

İFŞA DAVRANIŞININ PROSOSYAL DAVRANIŞLAR BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK TEORİK BİR İNCELEME

A THEORETICAL RESEARCH OF WHISTLEBLOWING BEHAVIOR FOR EVALUATION IN CONTEXT OF PROSOCIAL BEHAVIORS

Öğr. Gör. Dr. Eylem BAYRAKÇI¹

Doç. Dr. Murat KAYALAR²

ÖZET

İfşa, örgüt üyesinin örgütünde gözlemlediği veya kendisinin yaşadığı örgütsel usulsüzlükleri, bu usulsüzlükleri durdurma gücü ve yetkisine sahip olan örgüt içindeki veya örgüt dışındaki kişi veya kurumlara bildirilmesini ifade eder. Prososyal davranışlar (PD) ise örgüt üyesinin örgütsel rolünü gerçekleştirirken etkileşimde bulunduğu kesimlere yönelik ve onların çıkarı için yapılan davranışlardır. Bu çalışmada ifşa davranışının PD olarak kabul edilip edilemeyeceği değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada öncelikle ifşa ve ifşacı ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. PD ile ilgili açıklamalar daha sonra yer almaktadır. Son olarak ise ifşa PD açısından değerlendirilmiştir. Buna göre, ifşanın PD olarak kabul edilmesinde en önemli nokta ifşacıyı harekete geçiren güdüdür. İfşaya neden olan güdüler; etik ve ahlaki nedenler, yasal zorunluluklar, kişisel çıkar, özgecilik, devlet çıkarı ve örgüt çıkarı olarak belirlenmiştir. İfşanın PD olarak kabul edilmesinde diğer nokta ise ifşanın sonucudur. İfşa, etkileşimde bulunulan kesimlerden herhangi birinin çıkarı için olumlu bir sonuca neden olmuşsa ifşa PD olarak kabul edilebilecektir.

Anahtar Kelimeler:İfşa, İfşacı, Prososyal Davranışlar.

JEL Sınıflandırma Kodları:D23, D64, D79, J59, M19.

ABSTRACT

Whistleblowing is expressed that disclosure of organizational misconduct where he/she experience or observed of organization member to the within or outside persons or institutions which have authority and stopping strength of these misconducts. Prosocial behaviors are the behaviors of when organization member are performed of organizational role towards whom one interacts and making for their benefits. In this study, it is evaluated that whistleblowing behavior could accepted a prosocial behavior or not.

In the study, descriptions about whistleblowing and whistleblowers firstly take place. Finally, whistleblowing was evaluated in terms of prosocial behaviors. According to this, the most significant point for accepting whistleblowing as PB is motivation that starting to move whistleblower. Motivations caused to whistleblowing were determined as ethical and moral reasons, legal obligations, personal interest, altruism, state interest and organization interest. The other point at whistleblowing accepted as PB is result of whistleblowing. If the whistleblowing caused a positive result for anyone's interest that interacting parts, it could be as PB.

Keywords: Whistleblowing, Whistleblower, Prosocial Behaviors.

JEL Classification Codes: D23, D64, D79, J59, M19.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Senirkent Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, eylembayrakci@sdu.edu.tr

² İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, murat.kayalar@ikc.edu.tr

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler başarılı olma ve rekabet edebilme uğruna bazı kanun dışı, etik dışı, gayrimeşru uygulamalara başvurabilmekte veya böyle uygulamaları görmezden gelebilmektedir. Örgütlerin yaptığı, görmezden geldiği veya belki de farkında olmadığı usulsüz uygulamalar başta örgüt çalışanları ve örgüt olmak üzere tüm toplum üzerinde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Yapılan bir çok çalışma örgüt çalışanlarının örgüt içinde yaşanan usulsüzlüklerin tespit edilmesinde ve ispatlanmasında en önemli kaynak olduğunu göstermektedir (Neti, 2012: 147; ACFE, 2015: 21). Örgüt içinde gerçekleşen usulsüzlükler, toplum sağlığına, güvenliğine, refahına zarar verebileceği gibi kamusal kaynakların tükenmesine de neden olabilmektedir. Bu nedenle örgüt üyesi, örgütünde bir usulsüzlükle karşılaştığında topluma ve çalışma arkadaşlarına karşı duyduğu ahlaki ve vicdani sorumluluk ile örgütsel rolünün gereği olarak yapması gereken davranışlar arasında bir çelişki yaşayabilmektedir. Örgütlerinde yaşanan usulsüzlükleri ifşa edenlerin karşılaştıkları "sıçan", "köstebek", "işpiyoncu", "gammaz", "hain" gibi olumsuz ithamlar ile sosyal ve/veya işle ilgili misillemeler de ifşacıları daha zor durumda bırakmaktadır.

Prososyal davranışlar, başkalarına fayda sağlamak için yapılan, yardım etme, paylaşma, işbirliği, katkıda bulunma gibi gönüllü davranışlardır (Brief ve Motowidlo, 1986: 710). Kavramın esasının "başkalarına fayda sağlamak" ve "gönüllülük" olduğu görülmektedir. PD, örgüt üyesinin hem örgütsel rolünün gereği olarak yapması gereken rol içi davranışları, hem de gönüllülük esasına dayanılarak yapılan ve rol tanımlarında yer almayan ancak, "başkalarına" fayda sağlayacak olan rol dışı (ekstra rol) davranışları kapsamaktadır. PD en alt düzeyde kişisel çıkar düşünülerek yapılan davranışlardır (İpek ve Özbilgin, 2015: 131). Bu bağlamda değerlendirildiğinde, ifşanın müşterilere, topluma, örgüt üyelerine veya örgütün kendisine zarar verebilecek bir usulsüzlüğün durdurulması amacıyla yapılan bir hareket olarak "başkalarına" fayda sağlayacağı açıktır. Üstelik ifşacı çoğunlukla kişisel çıkar gözetmeden ve gönüllü olarak örgütte gerçekleşen usulsüzlüğü açığa çıkartarak misilleme olasılığını da göze almaktadır. Elbette ifşayı destekleyen bir örgüt kültürünün bulunması halinde ifşacının ödüllendirilmesi de söz konusu olabilecektir. Örgüt üyesi eğer, ifşada bulunurken örgütsel rolünün kapsamındaki bir görevi yerine getiriyorsa (müfettişlik, iç denetçilik gibi) bu durumda ifşa rol içi PD; rol tanımının gereği olmadan tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak gözlemediği bir usulsüzlüğü ifşa ediyorsa ekstra rol PD olarak kabul edilebilecektir. İfşa sonucunda fayda sağlayan kesim örgüt olduğunda ifşa örgütte olumlu bir değişime neden olacak ve bu durumda işlevsel PD olarak kabul edilecektir. Ancak diğer kesimlere fayda sağlamakla birlikte örgüt için olumsuz bazı sonuçlara neden olmuşsa ise işlevsel olmayan PD olacaktır.

İfşanın PD olup olmadığı ile ilgili çelişkilerin temelinde, örgüt içinde gerçekleşen bir usulsüzlüğün açığa çıkmasının, örgüt için bir çok olumsuz sonuca neden olabilecek olmasıdır. Hatta usulsüzlük basının ilgisini çekecek boyutta ise bu olumsuzluk daha da fazla olabilecektir. Dolayısıyla ifşa örgüte zararı dokunabilecek bir davranış olacaktır. Örgüte zarar verebilecek bir davranışın da PD olarak kabul edilip edilemeyeceği veya hangi koşullarda kabul edilebileceği konusu tartışmaya açıktır. Yazında ifşanın prososyal davranışlar açısından incelendiği sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, ifşa davranışının örgüte zarar verecek bir davranış olarak antisosyal bir davranış mı yoksa olumlu ve yapıcı prososyal bir davranış mı olduğu veya hangi koşullarda olabileceği konusu değerlendirilecektir.

İfşanın PD olarak kabul edilmesi örgütlerde ifşanın öneminin anlaşılmasına ve olumlu ve yapıcı bir davranış olarak yöneticilerin ifşayı özendirmelerine neden olabilir. Böylece örgüt içinde yaşanan usulsüzlük belki de bir skandala dönüşmeden veya geri dönülemez sonuçlar doğurmadan önlem alınabilmesi ve örgüt içinde resmi içsel ifşa mekanizmalarının oluşturulabilmesi için örgüte fırsat sağlayabilecektir.

2. İFŞA (WHISTLEBLOWING) ve İFŞACI (WHISTLEBLOWER)

İfşa örgütsel davranış çalışmaları kapsamında değerlendirilmektedir. Kavramın kabul görmüş evrensel bir tanımı yoktur (Lewis, 2011: 72). Kelimenin tanımlanmasında İngilizce sözlüklerde dahi kesin ve spesifik bir tanım bulmak bile kolay değildir (Yeh, 2011: 45). Kelime için yazında kullanılan ve fikir birliğine varılmış Türkçe bir karşılık da bulunmamaktadır. İngilizcesi "whistleblowing" olan kelimenin Türkçe karşılığı olarak bilgi uçurma (Aydın, 2003; Gökçe, 2014), bilgi ifşası, ihbar (Mercan vd., 2012), izharcılık (Taş, 2015), ifşa hakkı, ihbar borcu (Alp, 2013) gibi bazı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada ise kavramın özellikleri dikkate alındığında, bilinmeyen, farkında olunmayan, ilgililerden gizli tutulan bazı usulsüz örgütsel uygulamaların açığa çıkartılması anlamının daha baskın olması nedeniyle kavramın Türkçe karşılığı olarak "ifşa" ve bu ifşayı gerçekleştiren kişi yani "whistleblower" için ise "ifşacı" kavramları kullanılacaktır.

Yukarıda sözü edildiği gibi fikir birliğine varılmış kesin bir tanımı olmamakla birlikte, kavramla ilgili yazında bazı tanımlamalar yer almaktadır. Bok (1983: 211) ifşayı kamu yararını tehdit eden ihmal, kötüye kullanma veya tehlikeler konusunda dikkat çekmek için yapılmış bir hareket olarak tanımlamıştır. Coleman (2009:2)'a göre ifşa, mevcut ya da eski bir çalışanın veya organizasyonun bir üyesinin organizasyon içindeki suistimalleri düzeltici önlemler alabilme gücüne sahip kişi veya kurumlara raporlamasıdır. Kernaghan ve Langford (1991: 94) kamusal bakış açısıyla ifşayı bir "kamu görevi" olarak görmüş ve örgüt üyesinin bireysel sınırlarını ve yetkilerini aşarak, bağlılık duyduğu çalışma arkadaşlarının ve/veya yöneticilerinin topluma zarar verebilecek uygulamalarına ilişkin açıkça veya gizlice bilgileri açığa vurma niyetinde olması veya açığa vurma olarak tanımlamıştır. Desjardins ve McCall (2004: 289) basit bir anlatımla ifşayı, etik olmayan, yasa dışı veya tehlikeli kurumsal uygulamalar hakkında "şikayet" eylemi olarak tanımlamıştır. Bjorkelo ve Macko (2012: 70) ise ifşayı yolsuzluk, etik dışı olaylar ve taciz gibi olayların raporlanmasını içeren ve gün geçtikçe önemi artan "sosyal kontrol mekanizması" olarak tanımlamışlardır. İfşa ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında Near ve Miceli'nin 1985 (s. 4) yılında yaptıkları tanımın akademik yazında en çok kullanılan tanım olduğu görülmektedir. Yazarlara göre ifşa; bir organizasyonun üyeleri (mevcut veya daha önce çalışmış) tarafından, işverenlerin (yöneticilerin) kontrolü altındaki kanun dışı, etik dışı veya gayrimeşru uygulamaların, bu uygulamaları düzeltme gücü ve yetkisine sahip organizasyon içindeki veya dışındaki etkin olabilecek kişi veya kurumlara bildirilmesidir.

Farklı şekillerde tanımlanmasına rağmen davranışın oluşması için sekiz ögenin bulunması gerekmektedir (Chiu, 2003: 65; Jubb, 1999: 83):

Aktör, davranışın oluşması için gerekli ilk ögedir. Aktör, örgüt içindeki veri ve bilgiye erişebilecek, örgütle ilişkili, eskiden çalışmış veya halen çalışmakta olan, davranışı başlatan kişidir.

Hedef, etik dışı, ahlâk dışı veya usulsüz eylem yapan organizasyon üyesi veya yönetim kademesinin bir üyesidir.

İfşanın alıcısı, usulsüzlüğü düzeltme ve/veya durdurma gücüne sahip, ifşa yapılan kişi veya kurum durumundaki ögedir.

Konu, etik dışı, kanun dışı, gayri meşru eylemdir.

Bilgi, iddia usulsüzlükle ilgili delil veya makul şüphe anlamındaki ögedir.

Güdü, ifşacının harekete geçmesine neden olan faktördür.

Hareket, gönüllü ve bilinçli olarak yapılan davranıştır.

Sonuç ifşanın çıktısı olarak davranışın son ögesini oluşturmaktadır.

İfşanın yapılış usullerine, yapıldığı kişi veya kurumlara, zamanlaması gibi unsurlara göre farklı türlerinin olduğu görülmektedir. Buna göre ifşa türleri; içsel ve dışsal ifşa, isimli ve isimli ifşa, resmi ve gayri resmi ifşa, aktif ve pasif ifşa, yumuşak ve sert ifşa, eş düzey ifşa, kişisel ve kişisel olmayan ifşa ile faili açık ve faili gizli ifşa olarak belirlenmiştir.

İçsel ifşa; ifşanın örgüt içinde çalışan bir yöneticiye veya usulsüzlüğü düzeltme veya durdurma yetkisine sahip başka bir kişiye yapılmasıdır. (Park vd., 2008: 2). **Dışsal ifşada** ise ifşa örgüt dışındaki, usulsüzlüğü durdurma veya düzeltme gücü ve yetkisine sahip olduğuna inanılan kişi veya kurumlara yapılmaktadır. Bu kurumlar, yargı kurumları, kamu çıkar grupları, sivil toplum örgütleri, basın, meclis, meslek odaları gibi yerler olabilmektedir. **İsimli ifşada** usulsüzlüğü raporlayan ifşacı, gerçek ismini ve/veya kim olduğunu belirleyecek gerçek bilgileri vermektedir. **Anonim ifşa**, usulsüzlüğü raporlayan ifşacının kimliği ile ilgili bilgi vermemesi veya takma isim ile ifşada bulunmasıdır (Park vd., 2008: 930). **Resmi ifşa**, usulsüzlüklerin raporlanması için resmi örgütsel protokollerin veya standart iletişim kanallarının kullanıldığı, ifşanın kurumsal şeklidir (Park vd., 2008: 930). **Gayriresmi ifşada** ise kişi kendisine yakın gördüğü veya güvendiği bir kişiye şahsen bildirimde bulunmaktadır (Park vd., 2008: 930). Örgüt çalışanın, gözlemlediği ve farkında olduğu usulsüzlükleri elinde bulunan delillerle birlikte kendiliğinden etkili olabilecek kurumlara ifşa etmesi **aktif ifşa** olarak tanımlanırken, **pasif ifşa**, örgüt çalışanın bilgisine başvurulduğu anda usulsüzlükleri ifşa etmesidir (Alp, 2013: 6). Aktif ifşada, usulsüzlüğü ifşacı ortaya çıkartmaktadır, pasif ifşada ise zaten bilinen veya şüphelenilen bir usulsüzlükle ilgili bilgi verilmesi söz konusudur. **Yumuşak ifşada** kurum içindeki politikalara ilişkin ancak hukuka aykırılık olarak görülemeyecek usulsüzlükler ifşa edilmektedir (Lazarus, 2014: 2). Genel kabul gören etik dışı, kanun dışı veya gayrimeşru olayların örgüt içi / örgüt dışı etkin kişi veya kurumlara ifşası ise **sert ifşa** olarak tanımlanmaktadır (Leiter, 2014: 430). **Eş düzey ifşa**, bir kişinin kendisiyle aynı hiyerarşik düzeydeki çalışanın usulsüzlüğünü ifşa etmesidir. Bu

ifşa türü bir çeşit yatay kontrol mekanizmasıdır. (Trevino ve Victor, 1992: 40; Zhuang, 2003: 2). *Kişisel ifşa*, ifşacıya karşı zararı dokunan bir usulsüzlüğün ifşasıdır. Kişisel ifşa daha çok örgüt üyesinin maruz kaldığı psikolojik baskı veya tacizler gibi durumlarda görülmektedir. Bu durumda kişi genellikle kişisel çıkar (intikam) güdüsüyle harekete geçmektedir. *Kişisel olmayan ifşada* ise, başka bir çalışana, örgüte ve/veya topluma zarar verecek usulsüzlükler gözlemlenmiş ve ifşa edilmiştir (Bayrakçı, 2016: 31). *Faili gizli ifşa*, usulsüzlüğü gözlemleyen veya usulsüzlükten zarar gören örgüt üyesinin elindeki bilgi ve belgeleri ifşa ederken usulsüzlüğü yapan kişiyi açıkça belirtmeden, failin kimliğini gizleyerek ifşada bulunmasıdır. *Faili açık ifşada* ise, ifşacı elindeki belge ve/veya bilgilerle birlikte usulsüzlüğü yapanı da açıkça belirterek ifşada bulunmaktadır. Örgüt üyesi faili gizli ifşayı karşılayabileceği misilleme olasılığını ve/veya örgüt içi ilişkilerin zarar görme riskini azaltacağı düşüncesiyle tercih edebilecektir. Faili gizli ifşa, örgüt içinde gerçekleşen usulsüzlüklere dikkati çekmek ve usulsüzlüğü ortadan kaldırmak bakımından olumlu bir davranış olmasına rağmen, ifşanın alıcısı birimlerin söz konusu usulsüzlükle ilgili sağlıklı araştırma ve inceleme yapmasını engelleyebilecektir. Faili gizli ifşa, ifşacıya koruma sağlayarak ifşa olasılığını arttırmaktadır. Ancak ifşa sürecinin sağlıklı işleyebilmesi ve ifşanın etkinliğinin sağlanması bakımından faili açık ifşa daha etkili bir yol olacaktır (Bayrakçı, 2016: 32-33).

Örgüt üyesi örgüt içinde bir usulsüzlükle karşılaştığı zaman, usulsüzlüğü ifşa etmek önündeki tek seçenek değildir. Usulsüzlükle karşılaşan örgüt üyesinin önünde genel olarak beş davranış seçeneği vardır. Bunlar; sessiz kalmak, çalışma arkadaşlarıyla olayı/durumu tartışmak, faili uyarmak, örgütten ayrılmak ve ifşadır (Bayrakçı, 2016: 79). Örgüt üyesi içinde bulunduğu kişisel, örgütsel ve iş çevresi ile ilgili faktörleri değerlendirecek ve buna göre kendisine en uygun davranışı tercih edecektir.

İfşacı, ifşayı yapan ve ifşa sürecini başlatan kişidir. İfşacı, ifşanın oluşması için gereken ilk öge, davranışın aktörüdür. İfşacı tanımlarının genellikle ifşa tanımlarından yola çıkılarak oluşturulduğu görülmektedir. Bernard (2012: 20) ifşacıyı, halkın çıkarıyla hareket eden ve herhangi bir kanun, kural ya da düzenlemenin ihlal edildiği, kötü yönetim uygulamalarının olduğu, kurum kaynaklarının israf edildiği, otoritenin kötüye kullanıldığı, kamu sağlığı ve/veya güvenliği için önemli ve/veya özel bir tehlike arz eden uygulamaların olduğu konusunda makul gerekçeleri olan ve bu bilgileri gönüllü olarak, etkili olabilecek örgüt içindeki veya dışındaki kişi veya kuruluşlara açıklayan, ifşa eden kişi olarak tanımlamıştır. Near ve Miceli 'ye göre (1985: 2-3) ifşacı, örgütün kontrolü altında meydana gelen örgütsel usulsüzlükleri önleme ve durdurma otoritesine sahip olmayan, kimliğini gizleyip gizlememe konusunda seçim yapabilen ve gözlediği örgütsel usulsüzlükleri raporlamak resmi olarak rol tanımında bulunabilen (veya bulunmayan), örgütün halen çalışan veya bir zamanlar çalışmış olan üyesidir. Tanımdan anlaşıldığı üzere, ifşacının usulsüzlük yapıldığı sırada örgüt üyesi olması koşuluyla, ifşada bulunduğu esnada örgüt üyesi olması zorunlu değildir. Esas olan, usulsüzlük hakkında yeterince bilgi sahibi olması, makul, ağır ve geçerli şüphenin oluşması ve/veya inandırıcı delillerin bulunması bakımlarından usulsüzlük yapıldığı sırada örgüt üyesi olmasıdır.

Vega (2012: 490), ifşacıyı harekete geçiren güdülerden yola çıkarak üç tip kurumsal ifşacı olduğunu öne sürmüştür. Bunlar: 1) Gönüllü ifşacılar 2) Zorunlu (mecburen) ifşacılar 3) Ödül avcıları. Gönüllü ifşacılar örgüt içinde gözlemlendiği potansiyel veya mevcut ihlalleri, içsel veya eğer gerekiyorsa dışsal olarak ifşa eden klasik durumu ifade eder. Zorunlu ifşacılar, örgütlerini izlemek ve potansiyel ihlalleri raporlamak için yasalar veya örgütsel düzenlemelerle görevlendirilmiş kişilerdir ve genellikle "bekçi, kapı görevlisi" olarak adlandırılırlar. Ödül avcıları ise devletin kurumlarına ya da ilgili düzenleyici kurumlara, ödül kazanmak için doğrudan bilgi sağlayan ya da diğer hizmetleri sunan kişilerdir.

İfşacılar, örgütlerinde gözlemledikleri usulsüzlüklerle ilgili olarak ellerinde inandırıcı delilleri veya makul ve geçerli şüpheleri olan, bu usulsüzlüğü durdurma/düzeltilme konusunda yetkisi bulunmayan, birçok olumsuz sonuçla (misillemeyle) karşılaşılabileceğini bilmesine rağmen sonuçta toplum çıkarları ile güdülenen, bu usulsüzlüğü durdurma/düzeltilme gücü ve yetkisine sahip kişi veya kuruluşlara, usulsüzlüğü ifşa eden, erdemli ve cesur kişilerdir.

4. PROSOSYAL DAVRANIŞLAR

Prososyal davranışlar konusunda yazında farklı tanımlamalar olduğu görülmektedir. PD tanımlamalarında en çok kullanılan tanım Brief ve Motowidlo (1986: 711) tarafından yapılan tanımdır. Araştırmacılara göre PD; bir örgütün üyesi tarafından gerçekleştirilen, kişinin örgütsel rolünü gerçekleştirirken etkileşimde olduğu kişilere, gruplara veya örgüte yönelik, örgütteki kişilerin, grupların veya örgütün refahını artırıcı davranışlardır.

Tanımdan anlaşılacağı gibi PD, kendiliğinden ve gönüllü olarak başkalarının çıkarını desteklemek için yapılan rol içi ve ekstra rol davranışlarıdır.

Brief ve Motowidlo'ya göre (1986: 713-716) 13 farklı PD türü vardır. Buna göre,

- İş ile ilgili konularda iş arkadaşlarına yardımcı olmak,
- Kişisel sorunlarda iş arkadaşlarına yardımcı olmak,
- Çalışanlarla ilgili kararlarda hoşgörülü davranmak,
- Örgütsel amaçlarla uyumlu yollarla tüketicilere ürün veya hizmet sunmak,
- Örgütsel amaçlarla uyumsuz yollarla tüketicilere ürün veya hizmet sunmak,
- Örgütsel ürün veya hizmetle ilgisi olmayan, tüketicilerin kişisel sorunlarında, tüketicilere yardımcı olmak,
- Örgütsel değer, politika, yönetmelik ve kurallara uymak,
- Örgütün gelişmesi için yönetimle ilgili veya örgütsel iyileştirmelerle ilgili önerilerde bulunmak,
- Örgüte zararlı olabilecek hatalı talimat, prosedür veya politikalara itiraz etmek,
- İşle ilgili ekstra çaba göstermek,
- Ek görevler için gönüllü olmak,
- Örgütün yaşadığı olumsuz ve sıkıntılı durumlarda bile örgütte kalmaya ve çalışmaya devam etmek,
- Örgütü üçüncü kişilere karşı olumlu bir şekilde temsil etmek.

Bu davranışlara bakıldığında prososyal davranışlar üç grupta sınıflandırılabilir (Ackfeldt ve Wong, 2006; Brief ve Motowidlo, 1986; Kanten, 2014):

1- İşlevsel ve işlevsel olmayan prososyal davranışlar: Bazı prososyal davranışlar, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik ve işlevsel olmasına karşılık, bazıları işlevsel değildir. İşlevsel prososyal davranışlar, örgütün amaçlarına ulaşması ve yaşamını sürdürmesi için örgütsel yeteneklerin gelişmesini sağlayan (diğer örgüt üyeleri ile işbirliği yapmak, beklenmeyen tehlikelerden örgütü korumak, başkalarına örgüt ile ilgili olumlu şeyler söylemek gibi) davranışlardır. İşlevsel olmayan prososyal davranışlar ise örgütsel etkinliğe olumsuz etkileri de olabilecek ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye doğrudan katkı sağlamayan davranışlardır (çalışma arkadaşlarının kişisel amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olmak ki bu amaçlar örgütsel amaçlarla çelişkili olabilir, örgüt çıkarlarına aykırı bir şekilde müşterilere hizmet vermek gibi). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile prososyal davranışları ayıran özelliklerden birisi de işlevsel olmayan davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmemesidir.

2- Rol içi ve ekstra rol prososyal davranışlar: Bu tür prososyal davranışlar hem görev tanımlarında yer alan rol içi davranışları hem de ekstra rol davranışlarını kapsayan geniş bir yelpazedeki davranışları içerir. Örgütsel rol tanımlamalarında yer alan sorumluluk ve görevlerin yerine getirilmesi anlamındaki çalışandan beklenen davranışlar aynı zamanda işlevsel olacaktır (bankada danışma görevinde bulunan çalışanın, gelen müşterilere güler yüzlü davranması gibi). Ancak görev tanımlarında yer almayan ekstra rol davranışları kapsamındaki davranışlar ise işlevsel olabileceği gibi, işlevsel olmayan davranışları da kapsayabilir ve hatta bu davranışlar çalışılan örgüte zarar da verebilir. Araştırma geliştirme takımında yer alan bir üyenin aynı projedeki diğer çalışma üyelerine yardımcı olması, örgüte yeni başlayan çalışanların örgüte uyumu için yardımcı olunması gibi prososyal davranışlar ekstra rol davranışlarıdır ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yönelik olduğu için aynı zamanda işlevsel davranışlardır. Bu anlamda, çalışma arkadaşının yaptığı hatayı gizlemek için işletme kayıtlarında oynama yapmak örgüte zarar veren bir davranış olacağından örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilemezken, çalışma arkadaşlarıyla işbirliği ve uyumu sağlayan bir davranış olduğu için prososyal davranış olarak kabul edilebilecektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı rol içi tanımlanmış davranışları kapsamaz. Sadece ekstra rol davranışlarını kapsar. Prososyal davranış ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki farklılıklardan birisi de bu sınırlamadır.

3- Hedef alınan kitleye göre prososyal davranışlar: Prososyal davranışları kategorize etmedeki üçüncü ayırım, hareketin kimi hedef aldığı ile ilgilidir. Hareket çalışma arkadaşlarını da hedef alabilir ve/veya ürün ve hizmetlerden faydalanan müşterileri de hedef alabilir. Prososyal davranış ile örgütsel vatandaşlık davranışı

arasındaki farklılıklardan birisi de bu sınıflamadan kaynaklanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının hedefi örgütün müşterileri değil örgütte beraber çalışılan arkadaşları ve/veya örgütün kendisi olduğu halde prososyal davranışlar etkileşimde bulunulan tüm kesimlere yönelik olabilecektir.

5. İFŞANIN PROSOSYAL DAVRANIŞLAR AÇISINDAN İNCELENMESİ

İfşanın PD olarak kabul edilip edilemeyeceği konusu tartışmalıdır. Bazı araştırmacılar, ifşanın prososyal bir davranış olarak kabul edilemeyeceğini, hatta tanımı gereği antisosyal bir davranış, çalışılan örgüte ihanet olduğunu ileri sürerken (Moberg, 1997; Staw, 1984; Vardi ve Weitz, 2004); bazı araştırmacılar ise aksine prososyal bir davranış olduğunu düşünmektedir (Ahmad vd., 2011; Dozier ve Miceli, 1985; Hazzi ve Maldaon, 2012; Miceli vd., 2008; Paul ve Townsend, 1996).

İfşa daha önce tanımlandığı gibi örgütsel usulsüzlükleri düzeltme yetkisi ve gücüne sahip kişilere ve kurumlara bildirme davranışıdır. Staw (1984) örgütsel usulsüzlüklerin özellikle örgüt dışına, medyaya veya yasal kuruluşlara ifşa edilmesinin örgütü tehdit eden bir tür davranış olacağını, böyle bir hareketin de örgüte zarar veren bir davranış olarak örgüte yönelmiş prososyal bir davranış olamayacağını belirterek özellikle dışsal ifşanın PD kabul edilemeyeceğini belirtmiştir (Hazzi ve Maldaon, 2012: 109). Moberg (1997) esasen ifşayı çalışılan örgüte bir ihanet olarak görmüş, dolayısıyla PD olarak kabul edilemeyeceğini söylemiştir (Vardi ve Weitz, 2004: 83). Vardi ve Weitz (2004: 84) ise ifşanın örgüte zararı dokunacak örgütsel kötü davranış olduğunu belirtmişlerdir. Vardi ve Wiener'e göre (1996: 151) örgütsel kötü davranış; örgüt çalışanları tarafından örgütün norm ve beklentilerine, temel değerlerine ve kurallarına karşı koyan ya da zarar veren kasıtlı davranışlardır. Vardi ve Weitz (2004: 83-84) ifşanın sonucunu değil niyetini ortaya çıkaran güdüye göre O tipi veya D tipi kötü davranış olabileceğini belirtmişlerdir. O tipi kötü davranışta örgütsel değerlere, misyona karşı çıkma niyeti vardır. D tipi kötü davranışta ise tamamen örgüte zarar vermek niyetiyle hareket edilmiştir. Dolayısıyla yazarlara göre, her iki tür dikkate alındığında da ifşanın PD olarak kabul edilmesi mümkün görülmemektedir. Hatta yazarlar ifşanın PD olarak kabul edilmesini şiddetle eleştirerek tam tersine örgüte, örgütte birlikte çalışılan gruplara ve çalışma arkadaşlarına zarar vermek niyetiyle yapılmış bir davranış, yani antisosyal örgütsel davranış olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Elbette, örgüt içinde hakim olan kültüre ve iklimle bağlı olarak ifşanın algılanması da farklı olacaktır. Hofstede (2001)'nin daha çok geleneksel kültürlerde görüldüğünü belirttiği ve bilginin çoğunun kişide özümsemiş fiziksel göstergelerden oluştuğu, çok azının mesaja yüklendiği yüksek bağlam iletişim kültürlerinde (Erdem ve Günlü, 2006: 180) ifşanın PD olarak algılanma olasılığı daha az görülürken, modern kültürlerde daha fazla görülen ve bilginin tamamının mesajın kendisinde yüklendiği düşük bağlam iletişim kültürlerinde (Erdem ve Günlü, 2006: 180) PD olarak kabul edilme olasılığı daha yüksek olacaktır.

İfşanın prososyal bir davranış olarak kabul edilemeyeceğini belirten bu araştırmacıların yanı sıra, davranışın prososyal yaklaşım olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirten araştırmacılar da bulunmaktadır. İfşanın prososyal yaklaşımla değerlendirilmesinin temellerinin Darley ve Latane'nin "Seyirci Müdahale Yaklaşımı" esasına dayandığı söylenmektedir (Ahmad vd., 2011; Brown ve Donkin, 2007; Dozier ve Miceli, 1985; Martin, 2011; Mesmer - Magnus ve Viswesvaran, 2005). Darley ve Latane'nin (1968: 379-380) modeline göre izleyici, acil durumlarda ve yalnız olduğunda tepki verecektir. İfşa karar süreci de, Darley ve Latane'nin seyirci yaklaşımında olduğu gibi, karar vermede beş adımı takip edecektir. Bu beş adım:

- 1) Seyirci olayın farkında olmalıdır.
- 2) Seyirci olayın acil olduğuna karar vermelidir.
- 3) Seyirci yardım için sorumlu olduğuna karar vermelidir.
- 4) Seyirci yardım için uygun yöntemi seçmelidir.
- 5) Seyirci müdahale eder. Bu sürecin genel olarak ifşa davranışı için de geçerli olduğu görülmektedir.

İfşanın PD olduğunu savunan araştırmacılarından Miceli vd. ise (2008: 384) PD'nin mutlaka örgüt yararına olan davranışları içermesinin gerekmediği, örgüt içindeki diğer kişi ve grupların ve/veya toplumun çıkarına olan davranışların da PD olarak kabul edilebileceğini söyleyerek, ifşanın örgüt içinde veya dışında bulunan kişilerin, hatta toplumun yararına yapılmış olan, örgüt içindeki usulsüz ve hatalı davranışları düzeltmek ve durdurmak niyetiyle yapılmış olumlu sosyal davranış olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dozier ve Miceli (1985: 835) prososyal

bir davranış olarak ifşayı inceledikleri araştırmalarında, ifşanın hem egoistik hem de özgeci güduları içeren PD türü olduğunu ileri sürmüşlerdir. Hazzi ve Maldaon'da (2012: 109) ifşanın işlevsel ve ekstra rol davranışı olarak PD'nin bileşenlerinden olduğunu belirtmiştir. Donkin vd. ise (2007: 65) ifşanın prososyal bir davranış olarak kabul edilebileceğini, ancak ifşa davranışının PD türü olarak anlaşılmasında en önemli noktanın ifşacının raporlamayı yapmak için içsel yolları mı yoksa dışsal yolları mı tercih ettiğinin olduğunu söylemişlerdir. Donkin vd.'nin (2007) yaptıkları araştırma sonucuna göre, örgütsel usulsüzlükleri düzeltme şansını verdiği için içsel ifşanın kullanılmasının, en azından öncelikle içsel yolların denenmesinin, içsel yollardan çözüm bulunamazsa dışsal yollara başvurulmasının PD olarak kabul edilebileceği sonucu çıkmıştır. Street ise (1995: 105) ifşanın PD olarak kabul edilmesinin, ifşacının hangi yolları tercih ettiğine göre değil, hangi güdüyle hareket ettiğine bağlı olduğunu belirtmiştir. Araştırmacıya göre, hangi güdüyle hareket ettiğine bakılarak iki tip ifşacı olacaktır. Bunlardan ilki örgüt içinde yaşadığı bazı olumsuzlukların kızgınlığını yaşayan, daha çok intikam güdüsüyle hareket eden ifşacılar. Hiç şüphesiz böyle ifşacılar vardır ve azımsanmayacak kadar da fazladır. Bu tipte ifşacı ise Near ve Miceli'nin (1985) ifade ettiği kurumsal tipte ifşacıya uymamaktadır (Street, 1995: 105). İkinci tip ifşacılar ise, tamamen örgütün ve/veya toplumun çıkarını düşünerek hareket ederler. Elbette ifşanın örgüt için bazı olumsuz sonuçları olacağı gibi en nihayetinde olumlu sonuçları da olacaktır. Bu durumda, ifşa örgütte değişim sağlayacak ve örgütün refahını arttıracak bir araç olacaktır. İfşa, liderlerin (yöneticilerin) uyarılması ve örgüt içindeki bazı olayların farkına varılması ve düzeltilmesi için kullanılabilir. Brief ve Motowidlo'nun (1986) PD tanımı esas alındığında ise, ikinci tür ifşa davranışı kesinlikle PD olarak kabul edilebilecektir (Street, 1995: 105-106).

İfşayı PD olarak kabul etmeyen araştırmacıların temel hareket noktası, bu davranışın örgüte zarar verecek olmasıdır. Örgüte zarar verebilecek herhangi bir davranışın da olumlu olarak kabul edilebilmesi mümkün değildir. Ancak, yukarıda açıklanan PD sınıflandırmaları dikkate alındığında işlevsel olmayan davranışların da PD olarak kabul edilebileceği, hatta bu davranışların örgüte zarar verebilecek davranışları da içerebileceği görülmektedir. Bu sınıflandırmaya göre ifşa PD olarak kabul edilebilecektir.

Brief ve Motowidlo'nun (1986) PD tanımı ve türleri rehber olarak alındığında da PD'nin sadece çalışılan örgüte değil, diğer örgütlere, kişilere ve/veya bütünüyle toplumun çıkarına yani etkileşimde bulunan kesimlerden herhangi birine yönelmiş olabileceği görülmektedir. Bu durumda ifşa özellikle, örgüt üyelerinin ve/veya toplumun çıkarına yapılmış bir davranış olarak PD olarak kabul edilebilecektir. Yapılan diğer eleştiri, dışsal ifşanın ihanet olarak kabul edilmesidir, ancak PD türlerine bakıldığında, "örgütsel amaçlarla uyumsuz yollarla..." yapılan davranışların da PD olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir. Bu durumda dışsal ifşa da PD olarak kabul edilebilecektir.

PD ile ifşa arasındaki ilişkiyi inceleyen literatürde teorik çalışmaların varlığına rağmen bu konuda yapılmış kapsamlı bir uygulamalı çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan açıklamalara bakıldığında ise, ifşanın PD olarak anlaşılmasında harekete neden olan güdüye ve hareketin sonucuna odaklanıldığı görülmektedir.

İfşacıları harekete geçiren güdülerin genel olarak etik ve ahlaki nedenler, yasal zorunluluklar, devlet çıkarı,özgecilik, örgüt çıkarı ve kişisel çıkar olduğu görülmektedir (Bayrakçı, 2016: 56-57).

Etik ve ahlaki nedenlerin ifşacıyı harekete geçiren en önemli güdü olduğu konusunda yazında yaygın bir inanış vardır (Mbatha, 2005; Near ve Miceli, 1996; Sampaio, 2012; Zhang vd, 2009). İfşacılar, ilk bakışta usulsüzlüğün ifşasını, etik nedenlere dayanan prensip meselesi olarak görmektedirler ve etik direnişçiler olarak adlandırılmaktadırlar (Mbatha, 2005: 184). Temel olarak örgütler ve örgüt çalışanları kendi çıkarları için çalışmakla birlikte, topluma karşı bazı yükümlülükleri de vardır ve bu yükümlülükleri yerine getirmelerini sağlayan, davranışlarına yön veren değerler sistemi ahlaktır (Sezgül, 2010: 240). Etik ise "insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlâksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir" (Pehlivan, 2001; Tevrüz, 2001, 2007 alıntılan Sezgül, 2010: 241). Bu bağlamda bakıldığında ifşacıların etik ve ahlaki güdülerle hareket etmesi halinde davranış prososyal olarak kabul edilebilecektir. Çünkü bu durumda ifşacı toplumsal yükümlülükleri yerine getirmekte ve toplum çıkarı ile hareket etmektedir.

İfşacının yasal zorunluluklar veya devlet çıkarı güdüsüyle hareket etmesi halinde de kamu kaynaklarının israfını önleme ve/veya kamunun güvenliğini ve sağlığını koruma gibi amaçları söz konusu olacaktır. Bu durumda da ifşa PD olarak kabul edilebilecektir.

İfşacıyı harekete geçiren diğer güdü özgeciliktir. Leeds (1963) özgeciliği tanımlamakta üç boyut kullanmıştır (Dozier ve Miceli, 1985: 825). Bunlar: a) Hareketin kendi içinde bir sonucu olması ve doğrudan kişisel çıkarı

gözetmemesi gerekliliği b) Gönüllü bir hareket olması gerekliliği c) Hareketin sonuçlarının iyi olması gerekliliği. Bu açıdan bakıldığında, ifşacı kendi çıkarlarını doğrudan gözetmeden, gönüllü olarak ifşada bulunmuşsa, kendisine olumsuz dönüşleri olma, misilleme ile karşılaşma riskini de göze alarak başkalarının çıkarı için hareket etmiş olacaktır. Bu durumda ifşa PD olarak kabul edilebilecektir. Ancak, özgeciliğin diğer boyutu olan "sonuçlarının olumlu olması gerekliliği"ni karşılaması ilk bakışta çok mümkün görülmemektedir çünkü ifşanın sonuçları özellikle örgüt için olumsuz olabilmektedir (Dozier ve Miceli, 1985: 826). Bununla birlikte ifşanın başta toplum olmak üzere örgüt çalışanları, pay sahipleri ve örgüt için olumlu sonuçları da olabilecektir. Özellikle içsel ifşa yolları kullanılmışsa örgüt içinde yaşanan usulsüzlük, dışarıdan ilgililer tarafından duyulmadan, hatta belki de bir krize, skandala dönüşmeden örgüte düzeltme şansını verebilecek bir çeşit erken uyarı sistemi olarak kullanılabilir. Bu nedenle ifşacı bu güdü ile harekete geçmişse de ifşa PD olarak kabul edilebilecektir.

Ifşacı, örgüt çıkarı ile güdülenmiş ve örgüte zararı dokunacak usulsüzlükleri ifşa etmişse, davranışın örgüte yönelmiş PD olarak kabul edilebileceği anlaşılır görülmektedir. Elbette bu durumda içsel ifşa yollarının öncelikle kullanılması esas olmalıdır ancak, yukarıda değinildiği gibi, dışsal ifşanın kullanılması durumunda da davranış PD olarak kabul edilebilecektir.

Ifşacıyı harekete geçirebilecek diğer güdü kişisel çıkardır. Örgüt üyesi örgüt içinde yaşadığı haksızlıkların, psikolojik baskı ve tacizlerin, ayrımcılık gibi davranışların intikamını almak isteyebilecektir. İntikam, önemli bir güdü kaynağıdır. Bu durumda ifşanın PD olarak kabul edilip edilmeyeceği konusunda davranışın sonucu daha belirleyici olacaktır.

Ifşa davranışının, ifşacının gücü, örgütsel iklim ve ödül sistemi, ifşacının ifşa stratejisi, ifşacının iddiasının kapsamı ve örgütün refah düzeyi değişkenlerine bağlı olmak üzere olumlu veya olumsuz bazı sonuçları olacaktır (Paul ve Townsend, 1996: 156-157).

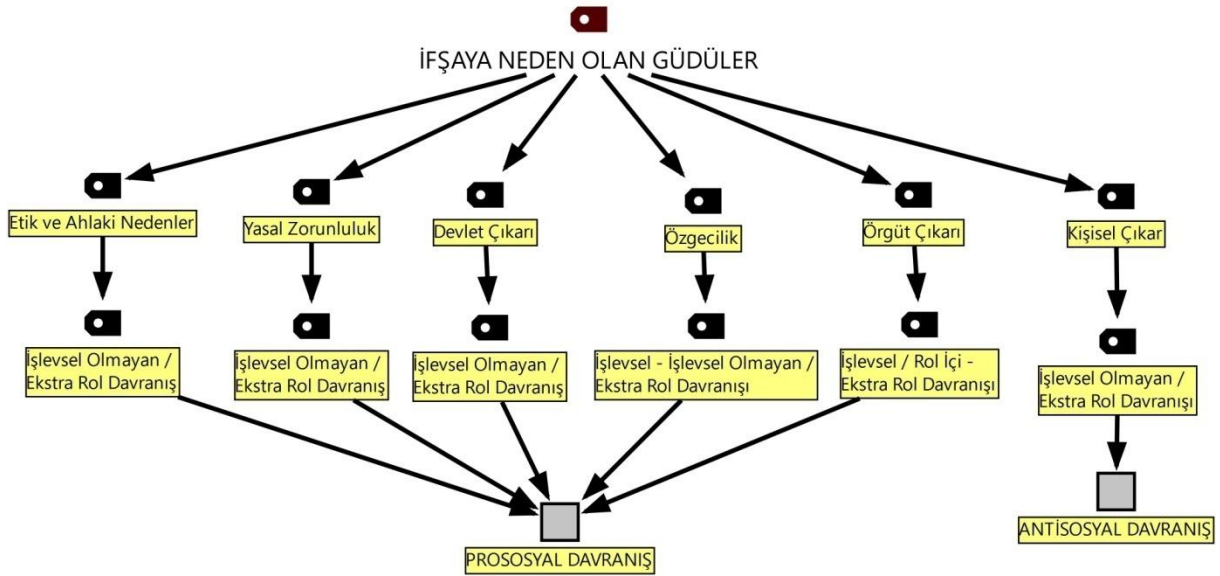
Ifşa davranışının PD açısından değerlendirilmesi gereken en önemli sonuçları kuşkusuz örgüt açısından olmaktadır. Örgüt, ortaya çıkartılan usulsüzlük yoluyla elde ettiği gelirden olabilir, bu yollarla kurulan iş ilişkileri zarar görebilir, örgüt itibar kaybedebilir hatta örgütün yaşamının sona ermesi anlamına dahi gelebilir (Binikos, 2006: 31). Usulsüzlük, mahkemelere taşınmışsa ve olayda örgütün ihmali, suçu olduğu tespit edilirse verilecek cezalarla birlikte sonuçlar daha da ağır olabilecektir (Holtzhausen, 2007: 212). Üstelik olay basının ilgisini çekecek boyutlarda ise olumsuzluk daha da fazla olacaktır. Ifşa örgüt içinde böylesine sonuçlara neden olmuşsa elbette örgüte yönelmiş PD olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Bu durumda ifşanın etkileşimde bulunulan diğer kesimlere (toplum, devlet, örgüt çalışanları gibi) etkisine bakılmalıdır. Eğer ifşa nedeniyle usulsüzlüğün ortadan kaldırılması, toplumda sağlığın, güvenliğın, refahın korunması veya yeniden sağlanması anlamına geliyorsa, kamu kaynaklarının korunması sağlanıyorsa veya ifşa mekanizmasının etkin kullanımı nedeniyle yasal düzenlemelerde ve mahkemelerin iş yükünde azalma meydana geliyorsa bu durumda ifşanın etkileşimde bulunulan örgüt dışındaki diğer kesimlere yönelik PD olduğu söylenebilecektir.

Elbette örgüt içi etkin ifşa mekanizmaları oluşturulmuş ise ifşa örgüte usulsüzlük büyümeden düzeltilmesi için imkan verebilecektir. Örgüt üyelerini (yönetim kademesi ve hissedarlar da dahil olmak üzere) usulsüzlükler konusunda uyararak bu konularda dikkatli olmalarını sağlayabilecektir. Böylece, gerektiğinde örgütlerin pahalı yasal danışmanlık ücreti ödemediği usulsüzlüğün örgüt içinde çözülmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda örgüt içinde etik kodların oluşumunu destekleme görevini de yerine getirebilecektir. Ifşanın örgüt içinde sayılan olumlu sonuçlara neden olması halinde davranışın örgüte yönelmiş PD olacağı açıktır.

Ifşanın sonuçlarından etkilenen bir diğer öge ifşacı olacaktır. Örgütler genellikle ifşayı örgütün refahını ve saygınlığını tehdit eden sapkın davranışlar olarak görmektedir (Holtzhausen, 2007: 210). Bu nedenle ifşacıların karşılaştıkları sonuçlar pek olumlu olmamaktadır. Ifşacıların karşılaştıkları her türlü olumsuz sonuç yazında "misilleme" olarak adlandırılmaktadır. Rehg vd. (2008: 222) misillemeyi, örgüt ve örgüt çalışanı arasında çıkan bir çatışmanın sonucunda, çalışanı tehdit ederek kontrol altına almak için yapılan ya da örgüt içindeki usulsüzlüğü iç ve dış kanalları kullanarak, aslında çalışanın refahı için raporlayan çalışana karşı verilen bir tepki olarak tanımlamışlardır. Keenan ise (2000: 203) misillemeyi (araştırmacı misilleme/intikam - reprisal olarak kullanmıştır), ciddi ve önemli sorunlarla ilgili bilgileri açıkladığı için çalışanına karşı, çalışanın istemediği harekette bulunma veya çalışanın arzu ettiği, istediği bir hareketi yapmama olarak tanımlamıştır. Bu açıdan bakıldığında ifşacı misilleme ile karşılaşmışsa veya misilleme olasılığı yüksek olduğu halde ifşada bulunmuşsa davranışın etkileşimde bulunulan diğer kesimlerin çıkarı için yapıldığı düşünülmektedir. Bu durumda ifşa PD olarak kabul edilebilecektir.

İfşacıyı harekete geçiren güdüler dikkate alınarak hangilerinin işlevsel veya işlevsel olmayan, rol içi veya ekstra rol davranışı olarak kabul edilebileceği ve davranışın sonucunda fayda sağlama olasılığı olan kesim ile buna bağlı olarak PD olarak kabul edilip edilemeyeceği Şekil 1'de gösterilmiştir. Elbette bu durum koşullara göre farklılık gösterebilecektir. Örneğin, kişisel çıkarlarla güdülenen örgüt üyesi, işlevsel olmayan bir davranış olarak ifşayı gerçekleştirmiş olabilir, ancak bu davranış sonucunda sadece ifşacı değil, diğer kesimlerden herhangi birisi (müşteriler, devlet gibi) fayda sağlamış ise, bu durumda diğer kesimlere yönelik PD olduğu düşünülebilir. Yine ifşada bulunmak örgüt üyesinin rol tanımında bulunuyorsa (iç denetçi, müfettiş gibi görevlerde bulunan örgüt üyeleri sayılabilir) ve resmi işsel ifşa kanalları kullanılmışsa bu durumda ifşa rol içi ve işlevsel PD olarak kabul edilebilecektir.

Şekil 1.İfşanın Prososyal Davranış Olarak Değerlendirmesinde Güdüler



6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgüt üyesinin örgütünde gözlemlediği usulsüzlüğü ifşa etmesi bazı araştırmacılar tarafından antisosyal örgütsel davranış ve çalışılan örgüte bir ihanet, bazıları tarafından ise prososyal davranış olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada ifşanın PD olarak kabul edilip edilemeyeceği veya hangi koşullarda PD olarak kabul edilebileceği değerlendirilmiştir.

İfşayı PD olarak kabul etmeyen araştırmacıların temel hareket noktası ifşanın örgüte zarar verebilecek olmasıdır, örgüte zarar verebilecek bir davranışın da PD olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Ancak, PD asgari düzeyde kişisel çıkar gözetilerek, başkalarına fayda sağlamak için yapılan gönüllü davranışlardır. Bu nedenle bir davranışın PD olarak kabul edilebilmesi için mutlaka örgütün yararına olan davranışları içermesi gerekmez, etkileşimde bulunulan diğer kesimlerden birinin (örgüt, örgüt üyeleri, müşteriler, hissedarlar, toplum gibi) çıkarı için yapılan davranışlar da PD olabilecektir.

Bu nedenle ifşanın PD olarak kabul edilmesinde, davranışın "başkalarının" çıkarı için yapılıp yapılmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bunun için ifşacının hangi güdülerle harekete geçtiği önemli olmaktadır. İfşacıyı harekete geçiren etik ve ahlakî nedenler, yasal zorunluluklar ve devlet çıkarı güdüleri, çoğunlukla, ifşacının rol tanımlarında yer almayan ekstra rol davranışı olarak ve aynı zamanda örgüte zarar verebilecek işlevsel olmayan PD türü olacaktır. Elbette ifşanın sonucunda usulsüzlüğün ortadan kaldırılması müşteriler, toplum, devlet ve örgüt üyeleri için olumlu sonuca neden olacaktır. Bu nedenle bu güdülerle ifşa gerçekleşmişse asgari düzeyde kişisel çıkar düşünülerek yapılan PD'nin "gönüllülük" ve "başkalarına fayda sağlama" esaslarına uygun olacaktır. Özgecilik, örgüt üyesinin ifşasına neden olan diğer güdü kaynağıdır. Burada örgüt üyesi daha çok çalışma arkadaşlarının iyiliği ve onların çıkarı için, asgari düzeyde kişisel çıkar düşünerek bir usulsüzlüğü ifşa etmiş olacaktır. Örgüt üyelerinin yararına yapılan bu davranış ekstra rol davranışı olarak, işlevsel olabileceği gibi işlevsel olmayan bir davranış da olabilir. Bu güdüyle harekete geçildiğinde de ifşa, PD'nin "gönüllülük" ve

"başkalarına fayda sağlama" esaslarını karşılayacaktır. Örgüt üyesini ifşaya iten diğer güdü örgüt çıkarıcıdır. Örgüt çıkarıcıyla güdülenen örgüt üyesinin içsel ifşa yollarını kullanma olasılığının daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu durumda ifşa, rol içi olabileceği gibi ekstra rol davranışı olarak işlevsel PD kabul edilebilecek ve ifşadan fayda sağlayan kesim öncelikle örgüt olacaktır. Bu güdüyle yapılan ifşanın örgüte yönelik PD olacağı açıktır. İfşacıyı harekete geçirebilecek diğer güdü kişisel çıkarıcıdır. Bu durumda, ifşa ekstra rol davranışı olarak işlevsel olmayan antisosyal davranış olacaktır. Çünkü bu güdüyle yapılan ifşanın asgari düzeyde kişisel çıkarıcı gözetme ve "başkalarına fayda sağlama" esaslarını karşıladığını söylemek çok mümkün olmamaktadır. Ancak, yine de ifşanın sonucunda ifşacının dışında bir kesimin fayda sağlayıp sağlamadığı göz önüne alınmalıdır. Bu değerlendirmeye göre de ifşa, işlevsel olmayan PD olarak kabul edilebilecektir.

İfşacıyı harekete geçiren güdünün mutlaka bir kesimin (örgütün, örgütte çalışan diğer kişilerin ve/veya grupların, toplumun) çıkarıcıyla ilgili olması ve ifşanın yine bu kesimlerden herhangi birisi için olumlu sonuçlara neden olması koşuluyla ifşa davranışının PD olarak kabul edilebileceği düşünülmektedir. Aslında ifşa, örgütlerin hesap verebilirliğinin ve şeffaflığının sağlanması ve örgüt içinde gerçekleşen usulsüzlüklerin daha büyük ve geri dönülemez sonuçlar doğurmadan örgüt yetkilileri tarafından düzeltilmesi için erken uyarı sistemi olarak da kullanılabilir (Bayrakçı, 2016: 60) bu durumda ifşanın örgütün yararına yapılmış PD olacağı açıktır.

KAYNAKÇA

- Ackfeldt, A.-L. ve Wong, V. (2006). "The Antecedents of Prosocial Service Behaviours: An Empirical Investigation", *The Service Industries Journal*, 26(7),727-745.
- Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z. ve Yunos, R. M. (2011). "Internal Whistleblowing Intentions: Influence Of Internal Auditors' Demographic And Individual Factors",*Annual Summit On Business And Entrepreneurial Studies*, 918-940.
- Alp, M. (2013). "Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi - Çalışanın Hukuka Ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu", İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), (2015). Report To The Nations on Occupational Fraud And Abuse 2014 Global Fraud Study. ACFE: <http://www.acfe.com/rtn-download-2014.aspx>, Erişim Tarihi: 12.02.2015.
- Aydın, U. (2003). "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)",*Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2002-2003, 79-100.
- Bayrakçı, E. (2016). "Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre İfşa Davranışının Nitel Araştırma İle İncelenmesi: Isparta İli Örneği", Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bernard, G. M. (2012). "Whistleblowing in A Wikileaks World: A Model for Responsible Disclosure in Homeland Security", Yüksek Lisans Tezi, Naval Postgraduate School Monterey, California, ABD.
- Binikos, E. (2006). "A Sociological Case Study of the Relationship Between Organisational Trust and Whistleblowing in the Workplace" Yüksek Lisans Tezi, In the Faculty of Humanities University of Johannesburg, Johannesburg, Güney Afrika.
- Björkelo, B. ve Macko, M. (2012). "The Stigma of Reporting Wrongdoing At Work:When Doing Right Is Perceived As Wrong",*Polish Psychological Bulletin*, 43(2), 70-75.
- Bok, S. (1983). "Secrets: On the Ethics of Concealment and Revelation", New York: Vintage Books.
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). "Prosocial Organizational Behaviors",*The Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Brown, A. J. ve Donkin, M. (2007). "Introduction". A.J.Brown (Ed.), *Whistleblowing in the Australian Public Sector içinde* (s. 1-14). Nathan, Australia: Socio-Legal Research Centre Griffith Law School.
- Chiu, R. K. (2003). "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control", *Journal of Business Ethics*, 43(1/2), 65-74.
- Coleman, P. (2009). Implementing an Effective Whistleblowing Process. <http://www.deloitte.com>, Erişim Tarihi: 21.05.2014.

- Darley, J. M. ve Latane, B. (1968). "Bystander Intervention In Emergencies: Diffusion of Responsibility", *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4), 377-383.
- DesJardins, J. R. ve McCall, J. J. (2004). "Contemporary Issues in Business Ethics", Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- Donkin, M., Smith, R. ve Brown, A. J. (2007). "How Do Officials Report? Internal And External Whistleblowing", A.J.Brown (Ed.), *Whistleblowing in the Australian Public Sector* (s. 57-74). Nathan, Australia: Socio-Legal Research Centre Griffith University.
- Dozier, J. B. ve Miceli, M. P. (1985). "Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective", *The Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Erdem, R. ve Günlü, E. (2006). "İletişim Eğilimlerinin Yüksek Bağlam-Düşük Bağlam Ayırımı İle İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 177-195.
- Gökçe, A. T. (2014). "Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Hazzi, O. A. ve Maldaon, I. S. (2012). "Prosocial Organizational Behaviors: The Lifeline of Organizations". *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 54, 106-114.
- Holtzhausen, N. (2007). "Whistleblowing And Whistleblower Protection In The South African Public Sector", Doktora Tezi, University of South Africa, Güney Afrika.
- İpek, M. ve Özbilgin, İ. G. (2015). "Prososyal Davranışta Liderlik Tarzının Rolü: Milletvekili-Danışman İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 129-149.
- Jubb, P. B. (1999). "Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation", *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.
- Kanten, P. (2014). "Effect of Quality of Work Life (QWL) On Proactive And Prosocial Organizational Behaviors: A Research On Health Sector Employees", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 251-274.
- Keenan, J. P. (2000). "Blowing the Whistle on Less Serious Forms of Fraud: A Study of Executives and Managers", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 12, 199-217.
- Kernaghan, K. ve Langford., J. (1991). "The Responsible Public Servant", HaMax, N.S.:The Institute for Research on Public Policy.
- Lazarus, R. J. (2014). "Flexing Agency Muscle?", *Georgia Law Review*, 48(1), 1-7.
- Leiter, A. C. (2014). "Soft Whistleblowing", *Georgia Law Review*, 48, 425-498.
- Lewis, D. (2011). "Whistleblowing In a Changing Legal Climate: Is It Time to Revisit Our Approach to Trust and Loyalty at The Workplace?", *Business Ethics: A European Review*, 20(1), 71-87.
- Martin, D. E. (2011). "Whistle Blowing, Religiosity, Spirituality and Integrity: Understanding the Impact of Social Dominance Orientation and Environmental Context", *Journal of Moral Occupational Psychology*, 2, 1-34.
- Mbatha, J. S. (2005). "The Ethical Dilemmas of Whistle-Blowing and Corruption In The South African Public Sector", Doktora Tezi, University of Zululand, Güney Afrika.
- Mercan, N., Altınay, A. ve 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.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). "Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation", *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.

- Miceli, M. P., Near, J. P. ve Dworkin, T. M. (2008). "Whistle-blowing in Organizations", Newyork: Routledge: Lawrence Erlbaum Associates.
- Moberg, D. J. (1997). "On Employee Vice", *Business Ethics Quarterly*, 7(4), 67-86.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1985). "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing", *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1996). "Whistleblowing: Myth and Reality", *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Neti, S. (2012). "Combating Corporate Frauds Through Whistleblowing", *Academicia South Asian Academic Research Journals*, 2(2) 144-154.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K. ve 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*, 82, 929-939.
- Paul, R. J. ve Townsend, J. B. (1996). "Don't Kill the Messenger! Whistleblowing in America - A Review with Recommendations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 9(2), 149-161.
- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P. ve Scotter, J. R. (2008). "Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships", *Organization Science*, 19(2), 221-240.
- Sampaio, D. B. (2012). "Speak Now Or Forever Hold Your Peace: An Empirical Investigation of Whistleblowing In Brazilian Organizations", *Yüksek Lisans Tezi, Escola Brasileira De Administração Publica E De Empresas, Rio De Janeiro, Brezilya*.
- Sezgül, İ. (2010). "Liderlik Ve Etik: Geleneksel, Modern Ve Postmodern Liderlik Tanımları Bağlamında Bir Değerlendirme", *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4(7), 239-251.
- Staw, B. M. (1984). "Organizational Behavior: A Review And Reformulation of The Field's Outcome Variables", M. R. Rosenzweig & L. W. Porter (Edt.). *Annual Review of Psychology*, 35(1), 627-666.
- Street, M. D. (1995). "Cognitive Moral Development and Organizational Commitment: Two Potential Predictors of Whistle-blowing", *Journal of Applied Business Research*, 11(4), 104-110.
- Taş, F. (2015). "Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzahçılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma", *Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta*.
- Trevino, L. K. ve Victor, B. (1992). "Peer Reporting of Unethical Behavior A Social Context Perspective", *Academy of Management Journal*, 35(1), 38-64.
- Vardi, Y. ve Weitz, E. (2004). "Misbehavior In Organizations Theory, Research and Management", London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996). "Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework", *Organization Science*, 7(2), 151-167.
- Vega, M. A. (2012). "Beyond Incentives: Making Corporate Whistleblowing Moral in the New Era of Dodd-Frank Act "Bounty Hunting"", *Connecticut Law Review*, 45(2), 483-547.
- Yeh, Y. H. (2011). "The Effectiveness of The Whistleblower Protection Under Sarbanes - Oxley Section 806 in Corporate Governance", "Doktora Tezi, University of Kansas, Kansas, ABD.
- Zhang, J., Chiu, R. ve Wei, L. (2009). "Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications", *Journal of Business Ethics*, 88, 25-41.
- Zhuang, J. (2003). "Whistleblowing & Peer Reporting: A Cross-Cultural Comparison of Canadians and Chinese", "Yüksek Lisans Tezi, The University of Lethbridge, Alberta, Canada.