Örgüt içerisinde bu etik dışı davranışın önlenmesi konusunda gerekli adımlar atılmadığı takdirde örgüt dışına bildirilmesi uygun görülmektedir. Bazı durumlarda bilgi ifşası, toplumu ilgilendiren konularda, medya ve diğer yollar kullanılarak direk olarak kurum dışı mercilere aktarılabilir.

Bilgi ifşası, iç ve dış, resmi ve resmi olmayan, isimli ve isimli olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır. İçsel ifşa, yapılan bir usulsüzlüğün örgüt içi mercilere; dışsal ifşa ise örgüt dışı mercilere aktarılması olarak tanımlanmaktadır. Örgüt içi (içsel ifşa) ve (örgüt) dışı (dışsal ifşa) bildirimlerin avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Çalışanlar bu raporlamalar sonucunda psikolojik şiddet, taciz, tehdit, mobbing veya işten çıkarılma gibi durumlarla karşı karşıya kalabilirler. Bundan dolayı bilgi ifşacıları isimli olarak raporlamayı tercih edebilirler. İşletmeler ise bu gibi durumlarda kamuoyunda itibarlarının zedelenmesi, hatta kapatılmaya kadar gibi bir sürece girebilirler. Ancak bilgi ifşası, çalışanların haklarının korunmasına, örgütlerin, yapılan usulsüzlükleri görerek gerekli düzenlemeleri yapmasına ve kamu mallarının korunmasında önemli bir katkısı olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı bilgi ifşası, yapılan yanlış uygulamaların ve davranışların fark edilmesi ve engellemesi anlamında büyük öneme sahiptir.

Bilgi ifşası son dönem literatüründe, başta Avrupa ve Amerika olmak üzere ülkemizde de üzerinde çalışma yapılan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar, muhasebe vergi usulsüzlükleri, whistleblowing davranışını etkileyen etmenler, whistleblowing ve etik ilişkisi, whistleblowing ve mobbing ilişkisi, çalışanların ihbarcılık eğilimi ile örgütsel adalet algısı ilişkisi, örgütsel vatandaşlık davranışı ile etik ifşa arasındaki ilişki olarak karşımıza çıkmaktadır.

Whistleblower, yüksek etik değerlere bağlılığının sonucu gösterdikleri bu davranışlar örgütler tarafından gerektiği şekilde ödüllendirilmeli ve bu sayede diğer çalışanlar bilgi ifşasına teşvik edilmelidirler.

### Kavramsal Çerçeve

Örgütlerde bilgi ifşası kavramı, ilk olarak 1963 yılında Otto F. Otepka'nın güvenlik riskleri ile ilgili Amerika Birleşik Devletleri Senatosu'nun Alt Komitesine verdiği hukuk metninde karşımıza çıkmaktadır. Bu metinde, olumsuzlukları ifşa etme, etik değerlere ve yasalara aykırı olan durumlarda oluşan tehlikelerin ve risklerin ortaya çıkarılmasını sağlamak olarak tanımlanmıştır (Candan ve Kaya, 2015: 308).

Whistleblowing (bilgi ifşası) kelimesi, Türkçede tam karşılığı bulunmayan bir kavram olarak ifade edilmiştir. Kelimenin karşılığı, bir faul olduğunda oyunun çalınan bir düdükle durdurulması, herhangi bir suç işlendiği zaman polisin düdük çalarak halkın dikkatini çekmeye çalışması (Hersh, 2002'den aktaran: Aktan, 2015:20) veya iş yerindeki suiistimalleri, usulsüzlükleri ya da ihmalleri ifşa etmesi ve açığa çıkarması olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, özellikle Angla-Sakson literatüründe "ortak bir yanlış olduğunda kamuoyuna başvurmak" anlamında kullanılmaktadır (Aydın, 2003: 81). Literatürde bilgi ifşası ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımların bir kaçını aşağıda kısaca açıklanmıştır.

İngilizcede Whistleblowing kavramı, geçmişte veya var olan örgütsel tehlike ve riskleri önlemek amacıyla örgüt üyelerinin uyarı veya ikaz etmede kullandıkları bir çaba olarak ifade edilmektedir (Sarioğlu Uğur ve Özdemir, 2019: 73). Türkçe alan yazında Whistleblowing kavramına karşılık “bilgi uçurma, bilgi ifşası, açığa çıkarma, sorun bildirme, ihbarcılık, ifşa etme, izharcılık ve ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Yazarkan ve Yılmaz, 2016; 947) ifadeleri kullanılmaktadır.

Literatürde karşılaşılan ve en çok tekrarlanan tanım ise, işverenin kontrolü altında yasadışı, ahlaki olmayan veya meşru olmayan uygulamaların örgüt üyeleri (eski veya şimdiki) tarafından eylemleri etkileyebilecek kişi veya kuruluşlara açıklanmasıdır (Oelrich, 2019. 178).

Bilgi ifşası, örgütte yer alan bilgi veya veriye erişim hakkı bulunan bireyler tarafından gerçekleştirilen ve bu kişilerin haksızlığı düzeltme potansiyeli bulunan örgüt içinde ve dışındaki bir kişi veya kuruma, herhangi bir zorunluluk olmaksızın, bilerek, örgütün kontrolü altında olan veya örgütü içeren, gerçek, şüpheli, öngörülen bir haksızlık veya hukuka aykırılık ile ilgili kayıtlara geçirilecek bir ifşa etme davranışında bulunulmasıdır (Özler vd., 2010: 171).

Başka bir tanıma göre ise bilgi ifşası, algılanan örgütsel yanlış yapmayı düzeltmek isteyen içerdekiler olarak sınırlı bir şekilde tanımlanırken, daha geniş bir şekilde endişeli bir vatandaş, her sahtekârlığa ışık getiren bir aktör, içerdekilerin ve yabancıların kategorilerine mensup bir oyuncu olarak da tanımlanmaktadır (Samaili ve Arroyo, 2019: 98). Bilgi ifşası, yasadışı, ahlaksız veya gayri meşru eylemleri, düzeltici eylemlerde bulunabilecek kişi ve kurumlara bildirmektir (Joanne, Gary ve Cristobal, 2014: 647). Bilgi ifşası, bir kuruluşun mevcut veya geçmişte çalışan bir üyesi tarafından, o kuruluşun üst yönetimine veya kamuya kuruluş tarafından yapılan ciddi bir yanlışlık hakkında doğru bilgi vermek için yapılan bir çaba olarak tanımlanabilir (Nayir ve Herzig, 2012: 198).

Örgütsel yapı içerisinde whistleblowing davranışını sergileyen bireyler “whistleblower” olarak adlandırılmaktadırlar. Mevcut olay ya da durumlar hakkında herhangi bir bilgiye sahip olan bu kişiler, örgüt çıkarlarına ters düşen durumları açığa çıkarmakta ve örgüt için gelecekte tehlike yaratabilecek olan ihmâl, suiistimal ve tehditleri ortaya koymaktadırlar (Yaraş, 2019: 668). Whistleblower kimlerdir? sorusuna cevaben, Enformasyon sahibi eski çalışanlar, enformasyon sahibi kurum dışı çalışanlar ve örgüt dışında olsa bile örgüt içi enformasyona sahip çalışanlar denilebilir (Aktan, 2015: 22-23).

Örgütsel bağlamda bilgi ifşası ise, yanlış bir şeyi, usulsüzlüğü veya bir adaletsizliği açığa çıkarmak için konuşmayı, fısıldamayı, ses çıkarmayı, sinyal vermeyi, raporlamayı veya gizli bilgi vermeyi ifade eder (Afe vd., 2019: 301). Tani (2018), bilgi uçurmayı şu bir örgüt çalışanının zorlama ile değil, kendi rızasıyla ve mesleki ve toplumsal sorumluluklarını ön planda tutarak, iş yerindeki yöneticilerin, iş arkadaşlarının veya işletme sahiplerinin gerçekleştirdikleri, göz yumdukları veya onların izinleri dâhilinde gerçekleşen her türlü ahlaki ve yasal yanlış uygulamaları çeşitli kanallar aracılığı ile diğer insanlara duyurması şeklinde tanımlamıştır (Tani, 2018: 85). Bu tanımlar ışığında, bir eylemin raporlanabilmesi, yani bilgi ifşası olabilmesi için şu özellikleri taşıması gerekmektedir (Mercan, 2015: 4):

- Bilgi ifşasının örgüt çalışanı tarafından yapılması gerekir,
- Daha önce ifşa edilmemiş bir raporlamanın olması gerekir,
- Yapılan raporlamanın örgüt veya örgüt çalışanının etik dışı bir davranışını içermesi gerekir,
- Raporlamanın iç veya dış iletişim kanallarına aktarılması gerekir.

### **Bilgi İfşasının Önemi**

Örgüt içerisinde meydana gelen usulsüzlükleri ve ahlak dışı uygulamaları raporlama son derece güç ancak bir o kadar önemlidir. Dolayısıyla, örgüt içerisinde halk sağlığını tehdit

eden ürünlerin üretilmesi ve pazarlanması, insan haklarının ihlal edilmesi, kayıt dışı veya çocuk işçi çalıştırılması, vergi kaçırılması, ortakların veya paydaşların haklarının ihlal edilmesi, taciz, fiziksel/psikolojik şiddet uygulanması gibi durumlarda kamuoyuna nazaran bu uygulamaları daha iyi bilen örgüt çalışanlarının raporlamaları son derece büyük önem arz etmektedir (Başol ve Karatuna,2015: 158).

Bunun yanı sıra, bilgi ifşası, işçinin iş yerinde öğrendiği ve kamu sağlığını tehdit edebilecek bilgiler, iş yerinde işlenen ve gizli tutulmaya çalışılan suçlar, yasal hükümlere uygun hareket etmemek ve doğaya zarar verebilecek iş yeri uygulamalarının gizlenmesinin açığa çıkarılması konusunda da önemlidir (Aydın, 2003: 85-86). Bir örgütün içinde yaşanan gelişmelerin dışardan takip edilmesi her zaman kolay değildir. Ancak örgüt çalışanlarının içerden aktardığı bilgiler, örgütlerin denetlenmesi konusunda önem arz etmektedir. Bu nedenle bilgi ifşası, eylemleri örgütsel kötü yönetimleri önleyebilmek için iç denetim görevi görmekteyken, bilgi ifşacıları ise denetçi görevi üstlenmektedirler (Yıldız ve Tani, 2018: 54).

Bilgi ifşasının en önemli etkisinin toplum ve kamu yararına olduğu söylenmektedir. Bilgi ifşası ile usulsüzlük ve yolsuzluk yapanların açığa çıkarılmasının yanında, yanlış yapma potansiyeline sahip insanların da korkutulması hedeflenmektedir (Aydın, 2003: 89).

Mesleki Dolandırıcılık ve Kötüye Kullanım Alanlarına İlişkin Milletler Sertifikalı Dolandırıcılık Denetçiler Birliği (ACFE)' nin 2010 yılında yayımladığı rapora göre, kurumlarda yapılan dolandırıcılık maliyetinin, yıllık gelirlerin % 5 oluşturduğunu bildirmektedir. Bu miktar, brüt dünya ürünlerine uygulanırsa, 2,9 trilyon dolarlık dolandırıcılık demektir. Bu sebeple organizasyon üyeleri bilgi ifşası yoluyla dolandırıcılığı en az seviyeye indirmeye yardımcı olabilecek kontrol kaynağını temsil etmektedirler. ACFE'nin 2010 raporuna göre dolandırıcılığı tespit etmenin en etkili yönteminin bilgi ifşası olduğu ortaya konulmuştur (Robinson vd., 2012: 213).

Bilgi ifşasına konu olan eylemler, gereksiz zarar verme, insan haklarını ihlal, yasal olmayan işlemler, örgütsel amaçlara aykırılık gibi sebeplerle ve tamamen etik amaçlara uygun olmalıdır. Aksi takdirde, birilerine zarar vermek suretiyle bundan kişisel fayda sağlamak amacıyla yapılan bir bilgilendirmenin halk arasında gammazlama veya ispiyonculukla farkı olmayacaktır. Bilgi ifşası sonucunda, etik olmayan durumun veya eylemin ortadan kalkacağına emin olunmalıdır. Çünkü etkili olmayacağı bilindiği halde kamuyu, kendisini ve ailesini meşgul etmenin ve zarara sokmanın bir anlamı yoktur (Arslan, 2001: 103-104).

Bütün bu açıklamalardan sonra, bilgi ifşasının etik bir davranış olarak görüleceği temel durumları aşağıda sıralamak mümkündür (Özler vd., 2010: 186):

- Bilgi ifşası konu olan davranışın, genel kabul görmüş etik ilkelere ve yasalara aykırı olduğundan emin olunması gerekmektedir.
- Bilgi ifşacıların elinde etik dışı davranışa yönelik elle tutulur kanıtların olması gerekmektedir. Sadece şüphe ve enformel bilgilerle harekete geçmek doğru değildir.
- Bilgi ifşacıların açığa çıkarmak istediği etik dışı bilginin, örgüte, örgüt içindeki çalışanlara ve topluma ciddi maliyetleri olmalıdır.
- Bilgi ifşacılar, uçuracağı bilgi ile kendisine, ailesine veya bir başkasına fayda sağlama amacı taşımamalıdır.
- Bilgi ifşacılar etik dışı bir durumla karşılaştığı zaman, öncelikle bunu örgüt içerisindeki amir ve ilgili yöneticilere iletmeli ancak ilgililerin hiçbir eyleme girişmediklerini gördüğü zaman dışsal bilgi ifşasına başvurmalıdır.
- Bilgi ifşacılar herhangi bir zorunluluk veya baskı nedeni ile değil; tamamen gönüllülük esasına göre yanlış uygulamaları ifşa etmelidir.

Bilgi ifşası sadece beyaz yakalı suç (zimmete para geçirme) azaltmaya değil, aynı zamanda topluma ve ülkeye zarar veren bir usulsüzlüğün engellenmesine yönelik bir davranıştır (Ay Alper, 2018: 250).

### **Bilgi İfşası Türleri**

Micelli ve Near (1992) bilgi ifşasını iç (internal) ve dış (external) olmak üzere iki farklı türe ayırmıştır. Bilgi ifşasındaki iç ve dış ayrımı, şikâyeti alıcının kimliğine bağlıdır. Eğer bilgi ifşası üst yönetime, denetim komitesi veya doğrudan gözetmenler gibi kuruluştaki kişilere yönlendiriliyorsa bu durumda şikâyetçi iç bilgi ifşacısı olarak, eğer doğrudan medyaya, hükümet ya da herhangi bir yasa uygulayıcı kurum gibi dış bir organa yönelirse şikâyetçi dış bilgi ifşacısı olarak ifade edilmektedir (aktaran; Samaili ve Arroyo, 2019: 97).

Park ve arkadaşları (2008) örgütteki yasalara aykırı olan durumları ifşa etme davranışlarını kategorize ederken, içsel ve dışsal ifşa etme ayrımının yanı sıra, resmi/resmi olmayan yollarla yapılan ifşa etme ve isim belirterek/belirtmeyerek yapılan ifşa kategorilerini de ele almışlardır (aktaran; Celep ve Konaklı, 2012: 68). Bilgi ifşacılarının misilleme ve tehdit nedeni ile kimlik bilgilerini saklamayı tercih ettikleri görülmektedir (Candan ve Kaya, 2015: 310). Şekil 1.'de Park ve arkadaşlarının (2008) bilgi uçurma tipolojisi gösterilmiştir (Park vd., 2008: 930).

Tablo 1. Whistleblowing Tipolojisi

Whistleblowing	Resmi	İsimli	İç
		İsimsiz	Dış
	Resmi Olmayan	İsimsiz	İç
		İsimsiz	Dış
		İsimsiz	İç
		İsimsiz	Dış

Kaynak: Park vd. (2008).

Park ve arkadaşlarına (2008) göre resmi ifşa etme, organizasyonda meydana gelen yasadışı ve etik dışı davranışların organizasyonların belirlediği iletişim yollarıyla ve kurallarıyla ifşa edilmesidir. Resmi olmayan ifşa etme ise çalışanın organizasyonda tespit ettiği yasadışı ve etik dışı durumları yakın gördüğü veya güvendiği birisine iletmesidir (aktaran; Kart vd., 2017: 24). İsim belirterek yapılan ifşa etme davranışında çalışanın organizasyondaki yasadışı ve etik dışı davranışı kendi ismini kullanarak raporlaması, isim belirtilmeyerek yapılan ifşa etme ise yasadışı ve etik dışı eylemleri çalışanın isim vermeden veya takma isim kullanarak bildirmesidir (Başol ve Karatuna, 2015: 157-158).

Örgüt içerisindeki usulsüz ve yasadışı uygulamaları ilgililere bildirmek şeklinde de ifade edilen bilgi ifşası bir süreçtir ve örgütteki herhangi bir yanlış uygulama ile karşı karşıya kalındığında bunun ifşa edilmesi için belli aşamaların tamamlanması gerekmektedir. Bilgi ifşası sürecinde yer alan aşamaları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Özler vd., 2010: 172):

- İlk olarak ilgili yöneticiye başvurmak,
- Ailenizle bu konu hakkında tartışmak,
- İlgili yöneticinin soruna duyarsız kalması sonucu diğer üst kademelerle iletişime geçmek,
- Örgütünüzdeki etik ile ilgili görevli ya da ombudsman (örgüt içerisinde yasa-dışı veya etik dışı iddiaları soruşturacak büro) ile iletişime geçmek,
- Örgüt dışındaki yetkililerle ilişki kurmayı düşünmek,
- Örgüt dışındaki herhangi bir kişiye veya kuruma başvuruda bulunmak ve işten ayrılmak.

### İç Bilgi İfşası

Etik dışı ve yasal olmayan bir eylemin örgütün kendi içerisinde yetkili makamlara raporlanması olarak tanımlanan iç bilgi ifşası, örgüt içi raporlamaya konu olan eylemin

düzeltilmesine olanak sağlayarak örgüt dışı ifşasının olumsuz sonuçlarını önleyebilmektedir. Yani işveren, illegal davranışın örgüt içi ifşasını teşvik için adımlar atmazsa veya çalışan muhalefetini bastırırsa örgütün raporlanan eylemleri düzeltmesine olanak sağlayamaz ve sonuç olarak çalışanların dış bilgi ifşasına yönelmeleri kaçınılmaz olacaktır (Arslan ve Kayalar, 2017: 19).

En çok bilgi ifşası ilk önce organizasyon içinde gerçekleşir ve bu başarılı olmazsa bazen ikinci bir seçenek olarak dış bilgi ifşasına dönüşebilir. Dış bilgi ifşası, örgüt için zararlı olduğu kadar bilgi ifşacısı için de zararlı olabilir. Sonuç olarak örgütler, yasal masrafları ve itibar kaybını önlemek amacıyla örgüt içi bilgi ifşasını teşvik eden uygulamalar üzerinde yoğunlaşmaktadırlar (Pittroff, 2014: 401).

Bu bağlamda örgüt, iç bilgi ifşasını teşvik ederek dış bilgi ifşasını önlemek istiyorsa çalışanlarına şu imkânları sunması gerekmektedir (Near ve Miceli, 2015: aktaran Yardımcı, 2018: 91):

- Örgüt içerisinde çalışanlarına etik dışı eylemleri bildirmeleri için destek vermeli,
- Etik dışı eylemler araştırılmalı ve sonuçları çalışanları ile paylaşılmalı,
- Örgüt içerisindeki etik dışı eylemleri raporlayan çalışanlarına karşı misillemeye izin verilmemeli.

İç bilgi ifşası ile yöneticiler durumdan hemen haberdar olabilmekte diğer çalışanlara ve kamuoyuna durum yansımadan önce sorunun ortadan kaldırılması sağlanabilmektedir (Tani, 2018: 286).

### **Dış Bilgi İfşası**

Dış bilgi ifşası, bir çalışanın o örgütün dışında herhangi birisine açıkça bildirdiği bir eylemi ifade etmektedir (Nayir ve Herzig, 2012: 199). Dış bilgi ifşası, yalnızca iç bilgi ifşası mekanizması yerinde olmadığı, başarısız olduğunda veya şüphe duyulduğunda tercih edilmektedir (Dhamija ve Rai, 2018: 39). Yasaların yetersiz kaldığı ve yasal korumanın olmadığı zamanlarda içsel olana göre daha çok tercih edilmektedir. Bunun nedenlerinden bir tanesi, whistleblower'ın can güvenliğinden endişe edilmesidir. Whistleblower, etik dışı davranışı kamuoyunda gündem yapıp destek bulmayı hedefleyerek, medyanın dikkatini çekerek kendini ifade etme ve savunma şansını artıracaktır (Tani, 2018: 287).

Bu açıklamalar ışığında aşağıdaki şartların oluşması halinde bilgi ifşası eylemini dış ifşa olarak meşru kabul edilebilmektedir (De George, 2004: aktaran Aktan, 2015: 25);

1. Organizasyon içerisindeki yasadışı ve etik dışı eylemlerin topluma maliyeti çok yüksek boyutlarda ise.
2. Whistleblower bu konudaki şüphelerini örgüt içerisinde üst yönetime bildirmiş iseler.
3. Whistleblower, elde etmiş olduğu kanıtları adaletine güvendiği yetkililer ile paylaşmış ve usulsüzlükleri aktarmış ise.
4. Whistleblower üst yönetimdeki kişilere konuyu aktarıp, onlardan tatmin edici bir cevap almamış ve çaresiz kalmış ise.
5. Whistleblower olayı kamuoyuna aktarıp var olan etik dışı uygulamanın sona ereceğine inanıyor ise.

Bunun yanı sıra, De George'un ise dış bilgi ifşasının ahlaken izin verilebileceği beş kriteri şöyle açıklamaktadır (De George, 2004: aktaran Hoffman ve Schwartz, 2015: 773);

1. Firma, ürünü veya politikası yoluyla ister çalışanına isterse toplum için ciddi zarar/zararlar vermelidir.
2. Çalışanlar ürünün kullanıcısı veya genel halk için ciddi bir tehlike belirttikten sonra, bunu derhal üstlerine rapor etmeli ve endişelerini bildirmelidirler. Bunu yapmadıkça bilgi ifşası eyleminde haklı değildirlere.

3. Yönetici, endişe ve şikâyet konusunda etkili bir şey yapmazsa çalışan, şirket içindeki dâhili prosedürleri ve olasılıkları tüketmeli, yani konuyu mümkünse yönetim kuruluna taşımalıdır.
4. Whistleblower, raporlamanın doğruluğuna, yani işletmenin ürün veya uygulamasının kullanıcı ve kamu için ciddi tehlikeler doğurduğuna tarafsız gözlemciyi ikna etmelidir.
5. Çalışanın, etik dışı eylemleri raporlamanın nedenleri güçlü olmalıdır. Çünkü başarılı olma şansı çalışanın aldığı riske ve maruz kaldığı tehlikeye değer olmalıdır.

### Bilgi İfşası Nedenleri

Çalışanların bireysel veya örgütsel bir usulsüzlüğü raporlama niyeti, örgütsel, durumsal ve kişisel faktörlere dayanmaktadır (Nayir ve Herzig, 2012: 200). Bilgi uçuran kişiler genellikle ıslığı öncelikle ahlaki nedenler ile üflerken, diğerleri ise öncelikle diğer kaygılar tarafından motive edilmektedirler (Watts ve Buckley, 2017: 671).

Bazı bilgi uçuranlar potansiyel finansal ödüller ile motive olurken diğerleri makul beklentiyle çok az veya hiç raporlama riski taşımamaktadırlar. Başka bir ifadeyle, bazı bilgi ifşacıların gözlemledikleri yanlış yapıları rapor edip etmemeye karar verirken maliyet-fayda analizine daha fazla güvendikleri görülmektedir (Watts ve Buckley, 2017: 670).

Bilgi uçurana raporlama konusunda teşvik eden psikolojik ve sosyal baskılar (dini sadakat, değerler, ahlak) bulunmaktadır. Medya ve finansal baskılar, mesleki hedefler ve itibarda gazeteciler için bilgi ifşası konusunda en önemli faktörler olduğunu ileri sürmektedir (Samaili ve Arroyo, 2019: 99). İfşada bulunan kişilerin korunması ve bu kişilerin zarar görmelerinin engellenmeye çalışılması bilgi ifşası'nın ahlaklı bir davranış olmasından kaynaklanmaktadır.

Bunu yanında bilgi ifşasını etkileyen pek çok neden söz konusudur. Yapılan araştırmalarda bilgi ifşası davranışını kişisel, örgütsel ve durumsal faktörler öne çıkardığı söylenmektedir. Kişisel faktörler, cinsiyet, ahlaki gelişim düzeyi, yüksek benlik saygısı ve bireyin içsel kontrol odaklı olması gibi etkenlerdir. Örgütsel faktörler, örgütün kültürü, demokratik yapısı, liderlik biçimi gibi değişkenlerdir. Durumsal faktörler ise, eylemin türü, eylemin doğrudan gözlenip gözlenmediği, eylemin diğer çalışanlar tarafından yasa dışı veya etik dışı olarak tanımlanıp tanımlanmadığı gibi durumlardır (Ay Alper, 2018: 250).

Bilgi uçuranlar çalışma arkadaşlarında meslek etiği farkındalığı oluşturmak, çalışma arkadaşlarının öz denetimli olmasını sağlamak ve yöneticilerin adaletli kararlar alabilmeleri için bilgi uçurabilmektedir (Baltacı, 2017: 7). Bilgi ifşasının nedeni, haklı ahlaki gerekçelendirmelere dayanmalıdır. Mesleki bir gereklilik olarak kabul edilen bilgi ifşası, hem örgüte hem de hizmet verdiği gruplara fayda sağlayacak ve dolayısıyla toplumsal bir fayda sağlayacaktır (Ray, 2006 aktaran Yıldız ve Tani, 2018: 56).

İşletmelerde maddi kazanç elde etmeye yönelik suiistimallerin olması (yolsuzluk, rüşvet vb.), çıkar çatışması, görevin kötüye kullanılması, meslek etiğine yakışmayacak kusurlu davranışlar, kaynak israfı, kötü yönetim, adaletin yanıtılması, mobbing ve cinsel taciz gibi ahlaki olmayan bazı davranışların olduğu görülmektedir (Bayram ve Zeybek Yılmaz, 2019: 250).

Örgütte çalışanlar örgüt içerisinde karşılaştıkları etik dışı davranışlara üç farklı şekilde tepki göstermektedirler. Bunlar (Aktan: 2015: 25-26);

**Sesini çıkarmama:** Birey, etik dışı davranışı görmekte ve bilmekte ancak bu konuyu yetkili kişilere veya makamlara raporlamaktan kaçınmaktadır. Bu etik dışı davranışın kendisine maddi veya manevi zararı dokunmadığı için böyle bir yolu tercih ettiği söylenmektedir.

**Karşı Çıkma ve Mücadele:** Birey, örgüt içerisinde yasadışı ve etik olmayan bir davranışla veya eylemle karşılaştığı zaman öncelikle örgüt içindeki yetkililere veya makamlara bildirmekte ve bu süreci yakından takip etmektedir. Eğer sonuç alamayacağına inanıyorsa

bu etik dışı davranışı örgüt dışı makamlara ve hüküm vericilere ifşa etme yolunu tercih etmektedir.

**Kaçıp gitme:** Bu davranışın gelişmesinde ise birey, eğer kendisine yönelik psikolojik şiddet, mobbing veya fiziksel zarar geleceğine inanıyorsa mücadele etmekten kaçınmakta ve sorunu örgütten ayrılarak çözeceğine inanmaktadır.

### **Bilgi İfşasının Bireyler ve Örgütler Üzerindeki Sonuçları**

Toplum bireylerden oluştuğu için her birey bilgi ifşacılara hak verme veya onu destekleme eğiliminde olmayabilir. Yapılan çalışmalarda, çoğunlukla bilgi ifşacıların olumsuz sonuçlarla karşılaştığı belirtilmektedir. Bu durumda bilgi ifşacıların aldığı karar sonucu kamunun olumsuz tepkisine rağmen kamunun yararını gözetmelidir (Özler vd., 2010: 188).

Ayrıca, bilgi ifşasının bilgiyi ifşa eden çalışan, kurum veya iş yeri üzerinde olumlu veya olumsuz birtakım etkileri bulunmaktadır. Bilgi ifşasının bilgiyi ifşa eden çalışan bakımından en önemli olumsuz etkisi ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalmasıdır. İfşa ettiği bilgidan dolayı tehditler alan, iş yerindeki statüsünden edilen ve şantaja maruz kalan birçok çalışan bulunmaktadır. Çalışan için bu davranışın olumlu etkisi ise çevreye ve insanlara zarar verebilecek olayların ortaya çıkarılması ile vicdani rahatlamadır (Aydın, 2003: 87). Örgütler ayrıca, harici raporlama sonucu iç mekanizma prosedürlerin ihlali sonucu ifşacıları işten çıkarabilmektedirler (Baç, 2009: 234).

Örgütsel iklim, çalışanların bilgi ifşası niyetini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin, çalışanın çalışma ortamındaki adalet ve etik anlayışa, denetçiye ve kuruma olan güveni karar vermesini olumlu yönde etkilediği söylenmektedir (Afe vd., 2019: 301).

Bilgi ifşasının işletmeler açısından da önemli etkileri vardır. Birincisi, çalışanın edindiği bilgiyi amirine veya işverenine bildirmesi işletmenin iç denetim uygulamasına, iş yerindeki strateji ve uygulamaları kontrol etmesine ve böylece mal ve hizmet kalitesinin artmasına olanak sağlayabilmektedir. İkincisi ise, işletmenin kendisi hakkında ifşa edilen bilgi sayesinde oluşacak olumsuz havayı bertaraf etmek için daha düzenli ve daha dikkatli bir şekilde çalışması söz konusudur. Fakat ifşa edilen bilgi, işletmelerin denetlenmesine, çalışanlarının ve yöneticilerin cezalandırılmasına veya işten çıkarılmasına hatta işletmenin tamamıyla kapanmasına yol açabilmektedir (Aydın, 2003: 88).

Bilgi ifşasına neden olan konunun büyüklüğüne veya küçüklüğüne göre bazı sonuçları olabilmektedir. Kimi zaman bir ülkenin kanunlarında düzenleme yapılması ve kamu zararı ile olumsuz uygulamaların son bulması, kimi zaman ise, bir örgütün saygınlık ve maddi kayba uğraması ve bilgi uçurmanın işten çıkarılması gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Tani, 2018: 59).

Bununla birlikte bilgi ifşa edenler ile ilgili görüşler farklılaşmıştır. Bazıları bilgi uçuranları, şirket sadakatinden çok bir kahraman olarak görürken (çevreye saygı, halk sağlığı, kamu yararı), bazıları ise ifşacıları, örgütsel normların hain ihlal edicileri olarak görmektedirler (Nayir ve Herzig, 2012: 198-199).

Bilgi ifşası, yalnızca mevcut örgüt içindeki ilişkileri değil daha sonraki iş olanaklarını da tehlikeye atmaktadır (Nayir ve Herzig, 2012: 199). Sosyal ve psikolojik sonuçları birçok çalışanın bilgi ifşası konusunda pişmanlık duyduğunu göstermektedir. Tabii ki, bilgi uçurmanın kişisel sonuçları, sosyal ve psikolojik yaptırımlarla kalmayıp aynı zamanda idari yaptırımlarla da sonuçlanmaktadır (Watts ve Buckley, 2017: 670).

Bu gibi durumlarda bilgi ifşacılarını susturmak için kullanılan bazı taktikler şunlardır (Devine ve Reaves, 2016: 958-959);

- Kişiselleştirilmiş saldırılar yoluyla “smokescreen sendromu” bilgi ifşacıya karşı kâğıt üzerinde zarar verici bir kayıt oluşturmak
- Onları tehdit etmek
- Bilgi ifşacıları işten, meslektaşlarından ve bilgidan izole etmek



- Başarılı olmalarını imkânsız kılarken, ortaya çıkardıkları sorunu çözmek için randevular ile başarısızlık kurarak “kartların kaidesine” koymak
- Kariyerlerini felç etmek
- İşlerini ortadan kaldırmak
- Fiziksel şiddete başvurmak
- Herhangi bir suçlamada tazminat davası açmak
- Sahte suçlardan kovuşturma açmak
- Kara listeye almak gibi

Özetle bilgi ifşası davranışının çalışanlar açısından işten kovulma, dışlanma, yalnız bırakılma, psikolojik gerilim, ekonomik gelir kaybı, saygınlık ve itibar kaybı, ailevi problemler, yeni iş bulmada zorluklar, tehdit ve şantajlar, hakkında açılan davalar, hain, ispiyoncu, sadakatsiz gibi ithamlar gibi, toplumsal açıdan, yolsuzlukların ve hukuksuzlukların engellenmesi, suçluların kamuoyu nezdinde ifşa edilmesi, kamu sağlığı, bütçesi ve hakları konusunda iyileştirmelerin yapılması, örgüt açısından ise, kurumsal yozlaşmanın önlenmesi, kuruma zarar veren çalışanın ifşa edilmesi, kamuoyunda itibar ve imaj kaybı, ekonomik kayıplar, çalışan sermayesinde yaşanan kayıplar şeklinde sonuçları olmaktadır (Yıldız ve Tani, 2018: 62).

Yukarıda bahsi geçen tehlikelerin önlenmesi için örgüt içerisinde etkin bir bilgi ifşası politikası oluşturulması için örgütün yapması gereken işlemler şunlardır:

**Üst Yönetimin Kararlılığı:** Bilgi ifşası konusunda üst yönetim samimiyet ve kararlılığını ortaya koymalıdır. Herhangi bir kurumsal sorumluluk varsa kurum, sorumluluğu kabul etmeli ve çözüm bulmalı, ancak kurumsal sorumluluk yoksa ve sorun bireylerin hırslarından kaynaklanıyorsa, kurum, sorumluları bulup gerekenin yapılması hususunda tutarlı davranmalıdır (Uyar ve Yelgen, 2015: 97).

**Eğitim:** Örgüt, çalışanları yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemler hakkında bilgilendirmelidir. Çalışanlara iş yerinde yeterli kanıt olmadan yapılacak olan asılsız ihbarların olumsuz sonuçları hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılmalıdır (Çiğdem, 2012: 73).

**İletişim:** Organizasyonda, iletişim hatları tamamıyla açık olmalıdır. Özellikle örgüt içerisinde etik-dışı davranışlarla karşılaşıldığında bu durumun kimlere ve ne şekilde raporlanacağı hakkında bilgi verilmelidir. Yönetim, çalışanların ihbarlarına cevap verecek bir bölüm oluşturmalı ve oluşturulacak bu bölümde çalışacak kişilerin güvenilir, etkin iletişim becerisine sahip ve etik hassasiyete sahip bireylerden oluşması önemlidir (Çiğdem, 2012: 74). Çağımızın sunduğu internet imkânlarından faydalanarak e-posta açılarak çalışanların yanlış uygulamaları bu e-postaya göndermeleri teşvik edilmelidir. Böylece çalışanların yapacağı ahlak dışı uygulamaların çalışanlar tarafından ihbar edilme olasılığını hesap edecektir (Uyar ve Yelgen, 2015: 97). Olumsuz durumları raporlama davranışının çalışanlar ve örgüt içerisinde olumlu sonuçlanması, yasa dışı ve etik dışı davranışın erken teşhis edilmesi örgüt içindeki iletişim ile bağlantılıdır (Başol ve Karatuna, 2015: 158).

**Ombudsman:** Örgüt içerisinde yasa-dışı ve/veya etik-dışı iddiaları soruşturacak ve raporlayacak bir ombudsman bürosu oluşturulmalıdır. Bu bölümde çalışacak denetçilerin doğruluk, dürüstlük, objektiflik, adalet, topluma değer verme ve hesap verebilirlik gibi etik değerlere sahip olması gerekmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015: 97).

**Kontrol ve Denetim:** Yasa dışı ve etik dışı davranışlarının raporlanmasının ötesinde bu gibi davranışların gerçekleşmeden önce önlenmesi için yönetim tarafından denetimlerin yapılması gerekmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015: 97).

**Ödüllendirme:** Organizasyon, çalışanları yasa-dışı ve etik-dışı davranışları açığa çıkarmaları sonucunda ve bu bilgilerin doğruluğu ispat edilmesi halinde üst yönetim tarafından gizlice ödüllendirilmelidir. Aksi halde aleni yapılacak olan ödüllendirme diğer

çalışanlar tarafından raporlayan kişinin bazı negatif sıfatlarla suçlanmalarına sebep olabileceği söylenmiştir (Aktan, 2015: 33).

**Cezalandırma:** Organizasyonda etik-dışı davranan çalışanlar mutlaka cezalandırılmalıdır. Aksi takdirde diğer çalışanlara olumsuz örnek teşkil edecektir.

**Koruma:** Yasa-dışı olayları raporlayan çalışanlara zarar gelmeyeceğinin açıkça belirtilmesi ve bu konuda çalışanlara güven tesis edilmesi gerekmektedir (Aktan, 2015: 33). Kendini güvende hissetmeyen çalışanlar, raporlamaları gereken etik-dışı davranışlara karşı sessiz kalmayı veya kaçıp gitmeyi tercih edebilmektedir.

**Yazılı Kurallar ve Kodlar:** Organizasyonda etik-dışı uygulamalar konusunda yazılı kurallar olmalı ve çalışanlara işe başladıkları tarihten itibaren duyurulmalıdır (Uyar ve Yelgen, 2015: 98).

**Adil Soruşturma Süreci ve Sonucun Açıkça İlan Edilmesi:** Rapor edilen etik-dışı olayların ört-bas edilememesi, tarafsız soruşturulması, raporlamaların hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulması gerekmektedir (Aktan, 2015: 33). Dışarıdan gelecek (sendikalar, üst makamlar vb.) herhangi bir baskıya karşılık hüküm vericilerin kanunlar çerçevesinde hareket etmeleri gerekmektedir.

Araştırmalar, bilgi ifşacılarının olumsuz performans değerlendirmelerine, çalışanın yetkinliği dışında iş atamalarına, gereksiz reddedilmelerine, tatil izinlerinde gecikmelere, fiziksel zarara, taciz ve küçük düşürülmeye ve iş yerinde diğer çalışanlar tarafından dışlanmaya maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir (Park vd., 2018: 2).

Bilgi ifşası, öncelikle örgüt içerisindeki yasa dışı ve etik dışı eylemleri en aza indirerek ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. Örgütün sıkı bir denetime tabi tutulmasına, uygulama ve stratejilerin yeniden planlanmasına ve bu sayede örgüt içi eksikliklerin giderilmesini sağlamaktadır. Örgüt yönetimi, olumsuzlukları en az seviyeye çekerek örgütsel skandalların önüne geçebilmek için erken uyarı sistemleri oluşturmalıdır (Aydan, 2018: 87).

## SONUÇ

Geçmişte veya var olan örgütsel tehlike ve riskleri önlemek için örgüt üyelerinin uyarı ve ikaz etmede kullandıkları bir çaba olarak ifade edilen (Sarioğlu Uğur ve Özdemir, 2019: 73) bilgi ifşası, ilk etapta olumsuz olarak algılsa da, örgütler ve kamu yararının gözetilmesi hususunda birtakım faydalar sağlamaktadır. Çünkü, raporlanmayan veya çalışanlar tarafından raporlanan etik dışı davranışların görmezden gelinmesi ve düzeltilmesi için gerekli tedbirlerin alınmaması, işletmeleri zarara sokacak veya sonlandıracaktır. Bu nedenle örgütlerin bilgi ifşasını, bir tehdit olarak değil, bilakis bunu iç denetim mekanizması olarak görmelerinde yarar olduğu söylenmiştir.

Bilgi ifşası sonucu, çalışanlar kariyerlerini ve işlerini tehlikeye atmamak veya ifşa sonucu birtakım iç ve dış tehditlerle karşılaşmamak için susmayı tercih edebilmektedirler. Bunun sebebi ise kendilerini koruma altına alabilecek şirket politikası veya yasal düzenlemelerin olmaması olabilmektedir. Bilgi ifşacılar öncelikle yasadışı ve etik dışı bir uygulamayı raporlamaları halinde kendilerini güvence altında hissedecekleri ve herhangi olumsuz bir durumla karşılaşmayacakları konusunda inanç aşılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Afe, I. E. C. & Abodohou, A. & Mebounou, C. G. & Karuranga, E. (Eylül 2019). Perceived Organizational Climate and Whistleblowing Intention in Academic Organizations. Evidence from Selçuk University (Turkey), Eurasian Business Review (Avrasya İş İnceleme) Endüstriyel Organizasyon, İnovasyon ve Yönetim Bilimi Dergisi, 9 (3), 299-318.
- Aktan C. C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlakî Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 7 (2), 19-36.

- Arslan Türkan, E. & Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19 (32), 15-26.
- Arslan, M. (2001). İş ve Meslek Ahlakı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ay Alper, F. (2018). Adaletin Olmadığı Yerde Isık Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi (Journal of Business Research-Turk), 10 (4), 246-266.
- Aydan, S. (2018). İhbarcılık: Bir Kavram Analizi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15 (41), 78-100.
- Aydın, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi İfşası (Whistleblowing). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2), 79-100.
- Baç, M. (2009). An Economic Rationale for Firing Whistleblowers. Avrupa Hukuk ve Ekonomi Dergisi (European Journal of Law and Economics), 27 (3), 233-256.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim çalışanlarının Bilgi Uçurma Davranışının Nedenlerine İlişkin Görüşleri: Fenomenolojik Bir Yaklaşım. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 4 (17), 1-28.
- Başol, O. & Karatuna, I. (2015). Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 37 (2), 153-170.
- Bayram, A. & Zeybek Yılmaz, E. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Etiksel İfşa Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (1), 246-268.
- Candan, H. & Kaya P. T. (2015) İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5 (2), 305-330.
- Celep, C. & Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki, e- Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3 (4), 65-88.
- Çiğdem, S. (2012). Büro Yönetiminde Whistleblowing ve etik İlişkisi. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta. 64-75.
- Devine, T. & Reaves, A. (2016). Whistleblowing and Research Integrity: Making a Difference Through Scientific Freedom (Bilgi Uçurma ve Araştırma Bütünlüğü: Bilimsel Özgürlük ile Fark Yaratma). Breatg Tracey (Ed.), Akademik Bütünlük El Kitabı (Handbook of Academic Integrity), Springer, Singapur, ISBN: 978-981-287-097-01, s. 957-970.
- Dhamija, S. & Rai, S. (2018). Role of retaliation and value orientation in whistleblowing intentions". Asya İş Etiği Dergisi (Asian Journal of Business Ethics), 7 (1), 37-52.
- Hoffman M. W. & Schwartz S. M. (Nisan 2015). The Morality of Whistleblowing: A Commentary on Richard T. De George. İş Etiği Dergisi (Journal of Business Ethics), 127 (4), 771-781.
- Joanne, C. J & Gary, S. & Cristobal, S. R. (2014). What's in it form Me? An Examination of Accounting Students'Likelihood to Report FacultyMisconduct. İş Ahlakı Dergisi (Journal of Business Ethics), 123 (4), 645-667.
- Kart Ersoy, M. & Pişkin, M. & Arslan, M. (2017) Örgütsel İhbar Ölçekleri Bataryası: Uyarılma Çalışması. Yönetim ve Çalışma Dergisi (Journal of Management and Labour), 1 (1), 23-42.
- Mercan, N. (2015). Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası). Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 7 (2), 1-14.

- Nayir Zamantili, D. & Herzig, C. (2012). Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *İş Ahlakı Dergisi (Journal of Business Ethics)*, 107 (2), 197-213.
- Oelrich, S. (Nisan 2019). Making regulation fit by taking irrationality into account: the case of the whistleblower. *İş Araştırması (Business Research)*, 12 (1), 175-207.
- Özler Ergün, D. & Şahin Dil, M. & Atalay Giderler, C. (2010). Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing –Etik İlişkisi. *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 169-194.
- Park, H. & Bjorkelo, B. & Blenkinsopp, J. (2018). External Whistleblowers Experiences of Workplace Bullying by Superiors and Colleagues. *İş Ahlakı Dergisi (Journal of Business Ethics)*, <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3936-9>, s. 1-11.
- Park, H. & Blenkinsopp, J. & Oktem K. M. & Ömürgönülse, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K., *İş Ahlakı Dergisi (Journal of Business Ethics)*, 82 (4), 929-939.
- Pittroff, E. (2014). Whistle-Blowing Systems and Legitimacy Theory: A Study of the Motivation to Implement Whistle-Blowing Systems in German Organizations. *İş Ahlakı Dergisi (Journal of Business Ethics)*, 124 (3), 399-412.
- Robinson, S. N., Robertson, J. C. & Curtis, M. B (2012). The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' Whistleblowing Intentions Following Fraud. *Journal of Business Ethics*, 106, 213-227.
- Samaili, N. & Arroyo, P. (Haziran 2019). Categorization of Whistleblowers Using the Triangle. *İş Ahlakı Dergisi (Journal of Business Ethics)*, 157 (1), 95-117.
- Sarıoğlu Uğur, S. & Özdemir, L. (2019). Onlarda “Whistleblowing” Peki Ya Bizde? Kavramsal Bir Araştırma ve Bir Öneri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (89), 71-79.
- Tani, E. (2018). Sosyal Medyada Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Davranışı. H. Yıldız (Ed.), *Sosyal Medyanın İş Yaşamındaki Yeri içinde* (ss.281-299). İstanbul: Beta Yayınları.
- Uyar, S. & Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Watts, L. L. & Buckley R. M. (Aralık 2017). A Dual – Processing Model of Moral Whistleblowing in Organizations. *İş Ahlakı Dergisi (Journal of Business Ethics)*, 146 (3), 669-683.
- Yaraş, Z. (2019). Whistleblowing ve Etik Çatışması: Etik İkilemler Çerçevesinde Vignette Tekniği ile Nitel Bir Değerlendirme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD) (Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE))*, 6 (6), 667-673.
- Yardımcı, N. (2018). İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.*
- Yazarkan, H. & Yılmaz, z. (2016). Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Ahlaki Olmayan Davranışlarının Duyurulmasına Yönelik Tutumları: Ordu Üniversitesi'nde Bir Uygulama. *Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi*, 18(4), 945-972.
- Yeoh, P. (Ağustos 2015). Whistleblowing laws: Before and after Sarbanes- Oxley. *Uluslararası Açıklama ve Yönetişim Dergisi (International Journal of Disclosure ve Governance)*, 12 (3), 254-273.
- Yıldız, H. & Tani, E. (2018). Bilgi Uçurma Davranışının Öncüleri ve Sonuçları. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi (Global Journal of Economics and Business Studies)*, 7 (14), 53-67.