

Sigorta Çalışanlarında Whistleblowing (Bilgi Uçurma): Ankara Araştırması (Whistleblowing in Insurance Employees: Ankara Research)

Çiğdem BAL ^a Muhammed Veysel KAYA ^b

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Sigortacılık Bölümü, Ankara, Türkiye. ciğdem.bal@hbv.edu.tr,

^b Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Finans ve Bankacılık Bölümü, Ankara, Türkiye. muhammed-kaya@hbv.edu.tr.

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Sigorta çalışanları
Whistleblowing
Etik
Olgu bilim

Amaç – Bu araştırmanın amacı, sigorta çalışanlarının görüşlerinden yararlanarak etik dışı ya da yasal olmayan davranışların açığa çıkarılmasını sağlamaktır. Ayrıca, whistleblowing davranışını gerçekleştiren sigorta çalışanlarının bu eylemi ortaya çıkarma nedenleri ve whistleblowing davranışını gerçekleştirmelerindeki engeller açıklanarak birtakım öneriler geliştirmek amaçlanmıştır.

Yöntem – Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden olan, olgu bilim (fenomenoloji) araştırmasıdır. Çalışmanın araştırma grubunu, Ankara ilinde faaliyette bulunan sigorta şirketlerindeki sigorta çalışanlarından 15 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmada, araştırmaya katılan sigorta çalışanları, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kritik durum örnekleme olarak nitelendirilen örneklem türü yardımıyla belirlenmiştir. Ankara ilinde faaliyette bulunan sigorta şirketlerindeki sigorta çalışanlarından 15 katılımcıyla, iki farklı şekilde olmak üzere yüz yüze ve telefonda görüşme tekniği uygulanarak veriler toplanmıştır. Görüşme tekniğinde açık uçlu sorular sorulmuştur. Araştırmada verilerin çözümlenmesinde, Betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Veriler sadece, görüşme sürecinde sorulan araştırma soruları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Gönderilme Tarihi 31

Temmuz 2022

Revizyon Tarihi 23 Eylül
2022

Kabul Tarihi 25 Eylül 2022

Bulgular – Araştırmanın sonucunda, sigorta şirketlerinde etik dışı ya da yanlış davranışlar olmasına rağmen bu davranışların çeşitli sebeplerle açığa çıkarılmadığı bilgisine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan 8 katılımcı whistleblowing davranışı gerçekleştirmedi, 5 katılımcı ise gerçekleştirmiştir. Diğer 2 katılımcı ise herhangi bir etik dışı ya da yanlış bir davranışa şahit olmamıştır.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma – Sonuçlara göre, sigorta şirketlerinde yaşanan olumsuzluklar ya da yanlış uygulamalar mevcut olmasına rağmen sigorta çalışanlarının çoğunluğu whistleblowing eylemini gerçekleştirmekten kaçınmaktadır. Bu durumda, mevcut sorunların üstesinden gelmek için yetkili birimlere sorunlar arz edilmelidir. Ayrıca, karşılaşılan etik ve yasal olmayan davranışların yetkililerle paylaşılmasının önünde birtakım engellerin olduğu sonucuna da varılmıştır. Yetkili birimler ve çalışanlar whistleblowing hususunda bilgilendirilmeli ve desteklenmelidir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Insurance workers
Whistleblowing
Ethics
Phenomenology

Purpose – The purpose of this research is to reveal unethical or illegal behaviors by benefiting from the opinions of insurance employees. In addition, it is aimed to develop some suggestions by explaining the reasons for the insurance employees who perform the whistleblowing behavior and the obstacles in performing the whistleblowing behavior.

Design/Methodology/Approach – This study is a phenomenology research, which is one of the qualitative research methods. The research group of the study consists of 15 participants from insurance employees in insurance companies operating in Ankara. In the study, insurance employees participating in the research were determined with the help of the sampling type, which is defined as critical situation sampling, one of the purposive sampling methods. Data were collected by applying face-to-face and telephone interview techniques, in two different ways, with 15 participants from insurance companies operating in the province of Ankara. In the interview technique, open-ended questions were asked. Descriptive analysis technique was used in the analysis of the data in the research. The data were evaluated only within the framework of the research questions asked during the interview process.

Received 31 July 2022

Revised 23 September
2022

Accepted 25 September
2022

Findings – As a result of the research, it was learned that although there are unethical or wrong behaviors in insurance companies, these behaviors aren't disclosed for various reasons. 8 participants participating in the research didn't perform whistleblowing behavior, while 5 participants did. The other 2 participants didn't witness any unethical or wrong behavior.

Article Classification:

Research Article

Discussion – According to the results, although there are negativities or misapplications in insurance companies, the majority of insurance employees avoid whistleblowing. In this case, problems should be submitted to the competent authorities in order to overcome the existing problems. In addition, it was concluded that there are some obstacles to sharing the ethical and illegal behaviors encountered with the authorities. Authorized units and employees should be informed and supported about whistleblowing.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Bal, Ç., Kaya, M. V. (2022). Sigorta Çalışanlarında Whistleblowing (Bilgi Uçurma): Ankara Araştırması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2591-2600.

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler, teknolojik olanakların hızla gelişmesi ve artan rekabet karşısında varlıklarını devam ettirebilmek ve rekabet gücünü artırmak istemektedir. Rekabet gücünün belirlenmesinde ise iş ahlakı ve iş etiği önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra işletme içi veya işletme dışında yanlış giden uygulamaların olmaması, ahlaki ve yasal kurallara uygunluk stratejik büyümeyi de beraberinde getirecektir. Dolayısıyla, whistleblowing kavramı işletmelerdeki aksaklıkların ortaya çıkarılması bakımından önemlidir.

Whistleblowing, etik olmayan davranışların ya da yanlış giden uygulamaların çalışanlar tarafından açığa çıkarılması durumudur. İhbarda bulunma olarak da ifade edilen bu kavramla, haksızlıkların önüne geçmek ve güven temelli bir çalışma ortamı oluşturmak istenmektedir. Bu nedenle, sektör olarak sigorta şirketlerinde sigorta çalışanlarının, karşılaştıkları etik dışı problemlerin neler oldukları tespit edilerek bunlara yönelik öneriler geliştirilecektir. Bunun yanı sıra, whistleblowing kavramının çeşitli diğer kavramlarla ilişkilendirilerek literatüre katkı sağladığı ortaya çıkmıştır. Rothwell ve Boldwing (2006), görevdeki süre ve örgütün büyüklüğü ile whistleblowing kavramını ilişkilendirirken; Park, Blenkinsopp, Öktem ve Ömürgönülşen (2007), whistleblowing ile kültürlerarası farklılıklar arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur.

Bu araştırma ile, sigorta çalışanlarının görüşlerinden yararlanarak, whistleblowing davranışı gösterebilme durumlarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca çalışanların whistleblowing davranışında bulunmasını engelleyen faktörleri inceleyip birtakım öneriler geliştirmek istenmiştir. Çalışanların maruz kaldıkları, mobingler, hileler ve yanlışlar karşısındaki tutumlarının ortaya çıkarılması sektör eksikliklerinin de tespitini sağlanacaktır. Whistleblowing kavramının, daha önce Türkiye’de sigorta sektöründe uygulanmamış olması bilimsel anlamda katkı sağlaması bakımından önemlidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Whistleblowing Kavramı ve Gerçekleşme Süreci

Türkçe literatüründe, whistleblowing kavramının bilgi uçurma, bilgi ifşası, olumsuz durumları ifşa etme, açığa çıkarma olarak çevrildiği görülmektedir. Ya da doğrudan ve çoğunlukla kavramın İngilizce orijinalinin kullanıldığı görülmektedir (Akyürek 2020, s.19). Çalışmada da kavram whistleblowing şekliyle açıklanacaktır.

Whistleblowing, bir işletme içerisindeki yanlış davranışların bildirilmesi eylemini içermektedir (Eaton ve Akers 2007, s.67). Bu eylem, işletme içerisindeki kişi ya da kişiler tarafından herhangi bir zorunluluk olmadan gönüllü olarak gerçekleştirilen, haksızlığı ya da yanlış bir uygulamayı düzeltmeyi hedefleyen bir davranışta bulunmaktır (Jubb 1999, s.78). İşletme içerisinde etiğe ve yasalara aykırı olarak görülen uygulamaların örgüt içinde veya dışında yer alan ilgili kurum ve kuruluşlara iletilmesi şeklinde de tanımlanan whistleblowing kavramı, bireyler ve örgütler açısından hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İşletmelerde whistleblowing yapılması, bir yandan işletmeleri daha etkin ve verimli hale getirirken, diğer yandan da işletmelerin imajını olumsuz etkileyebilmektedir. Whistleblowing eyleminde bulunan bireyler (whistleblower), bu eylemi gerçekleştirme cesaretinde buldukları için kahraman ilan edilebiliyorken, bazen de işletme imajını kötüleyen kişiler olarak görülebilmektedir (Özler, Giderler ve Şahin 2012, s.195)

Whistleblowing örgütsel bir süreç olarak değerlendirilmektedir ve bu davranışın ortaya çıkması için en az üç unsur gerekmektedir (Nam ve Lemak 2007, s.35):

- Etik dışı uygulamayı ortaya çıkaran kişi (whistleblower),
- Açığa çıkarılan konunun kamunun aleyhine olması,
- Üst düzey bir kişi tarafından emir verilmiş olma olasılığı.

Whistleblowing süreci gerçekleştirilirken, yanlış uygulamaları ya da etik dışı sorunların açığa çıkarılması hususunda belli aşamaların tamamlanması gerekmektedir. Bu süreç beş aşamadan oluşmaktadır. Birinci ve ikinci aşamada, gözlem yapan kişi etik dışı problemleri fark eder ve yapacağı eyleme karar verir. Üçüncü aşamada, eyleme geçer. Dördüncü aşamada, whistleblowing süreci rapora dökülür. Beşinci aşamada ise, kişi whistleblower olarak ifade edilerek süreç hakkında değerlendirme yapılır ve karar verilir. Her bir aşama çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Örneğin, problemin fark edilmesi, doğru-yanlışın ayırt edilmesi, bilgiye ulaşma durumu gibi.) (Henik 2007, s.112).

2.2. Whistleblowing'in Özellikleri

Whistleblowing ile ilgili belirgin özellikler şu şekildedir (Aktan 2015, s.22):

- Gerçekleştirilen davranış ve eylemler yasalara ya da ahlaka aykırıdır.
- Whistleblowing davranışını gerçekleştirenler (whistleblower), eylemlerin örgüt içi ya da örgüt dışına zarar vermemesi için yapmaktadır. Haksız bir durumun önüne geçmek ya da etik dışı davranışları düzeltmeyi hedeflemektedir.
- Whistleblowing olayını açığa çıkaran kişi (whistleblower), konu hakkında bilgi sahibidir. Bu kişi, örgüt içinde çalışmış ya da hali hazırda istihdamı devam eden bir kişi olabilmektedir.
- Konu hakkında bilgi sahibi olan kişi, sahip olduğu bilgiyi doğrudan kendisi kullanabileceği gibi başka kişi veya kurumlara (örneğin, yetkili kamu kurumlarına, medya kuruluşlarına vs.) da aktararak olayın ortaya çıkarılmasını sağlayabilmektedir.
- Whistleblowing olayında olayın ortaya çıkarılmasında "zorlama" veya "zorunluluk" yoktur; "gönüllülük" esastır.
- Whistleblowing temelinde bir ahlaki davranıştır.

2.3. Literatür Araştırması

Literatür genel olarak incelendiğinde, whistleblowing kavramı ile çeşitli kavramlar arasında ilişki kurulduğu tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak, whistleblowing davranışının gerçekleştirilmesinde kültürel farklar olabileceği gibi, örgüt büyüklüğü ve bağlı bulunan kurumdaki görev süresi gibi etmenlerin de etkili olduğu görülmüştür.

Rothwell ve Boldwing (2006) yaptıkları çalışmada, örgütlerde whistleblowing davranışının gerçekleştirilmesinde arkadaşlık ve grup ikliminin negatif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgüt büyüklüğü ve görev süresi ile whistleblowing davranışının gerçekleştirilmesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan bir diğer çalışmada ise; Park, Blenkinsopp, Öktem ve Ömürgönülşen (2007), whistleblowing ile kültürlerarası farklılıklar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya Güney Kore, Türkiye ve İngiltere'den öğrenciler katılım göstermiştir. Güney Kore'den 284 öğrenci, Türkiye'den 230 öğrenci, İngiltere'den 245 öğrenci olmak üzere toplam 759 öğrenci ile anket yapmıştır. Bu çalışma sonucunda; kültürel ve ulusal farklılıkların bireylerin whistleblowing davranışlarını etkilediği sonucuna varılmıştır.

İşletme içerisinde meydana gelen yanlış uygulamaları ve usulsüzlükleri açığa çıkaran whistleblowing ile ilgili yapılan kapsamlı bir diğer çalışmaya göre, 2003-2007 yılları arasında dokuz büyük Amerikan şirketinde 277.000 whistleblowing olayı telefonla bildirilmiştir ve bu telefonların büyük çoğunluğu (%50) personel yönetimi ile ilgilidir (J.Gundlach, J.Martinko ve C.Douglas 2008, s.40). Personel kayırma, mobing, az kişiye çok iş yükü verme gibi çeşitli durumlar personel yönetimi ile ilgili sorunları da beraberinde getirebilmektedir.

Previtali ve Cerchiello (2017), çalışmalarında İtalyan kamu idarelerinin whistleblowing davranışlarını gerçekleştirirken hangi değişkenlerin önemli olduğunu incelemeyi amaçlamıştır. 365 kamu idaresini kapsayan çalışmada; 86 hastane, 137 sağlık kurumu, 39 üniversite, 103 İtalyan belediyesi çalışma kapsamına alınmıştır. Sonuca göre, bilgi uçurmanın büyük topluluklarda daha sık görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Akyürek (2020), "Öğretmenlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma): Bir Fenomenoloji Çalışması" adlı çalışmasında ise öğretmenlerin görüşlerinden yararlanarak, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı gösterebilme durumlarını incelemiştir. Çalışma sonucunda, okullarda birtakım etik dışı ve yasal olmayan durumların yaşandığı, bunların çoğunlukla açığa çıkarıldığı ve gerekli önlemlerin alındığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, whistleblowing davranışında bulunurken birtakım engellerin de ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Literatürde yapılan benzer çalışmalar, farklı kavramları whistleblowing ile ilişkilendirse de temelinde aynı amaca ulaşmayı hedeflemektedir. Bu çalışmada ise, sigorta çalışanlarının karşılaştıkları etik sorunlar, yanlış uygulamalar karşısında whistleblowing eylemini gösterebilme durumları incelenmiştir. Olası çözümlerle yanlış uygulamaların önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, sigorta çalışanlarının görüşlerinden yararlanarak, whistleblowing davranışı gösterebilme durumlarını anlamak ve çalışanların whistleblowing davranışında bulunmasını engelleyen faktörleri inceleyip birtakım öneriler geliştirmektir. Ayrıca, karşılaştıkları etik dışı problemlerin neler olduğunu belirleyip bu problemlere karşı tutumlarını ölçmek amaçlanmıştır.

Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır (Akyürek 2020, s.21):

Bugüne kadar çalışmış olduğunuz herhangi bir kurumda;

1. “Etik dışı veya yasal olmayan bir davranışa (yanlış ve olumsuz bir uygulamaya)” şahit oldunuz mu? Şahit olduysanız ne tür bir davranıştır?
2. Şahit olduğunuz bu davranışı yetkililerle paylaştınız mı? Paylaştığınızda yetkililerin olumlu ya da olumsuz nasıl bir tepkisi oldu?
3. Bu tür davranışları şikâyet etmediyseniz niçin etmediniz? (Sizi şikâyet etmekten alıkoyan faktörler nelerdir?)

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden olan, olgu bilim (fenomenoloji) araştırmasıdır.

Olgu bilim, yaşanmış deneyimlerin yazınsal ifadeye çevrilmesine ve deneyimlerin iyi tanımlanmasına, deneyimlerin anlamının ne olduğunun kavranmasına olanak vermektedir. Kişilerin yaşadıkları olay ya da durum ile oluşturdukları öznel deneyimlerin incelendiği nitel araştırma türüdür. Olgu bilim yönteminde, insan deneyimlerinin içeriği ve anlamı ile ilgili veriler elde edildiği için araştırmacılar, insan deneyimlerinin sözel tanımlarından, ifadelerinden ve yazılmış metinlerden faydalanmaktadır. Bu nedenle araştırmacılar tarafından gözlem, görüşme ve yazılı metin incelemesi gibi teknikler kullanılmaktadır (Kocabıyık 2015, s.56-58). Olgu bilim çalışmaları verilen olgunun özünü tanımlamak için yapılan çalışmalardır ve çalışmaya katılan katılımcılar, araştırılan olguyla ilgili deneyimleri bulunduğu için seçilmektedir. (Kocabıyık 2015, s.57).

3.3. Çalışma Grubu

Çalışmanın araştırma grubunu, Ankara ilinde faaliyette bulunan sigorta şirketlerindeki sigorta çalışanlarından 15 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmada, araştırmaya katılan sigorta çalışanları, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kritik durum örnekleme olarak nitelendirilen örnekleme türü yardımıyla belirlenecektir.

Kritik durumlar, önemli bir olguyu belirgin bir şekilde yansıtan durumlardır. Kritik bir durum veya durumların varlığına söz konusu olduğunda, “eğer o, burada oluyorsa, başka benzer durumlarda da olabilir” ve “eğer o, burada olmuyorsa, başka benzer durumlarda da olmayabilir” şeklinde kritik durum tanımlanmaktadır. Başka ifadeyle, araştırmacının incelediği olguya ilişkin gözleminin “eğer bu çalışma grubu, bu olgu karşısında belirli sorunlar yaşıyorsa, diğer tüm grupların da benzer sorunlar yaşadığından emin olabiliriz” çıkarımı, kritik durumların belirlenmesi açısından son derece önem teşkil etmektedir (Baltacı 2018, s.252). Çalışmada da, sigorta çalışanlarında belli bir çalışma grubu esas alınarak, kritik bir durum incelemesi yapılmış benzer problemler ortaya konularak olası çözümler sunulmuştur. Ankara’da faaliyette bulunan sigorta çalışanlarından 15 sigorta çalışanının örnekleme oluşturması, kritik durumu örnekleme yapmaktadır.

Bir olgu bilim araştırması olan bu çalışmada, çalışma grubunda bulunan kişiler araştırılan olguyla ilgili deneyimleri bulunduğu için seçilmiştir. Çalışma grubu amaca yönelik olarak belirlenmiştir. Katılımcı sayısının azlığı çalışmayı anlamlı kılmaktadır (Kocabıyık 2015, s.57). Olgu bilim çalışmalarında çalışma grubunun büyüklüğü hedefe bağlı olarak 10 ile 15 kişi arasında değişmektedir (Starks ve Trinidad 2007, s.1375). Bu sayının çalışmanın amacına ve çeşitliliğine bağlı olarak, bazı çalışmalarda daha fazla olabildiği de saptanmıştır.

Elde edilen verilerin kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışı vurabilecek veya yansıtabilecek bireylerden oluşmaktadır (Yıldırım ve Şimşek 2016). Araştırma, görüşülen kişilerle bir güven temelli esasa dayanmaktadır. Görüşme gerçekleştirilirken, yaşananların derinliğinin ortaya konması ve

araştırılması bakımından görüşmeler uzun sürebilmektedir. Dolayısıyla çalışmanın özünü az katılımcı oluşturması ve görüşmelerin detaylandırılması nedeniyle uzun sürebilmesi çalışma grubunun 15 kişiden oluşmasının temel nedenlerindedir.

Karademir, Sarıkahya ve Altınsoy (2017), yaptıkları "Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Beceri Kavramına Yönelik Algıları: Bir Olgubilim Çalışması" adlı çalışmada 15 Fen bilimleri dersi öğretmenini çalışma grubuna dahil ederek olguyu yaşayan kişilerin deneyimlerinin yansıtılmasını amaçlamıştır.

Yaman, Mermer ve Mutlugil (2009), yaptıkları "İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Etik Davranışlara İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Araştırma" adlı çalışmada 7'si kız 6'sı erkek olmak üzere toplam 13 öğrenci ile görüşme sağlamıştır.

Demir ve Töre (2021), yaptıkları "Yönetim Süreçleri Bağlamında Bilgievlerinin İncelenmesi: Küçükçekmece Belediyesi Örneği" adlı çalışmada Küçükçekmece Belediyesine bağlı 10 bilgievinde çalışan 1 koordinatör, 5 yönetici ve 5 öğretmenden oluşan toplam 11 katılımcı ile çalışmayı gerçekleştirmiştir.

Eren ve Kaya (2020), yaptıkları "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencileri Örneği" adlı çalışmayı Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü'nde okuyan 16 öğrenci ile gerçekleştirerek olgu bilim araştırması sunmuştur.

Yapılan bu çalışmalar, birer olgu bilim araştırmasına örnek teşkil etmektedir. Dolayısıyla, çalışmanın hedef kitlesinin az kişilerden oluştuğu görülmektedir. Çalışmanın niteliği hedef kitlenin az olmasından kaynaklanmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 20.04.2022 tarihli 05 nolu kararı ve etik kurul onayı ile araştırma verileri toplanmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda sigorta çalışanları ile görüşmeler yapılmıştır.

Ankara ilinde faaliyette bulunan sigorta şirketlerindeki sigorta çalışanlarından 15 katılımcı ile iki farklı şekilde olmak üzere yüz yüze ve telefonda görüşme tekniği uygulanarak veriler toplanmıştır. Görüşme tekniğinde açık uçlu sorular sorulmuştur. Yapılan görüşmelerdeki açık uçlu sorulara, sigorta çalışanları tarafından verilen cevaplar sözlü olarak alınıp, ses kaydı olmadan yazılı olarak kaydedilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Açık uçlu sorularla görüşme tekniği uygulanarak verilere ulaşılmıştır. Bu çalışmada verilerin çözümlenmesinde, Betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Veriler sadece, görüşme sürecinde sorulan araştırma soruları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Betimsel analiz tekniği, görüşme ve gözlem sonucu elde edilen verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya aktarılmasıdır. Nitel araştırma tekniği olan bu analizde veriler; sınıflandırılmakta, özetlenmekte ve yorumlanmaktadır. Bulgular arasında neden-sonuç ilişkisi kurularak, olgular arasında karşılaştırmalar yapılmaktadır. Betimsel analizin kullanıldığı bir çalışmada, görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlardan yola çıkarak sonuçları açıklamak geçerlilik açısından son derece önemli olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek 2016).

Görüşme yapılan sigorta çalışanlarının, açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar aktarılırken kullandıkları cümlelerin doğrudan aktarılmasına dikkat edilmiştir. Bu doğrudan aktarım, araştırmanın inandırıcılığını sağlamak ve çalışanların görüşlerini açık bir biçimde ifade edilmesi bakımından önemli görülmektedir. Katılımcıların ifade ettikleri görüşler arasında ortak özellikler ve farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, ifade edilen görüşler doğrultusunda problemler ve çözümler sunulmuştur. Çalışmada katılımcıların isimleri, çalıştıkları kurumlar gibi özel bilgilere yer verilmemiştir. Katılımcıların görüşleri numaralandırılarak açıklanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Ankara'da faaliyette bulunan sigorta şirketlerinde çalışan sigorta çalışanlarının görüşlerine göre, "etik veya yasal olmayan davranışlara şahit olma ve whistleblowing davranışında bulunma" durumları aşağıda yer almaktadır. Bu aşamada her bir soru ve buna ilişkin görüşler açıklanmış ve yorumlanmıştır.

1. Katılımcının görüşü: *“Çalıştığım kurumda etik olmayan davranışlar vardı. Örneğin; asgari ücret altına personel çalıştırılıp personellerden hesaba yatan asgari ücretin bir kısmı geri alınıyordu. Şikâyette bulunmadım; çünkü şirkette uzun süre çalıştığım için bir bağlılık söz konusuydu.”* Sigorta çalışanı, haksız bir durum ile karşılaşmasına rağmen whistleblowing davranışında bulunmamıştır. Çünkü örgütsel aidiyet durumu söz konusu olmuştur. Allen ve P.Meyer (1990) yaptıkları çalışmalarda, örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yapı olduğunu ifade etmişlerdir. Birey çalıştığı kurumla özdeşleşmekte ve organizasyona dahil olmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel bağlılık sebebiyle olumsuzluklara rağmen çalıştıkları kuruma karşı sorumlu hissetmeleri bu çok boyutlu örgütsel yapının bir sonucu olmaktadır. Allen ve P.Meyer (1990) tarafından yapılan çalışma bulgunun sonucunu örgütsel aidiyet noktasında desteklemektedir.

2. Katılımcının görüşü: *“Şirket yöneticilerinin personellerle duygusal ilişkilerinin olması (yaşı büyük erkek yöneticilerin genç kadın personellerle ilişkileri olması gibi), bunu üst yönetime bildirmedim çünkü konunun beni ilgilendirmediğini düşündüm ama bence etik değil. Ayrıca suistimal doğurabilir.”* Çalışılan kurum içerisindeki yakın ilişkiler ya da duygusal bağlar profesyonel çalışma ortamını engelleyebilmektedir. Bulguya göre, sigorta çalışanları ile yöneticiler arasındaki duygusal bağlar bilinmesine rağmen whistleblowing davranışında bulunulmamıştır.

3. Katılımcının görüşü: *“Şirket aracı kişisel işler için kullanılmakta. Bu durum etik değil ama bildirmedim; iş arkadaşlarıma bağlılık sebebiyle.”* Allen ve P.Meyer (1990), örgütsel bağlılık yaklaşımlarını; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak incelemiştir. Elde edilen bulguya göre, etik dışı bir durum söz konusu olmasına rağmen whistleblowing davranışında bulunulmamıştır. Bunun nedeni, duygusal bağlılık yaklaşımı ile açıklanabilir. İşin kendisine, çalışma arkadaşlarına ve mesleğe duyulan olumlu duygular duygusal bağlılığı artırmaktadır. Dolayısıyla, whistleblowing davranışının önüne geçen duygular söz konusu olabilmektedir.

4. Katılımcının görüşü: *“Daha önce hiç çalışmadığımız bir müşterinin, kasko fiyat teklifi isteyip fiyatı önemsemeden hemen yaptırmak istemesi üzerine şüphe duymuştum. Kazalı aracının kaskosunu yaptırabileceğini düşündü ki, bende hemen aracın fotoğraf bilgilerini istedim. Müşterimiz aracın tam istenilen düzeyde fotoğraflarını göndermediği için bunu üst yönetime bildirdim. Acente müdürümüz, bu işin yapılamayacağı bilgisini müşteriye bizzat kendisi konuşarak anlattı. Bu durum üst yönetim tarafından önemsendi ve aslında yanlış giden bir durumun önü kapatıldı.”* Bu bulguya göre, yanlış bilgilerle devam ettirilebilecek bir uygulamanın önüne geçilmiştir. Gerekli birimlere whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Bunun sonucunda, yetkili birim tarafından yapılan görüşme ile haksız bir uygulamanın önüne geçilmiştir.

5. Katılımcının görüşü: *“Çalıştığım kurumda bazı zamanlarda etik dışı davranışlara şahit oldum. Mesela; poliçe teminatında değişiklik yapılarak poliçe primlerine müdahale yapılıyordu. Bu durumu üst yönetime bildirdim. Kişiye bağlı bir düzeltme yoluna gidildi. Aslında etik dışı bir davranışın tam anlamıyla önüne geçilemedi.”* Poliçe teminatında müşterinin bilgisi olmadan yapılan değişiklikler doğru değildir. Ayrıca, suistimalleri beraberinde getirebilir. Bulguya göre, whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Fakat taraflı bir davranış ile kişiye bağlı bir düzeltme yoluna gidilmiştir.

6. Katılımcının görüşü: *“Etik dışı davranışa şahit oldum. Çalıştığım kurumda, ulaşılamaz hedefler verilerek baskı yapılıyordu. Bu durumun bizi zorladığımızı üst yönetime bildirdim fakat ‘aldığımız karar bu şekilde’ diyerek konu kapatıldı.”* İş yerlerinde uygulanan mobingler, sürekli ve zamanla yoğunlaşma eğilimindedir. Çalışanlar çeşitli türlerde mobinglere maruz kalabilmektedir. Duygusal, sözlü ya da fiziksel mobing olarak sınıflandırılmaktadır (Mujtaba ve Senathip 2020, s.17). Bu bulguya göre, sigorta çalışanı maruz kaldığı ulaşılamaz hedefler sebebiyle whistleblowing davranışında bulunmuştur. Fakat olumsuz bir tepki ile karşılaşmıştır.

7. Katılımcının görüşü: *“Evet şahit oldum. Müşterilerin kredi kart bilgileri rızası olmadan kaydediliyordu. Bu durumu bildirmedim. Çünkü çok fazla normalleştirmişlerdi.”* Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereğince (KVVK 2016), *“Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere; veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.”* Bulguya göre, müşterilerin kart bilgilerinin kaydedilmesi hem KVVK’ya göre hem de etik açıdan doğru değildir. Gerekli bilgilendirmenin yapılması gerekmektedir. Buna rağmen, whistleblowing davranışında bulunulmamıştır. Çünkü bu durumun normalleştiği ifade edilmiştir.

8. Katılımcının görüşü: *“Çalıştığım kurumda, aşırı mobing vardı. Satış ve hedef baskısı çok fazlaydı. Hedefi tutmayanlara yaptırımlar vardı. Mesai saatleri dışında çok geç saatlere kadar çalışma gibi. Bunu yapan üst yönetimin kendisi olduğu için herhangi bir şikayette ya da bildirimde bulunamadım.”* Bulguya göre, yapılan mobing ve satış baskısına rağmen whistleblowing davranışında bulunulmamıştır. Çünkü üst yönetimin kendisi baskı yaptığı için şikâyet söz konusu olamamıştır.

9. Katılımcının görüşü: *“Masrafi olan bir araç, lüks bir marka araca çarpmış gibi kaza süsü vererek sigorta şirketinden para talep etmişti. Bu haksız durum net olarak tespit edilmeden önce bazı çalışanlar kaza süsünü bilmesine rağmen üst yönetimle bu durumu paylaşmamıştı. Paylaşmama sebebi de sorumluluk almak istememeleri olarak açıklanmıştı.”* Elden edilen bulguya göre, sigorta çalışanı etik olmayan bir davranışı önceden bilmesine rağmen bu duruma karşı sessiz kalarak whistleblowing davranışında bulunulmamıştır. Bu davranışın nedeni, sorumluluktan kaçınma olarak ifade edilmiştir.

10. Katılımcının görüşü: *“Kasko ve trafik poliçelerinde oynamalar yapılıyor. Herhangi bir kaza durumu olduğunda İhtiyari Mali Mesuliyet Sigortası'nın (İMM), yüksekte ödeneceği müşteriye söyleniyor. Ama aslında en düşükten yapılıyor. Müşteri bu durumu bilmediği için inanıyor. Yetkililer de zaten bu durumun farkında olduğu için şikâyet ya da uyarı da bulunmadım.”* Müşterinin poliçe kapsamını tam olarak bilmemesi, sigorta çalışanına inanması gibi sebeplerden dolayı suistimaller ortaya çıkabilmektedir. Bulguya göre, İMM kapsamının müşteriye aktarılması ve uygulanması arasındaki farklılıklara rağmen whistleblowing davranışında bulunulmamıştır. Yetkili kişilerinde bunu yaptığı ifade edilerek, doğru olmayan bir davranış süreklilik kazanarak benimsenmiştir.

11. Katılımcının görüşü: *“Beş(5) yıldır bu sigorta şirketinde çalışıyorum. Fakat herhangi etik dışı bir davranışa ya da yanlış yapılan bir uygulamaya şahit olmadım. Şirketimden insan ilişkileri hususunda da memnunum.”* Bu bulguya göre, sigorta çalışanının whistleblowing davranışında bulunmasını gerektirecek bir durum söz konusu olmamıştır. Dolayısıyla etik dışı bir davranış ya da yanlış bir uygulama ile karşılaşılmalıdır.

12. Katılımcının görüşü: *“Yanlış olduğunu düşündüğüm davranışlarla karşılaştım. Şirket, maliyet kısıtlamaları yapmak için çok fazla iş yükünü az personel çalıştırarak idare ediyordu. Bu personellerden biride bendim. İşler sebebiyle fazla mesai yapmamıza rağmen herhangi bir ücret alamıyorduk. O an için şikâyetle bulunmadım. Çünkü işe ihtiyacım vardı, kaybedemezdim.”* Bulguya göre, sigorta çalışanı şirketin maliyet kısıtlamasına gitmesi sebebiyle çok iş yüküne tatmin edici bir ücret alamadığını belirtmiştir. Fakat herhangi bir whistleblowing davranışı gerçekleştirilmemiştir. Çünkü işe zorunlu sebeplerden bağlılık söz konusudur.

13. Katılımcının görüşü: *“Etik dışı ya da yanlış bir duruma rast gelmedim. Ancak başka iş yerlerindeki arkadaşlarımla haksızlıklar yaşadığımı duydum.”* Bu bulguya göre, sigorta çalışanının kendisinin, whistleblowing davranışında bulunmasını gerektirecek bir durum söz konusu olmamıştır.

14. Katılımcının görüşü: *“Bazı şirketler veya şirketlerin bünyesinde bulunan çalışanlar iş almak için etik olmayan yolları seçiyorlar. En yakın örneğini 3 gün önce yaşadım. A şirketi ile kendi şirketim karşılıklı olarak rekabet halinde bulunduğumuz bir işe girdik. Rakip şirket, benim ürüne verdiğim teklifin üstünde bir fiyat vererek işi elimden aldı. İş almasının temel nedeni de; teklif verdiğimiz şirketin üst düzey yöneticisi ile aralarında ileri düzeyde bir ilişkisi varmış. Bunu öğrendiğim de çok şaşırılmış ve bu durumu işi almaya çalıştığım şirketin CEO'suna bildirmek zorunda kalmıştım. Şirketin kârını düşünerek ve kendi çıkarımı gözeterek bunu yapmak zorunda hissettim. Geri dönüş olumlu oldu. Böylece elimden işi alan rakip şirket için bir sonraki yenileme süresi içerisinde hiçbir işte öncelik tanınmayacak.”* Elden edilen bulguya göre, sigorta şirketi çalışanları arasındaki duygusal yakınlık haksız tutumları beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla, whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Haksız tutumların önüne geçilmesi ve iş adaletinin sağlanması noktasında ilgili birimler müdahalede bulunarak bu duruma olumlu yanıt vermişlerdir.

15. Katılımcının görüşü: *“Aynı şirkette çalıştığım arkadaşım telefonda müşteri görüşmesi yapıyordu. Kişisel sorunlarından dolayı, görüşme esnasında oldukça gergindi. Telefonu kapattıktan sonra da uygunsuz cümleler söylemişti. Bu durum daha önce de tekrarlanmıştı ve uyardımama rağmen tutumlarına devam ettiği için yöneticime durumu anlatmak zorunda kalmıştım. Hem insani olarak hem de şirket profili açısından bu duruma sessiz kalamadım. Yöneticim bu durumu dikkate alarak takip etmişti.”* Elden edilen bulguya göre, sigorta çalışanı kişisel problemin işe yansması sebebiyle whistleblowing davranışı gerçekleştirmiştir. Üst yönetim bu duruma olumlu bir tepki vererek durumu takibe almıştır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan çalışmada, sigorta çalışanlarının çalıştıkları kurumlarda, karşılaştıkları etik dışı problemlerin neler olduğunu belirlenip bu problemlere karşı tutumları ölçülmüştür. Yapılan haksız uygulamalar, yasal olmayan davranışlar ya da olumsuz görülen uygulamalar katılımcıların görüşleri doğrultusunda aktarılmıştır. Ayrıca şahit olunan davranışların yetkili birimlerle paylaşılıp paylaşılmaması hususunda da değerlendirme yapılmıştır. Whistleblowing davranışlarının paylaşılması durumunda da yetkili birimlerin tepkisi değerlendirilmiştir. Whistleblowing eyleminde çeşitli sebeplerden dolayı bulunamayanlar ise şikâyet etmekten kendilerini alıkoyan faktörleri ifade ederek çalışmaya katkı sağlamışlardır. Sonuç olarak, çalışmaya katılan toplam 15 katılımcıdan 2 katılımcı whistleblowing davranışı gerçekleştirecek herhangi bir davranışa şahit olmadıklarını ifade ederken, 13 katılımcı ise whistleblowing eyleminde bulunabilecek davranışlara şahit olduklarını belirtmişlerdir. Yaşanan etik ve yasal olmayan davranışlar şu şekilde ifade edilmiştir:

- Asgari ücret altı personel çalıştırma,
- Şirket içi duygusal ilişkilerin yanlışlık oluşturması,
- Şirket aracının şahsi işler için kullanılması,
- Hile yoluyla haksız kazanç talep edilmeye çalışılması,
- Poliş primlerine müdahalelerin olması,
- Ulaşılamaz hedef ve baskılarla mobing uygulanması,
- Kişisel bilgilerin müşterinin bilgisi olmadan kaydedilmesi,
- Müşteriyi yanıltma yoluna gidilmesi,
- Çok fazla iş yükünün az personelle yürütülmesi ve karşılığının alınmaması,
- Çalışanların argo kelime ve cümleler kullanması.

Etik ve yasal olmayan bir davranışa şahit olan katılımcılardan; 8 katılımcı whistleblowing eyleminde bulunmamıştır. 5 katılımcı ise whistleblowing eylemini gerçekleştirerek ilgili birimlerle paylaşmıştır. Etik dışı ya da yanlış uygulamalarla karşılaşmasına rağmen whistleblowing gerçekleştirmeyen sigorta çalışanları bu durumun sebeplerini “örgütsel bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, konunun kendilerini ilgilendirmediğini düşünmeleri, etik dışı davranışların ya da yanlış uygulamaların normalleştirilmesi, sorumluluktan kaçınma, yetkili birimlerin yanlış davranışlar gerçekleştirmesi sebebiyle şikâyetten kaçınma” olarak belirtmişlerdir. Whistleblowing eyleminde bulunan 5 katılımcı ise olumlu-olumsuz tepkilerle karşılaşmıştır. Bu tepkiler incelendiğinde, 4’ü hakkında gerekli işlemler yapılmış fakat bu işlemlerin 1 tanesinde taraflı bir düzenleme yoluna gidilmiştir. Gerçekleştirilen eylemlerden 1 tanesi ise yetkili birimler tarafından olumsuz karşılanmış ve düzeltme yoluna gidilmemiştir. Bu sonuçlara göre, sigorta şirketlerinde yaşanan olumsuzluklar ya da yanlış uygulamalar mevcut olabilmektedir. Buna rağmen, sigorta çalışanlarının çoğunluğu whistleblowing eylemini gerçekleştirmekten kaçınmaktadır. Bu durumda, mevcut sorunların üstesinden gelmek için yetkili birimlere sorunlar arz edilmelidir. Ayrıca, karşılaşılan etik ve yasal olmayan davranışların yetkililerle paylaşılmasının önünde birtakım engellerin olduğu sonucuna da varılmıştır. Engeller ortadan kaldırılarak daha pozitif ve sağlıklı bir şirket kültürü profiline katkı sağlanabilir. Yetkili birimler ve çalışanlar whistleblowing hususunda bilgilendirilmeli ve desteklenmelidir. Benzer şekilde, Akyürek (2020), “Öğretmenlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma): Bir Fenomenoloji Çalışması” adlı çalışmasındaki sonuçlar incelendiğinde etik ve yasal olmayan davranışların yetkililerle paylaşılması noktasında engellerin mevcut olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Ortak bir sonuç olarak, öğretmenlerde whistleblowing davranışında bulunanlar ile sigorta çalışanlarında whistleblowing davranışını gerçekleştirenlerin olumlu ve olumsuz karşılanma durumları söz konusu olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, etik ve yasal olmayan davranışların yetkililerle paylaşılması ile mevcut sorunların üstesinden gelinmiş ve sağlıklı bir okul iklimi oluşmasına imkân sağlanmıştır.

Rothwell ve Boldwing (2006) yaptıkları çalışmada örgütlerde whistleblowing davranışının gerçekleştirilmesinde arkadaşlık ve grup ikliminin negatif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sigorta çalışanlarıyla yürütülen araştırma sonucunda ise, şirket içi duygusal ilişkilerin yanlışlık oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Buna bağlı olarak whistleblowing eylemini gerçekleştirmemişlerdir.

Bütüncül olarak; sigorta çalışanları, yöneticileri ve gerekli birimler etik ve yasal olmayan davranışlar hususunda bilgilendirilebilir. Whistleblowing davranışı temelinde, yanlış giden birtakım eylemlerin açığa çıkarılmasını esas almaktadır. Bu durumun olumlu bir girişim olduğu yetkili birimlere ve çalışanlara hizmet

içi faaliyetlerle aktarılabilir. Ayrıca, whistleblowing kavramıyla; medeni durum, eğitim durumu, psikolojik faktörler, yaş kriteri, örgütsel faktörler açısından ise uygulanan yönetim tarzı gibi kavramlar ilişkilendirilerek literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aktan, Coşkun Can. «Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING.» *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt 7. no. 2. 2015. 19-36.
- Akyürek, Muhammed İbrahim. «Öğretmenlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma): Bir Fenomenoloji Çalışması.» *Türkiye Eğitim Dergisi*. Cilt 5. no. 1. 2020. 17-29.
- Allen, Natalie J., ve John P.Meyer. «The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.» *Journal of Occupational Psychology*. Cilt 63. no. 1. 1990. 1-18.
- Baltacı, Ali. «Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme.» *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt 7. no. 1. 2018. 231-274.
- Demir, Erdi, ve Esra Töre. «Yönetim Süreçleri Bağlamında Bilgievlerinin İncelenmesi: Küçükçekmece Belediyesi Örneği.» *İZÜ Eğitim Dergisi*. Cilt 3. no. 5. 2021. 15-39.
- Eaton, Tim V., ve Michael D. Akers. «Whistleblowing and Good Governance.» *The CPA Journal*. Cilt 77. no. 6. 2007. 66-71.
- Eren, Şule, ve Sinan Kaya. «Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencileri Örneği.» *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*. Cilt 5. no. 2. 2020. 96-107.
- Henik, Erika. «Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistle-Blowers.» *Journal of Business Ethics*. 2007. 111-119.
- J.Gundlach, Michael, Mark J.Martinko, ve Scott C.Douglas. «A new approach to examining whistle-blowing : the influence of cognitions and anger.» *SAM Advanced Management Journal*. Cilt 4. no. 73. 2008. 40-50.
- Jubb, Peter B. «Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation.» *Journal of Business Ethics*. 1999. 77-94.
- Karademir, Ersin, Emine Sarıkahya, ve Kübra Altınsoy. «Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Beceri Kavramına Yönelik Alguları: Bir Olgubilim Çalışması.» *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*. Haziran 2017. 53-71.
- Kocabıyık, Oya Onat. «Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma.» *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt 6. no. 1. 2015.
- KVVK. «Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.» 2016.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6698.pdf> (erişildi: Haziran 1, 2022).
- Mujtaba, Bahaudin G., ve Tipakorn Senathip. «Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management.» *Business Ethics and Leadership*. Cilt 4. no. 1. 2020. 17-34.
- Nam, Dae-il, ve David J. Lemak. «The whistle-blowing zone: applying Barnard's insights to a modern ethical dilemma.» *Journal of Management History*. Cilt 13. no. 1. 2007. 33-42.
- Özler, Derya Ergun, Ceren Giderler, ve Meltem Dil Şahin. «Whistleblowing.» *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde. 2012.
- Park, Heungsik, John Blenkinsopp, M. Kemal Oktem, ve Ugur Omurgonulsen. «Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K.» *Journal of Business Ethics*. 2007. 929-939.
- Previtali, Pietro, ve Paola Cerchiello. «The determinants of whistleblowing in public administrations: an analysis conducted in Italian health organizations, universities, and municipalities.» *PUBLIC MANAGEMENT REVIEW*. 2017.

- Rothwell, Gary R., ve J. Norman Baldwin. «Ethical Climate Theory, Whistle-blowing, and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia.» *Journal of Business Ethics*. 2006. 341-361.
- Starks, Helene, ve Susan Brown Trinidad. «Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory.» *Qualitative Health Research*. Cilt 17. no. 10. 2007. 1372-1380.
- Yaman, Erkan, Ezgi Çetinkaya Mermer, ve Sennur Mutlugil. «İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Etik Davranışlara İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Araştırma.» *Değerler Eğitimi Dergisi*. Cilt 7. no. 17. 2009.
- Yıldırım, Ali, ve Hasan Şimşek. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2016.