



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi
Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type Research Article *Accepted / Makale Kabul* 28.02.2019
Received / Makale Geliş 02.12.2018 *Published / Yayınlanma* 28.02.2019

AİLE İŞLETMELERİNDE BİLGİ İFŞASI: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME INFORMATION DISCLOSURE IN FAMILY BUSINESSES: A CONCEPTUAL EVALUATION

Dr. Öğr. Üyesi Esra Gökçen KAYGISIZ

Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Giresun / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0002-4950-9508

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0002-8538-9937

Öğr. Gör. Mehmet KAPLAN

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkikaraağaç MYO, Isparta / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0002-1359-1028

ÖZET

Bilgi ifşası, herhangi bir yönetim seviyesindeki çalışanın işletme içinde diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilen ahlaka, yasalara aykırı ya da gayri meşru eylem ve faaliyetleri örgüt içinde veya dışındaki yetkili kişi ya da kişilere bildirmesi davranışı olarak ifade edilmektedir. Yazında farklı şekillerde ele alınan ve farklı uygulama alanlarına bağlı olarak hem kamu sektöründe hem de özel sektörde nitelikli çalışmalar olmasına karşın, özel sektör içinde sürekli incelenen bir alan olarak aile işletmelerinde çalışmaları yetersiz oluşundan hareketle çalışma aile işletmelerinde bilgi ifşası kavramını değerlendirmektedir. Çalışma aile işletmeleri yöneticilerine yönelik önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşletmeler, Aile İşletmeleri, Bilgi İfşası.

ABSTRACT

Whistleblowing is expressed as the behavior of employees at any level of management to inform the competent person or persons within or outside the organization of any act of morality, illegal or illegitimate actions or activities carried out by other employees within the enterprise. In the literature, the study considers the concept of information disclosure in the family businesses, since it is considered as a field which is studied in different ways and depending on the different fields of application both in the public and private sectors, although it is insufficient to work in family businesses as a field that is constantly examined within the private sector. The study makes recommendations to the managers of the family businesses.

Keywords: Businesses, Family Businesses, Whistleblowing.

1. GİRİŞ

Bilgi ifşası, herhangi bir yönetim seviyesindeki çalışanın örgüt içinde diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilen ahlaka ve yasalara aykırı ya da gayri meşru eylem ve faaliyetleri örgüt içinde veya dışındaki yetkili kişi ya da kişilere bildirmesidir. Aile işletmelerinde bilgi ifşası uluslararası ve ulusal yazında çok fazla ele alınmayan bir konudur. Bunun nedeni olarak bilgi ifşa sürecinin taşıdığı karakteristik özellikler ve özellikle aile işletmelerinde bu tür davranışların ölçülmesinden kaynaklanan zorlukların olduğu söylenebilir. Ulusal ve uluslararası yazında bilgi ifşası ve aile işletmeleri başlıkları hakkında birbirinden ayrı olarak çok fazla çalışma yapılmış olmasına rağmen aile işletmelerinde bilgi ifşasını ele alan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Bu çalışma, yazındaki bu eksikliği giderme ve sonrasında yapılacak çalışmaların için önem taşımaktadır.

2. BİLGİ İFŞASI

Son yıllarda akademik yazında sıklıkla ele alınan bilgi ifşası kavramı, temelde işgörenin işyerindeki suiistimalleri, ihmalleri ya da kanun dışı faaliyetlerini ifşa etmesi, açığa çıkarmasını ifade etmektedir. İlk olarak 1963 yılında güvenlik açısından ortaya çıkmış olan tehlikelerin ve risklerin yer aldığı hukuki bir belgede kullanılan kavram, Miceli ve Near'e göre akademik olarak ilk defa Ralph Nader tarafından 1971 yılında sunulan bir konferansta ifade edilmiştir (Kördeve, 2017: 52). Uluslararası yazında genel olarak örgütteki yanlış uygulamaları yansıtmaları için "organizational wrongdoing", "organizational misconduct", "malpractise" gibi ifadeler kullanılsa da genel olarak "whistleblowing" denilmektedir (Aktan, 2006: 1; Aktaran: Kozalak ve Şahin, 2018: 32). Türkçe yazında ise "whistleblowing" anlamsal olarak karşılanmamakla birlikte bilgi ifşası, bilgi uçurma, bilgi sızdırma, ihbarcılık gibi karşılıklar bulmaktayken; gayri resmi yazında ya da söylemde gammazlama, ele verme, jurnalcilik, ajanlık, içerdeki hain gibi kelimelerle daha net ifade edilmektedir.

Jubb (1999: 73) bilgi ifşasını kâr amacı güden veya gütmeyen, özel veya kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen tüm yönetici veya çalışanların, kendisinden yapılması emredilen işin veya işyeri ile ilgili olarak elde ettiği bilgilerin üçüncü kişilere gereksiz yere zarar veren, insan haklarını ihlal eden, işyerinin belirlenmiş amaçlarına ters düşen faaliyetleri içermesi söz konusu olduğunda bu durumu kamuoyuna bildirmesi olarak nitelendirmektedir (Arslan ve Kayalar, 2017: 16). Bilgi ifşası bir işletme içerisinde yasa dışı ve etik değerler ile bağdaşmayan davranış ve faaliyetlerin işletme içi ya da işletme dışı diğer kişi, kurum ve kuruluşlara zarar vermemesi bakımından enformasyon sahibi bireyler tarafından problemleri çözme gücüne ve yetkisine haiz iç ve dış otoritelere bildirilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Mercan vd, 2012: 171). Celep ve Konaklı'ya göre (2012: 66) bilgi ifşası, "örgütteki yanlış uygulamaların" ya da "prensiplere dayalı organizasyonel ihtilafların" bilgi sahibi kişi tarafından gönüllü olarak yazılı ya da sözlü biçimde, kimliği gizleyerek ya da açık bir biçimde örgüt içindeki yönetsel birimlere ya da örgüt dışına bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Bilgi ifşası kapsamındaki eylemler genel olarak vergi kaçırmak, rüşvet vermek ya da almak, örgüt varlıklarını çalmak, muhasebe kayıtlarıyla oynayarak hile yapmak, örgüte ait varlıkları kişisel çıkar sağlamak amacıyla örgüt dışına çıkartmak, kara para aklamak, denetim konusunda ihmalcilik davranmak, etik ihlalini bildirmemek, örgütün kaynaklarını boşa harcamak, kişisel çıkarları için örgütsel konumunu kullanmak, sağlığa zararlı üretimin gizli tutulması, insan hakları ihlalleri, işyerlerinde işlenen suçların gizlenmesi, taciz, şiddet ve çevreye zarar verme şeklinde ifade edilebilir (Candan ve Kaya, 2016: 309). Brown (2008: 14) ise rüşvet, yolsuzluk ve hırsızlık dâhil maddi kazanç için suistimal, çıkar çatışması, resmi görevi kötüye kullanma dâhil uygunsuz ve profesyonel olmayan davranışlar, kusurlu yönetim, kaynak israfı ve kötü yönetim, adaleti saptırma ve çalışan veya işyeri şikâyetlerinin ifşa edilmesi gereken durumlar olduğunu belirtmektedir (Çiğdem, 2013: 96-97). Bununla birlikte ilgili yazında belirtilmeyen işletmeye ait veri tabanları, ar-ge faaliyetlerine ilişkin tüm süreçler, işletmenin kendine özel yazılımlar ve bunlara ait kodlar, şifreler, e-posta ve tele konferans sistemleri, çalışan ve müşterilere ait tüm bilgiler gibi entelektüel varlıklara zarar vermek, içeriğini değiştirmek, silmek ya da üçüncü kişilerle paylaşmak gibi davranışlar da bilgi ifşası kapsamında ele alınması gerekmektedir.

Bilgi ifşası, kendi menfaatlerini esas alarak işletmeyi, yöneticisini, iş arkadaşını şikâyet etmek ve intikam almak gibi kişisel nedenlere dayalı yapılması demek değildir. Aksine tamamen saf ve iyi niyetlerle tamamen örgütsel ve toplumsal yarara yönelik olduğunda bu bildirim bilgi ifşası olmaktadır. Bir başka ifadeyle bir görevden ziyade bir tercih olan bilgi ifşasında, ifşacı kendisinin karşılaşacağı olumsuz muameleleri düşünmeden bir yanlışı düzeltmek için harekete geçmelidir (Bouville, 2007: 10).

Örgütsel adalet algısının bilgi ifşasıyla ilişkisine dair yapılan çalışmada örgütteki dağıtım kararlarını, bu kararların dayandığı prosedürleri ve yöneticileri ile aralarındaki ilişkiyi adil algılayan çalışanların, örgütlere güven duydukları ve şahit oldukları olumsuz durumları örgüt içi yetkililere ihbar etmekten çekinmeyeceklerini ifade etmekte ancak bu tür durumları kurum dışındaki yetkili birimlere ifşa etmek konusunda belirsizliklerin olduğu belirtilmektedir (Yürür ve Nart, 2016: 138).

Bilgi ifşası genellikle içsel ve dışsal ifşa olmak üzere iki farklı türde incelenmektedir:

İçsel ifşa: Kurum içinde çalışan kişinin algıladığı, karşılaştığı yanlış, etik ve yasa dışı uygulamaları işletme içinde çözmek için sorunu kendi yöneticisine ya da üst yönetime bildirmesidir. Lewis'e göre (2006), bir yönetici açısından, çalışanın kurum içindeki

yanlılıkları ilk önce kendisi ile iletişime geçerek amirine bildirmesi, o yanlısın örgüt dışına duyurulmadan düzeltilmesi adına oldukça önemlidir (Yılmaz, 2015: 66).

Dışsal ifşa: Kurum içinde çalışan kişinin algıladığı, karşılaştığı yanlıs, etik ve yasa dışı uygulamaları ve ifşa etmek istediği bilgiyi işletme dışındaki bireye, medyaya ya da resmi kurumlara bildirmesidir (Ergun vd., 171).

Bilgi ifşası örgüt içsel ve dışsal yapılırken kimi yazarlara göre aynı zamanda resmi ya da gayri resmi ve isimli ya da isimsiz şekilde olabilir. Buna göre resmi bilgi ifşası örgüt protokol veya iletişim standart kurallarına göre yapılırken; gayri resmi bilgi ifşası çalışan tarafından durumun yakın arkadaşlarına veya güvendiği kişilere ifşa edilmesiyken isimli bilgi ifşasında ifşacı kendi gerçek ismini kullanırken; isimsiz bilgi ifşasında bilgi vermez ya da farklı isim kullanır (Park vd., 2008: 930). Bu doğrultuda bilgi ifşası davranışının olması için ifşacı, örgüt ve yönetim ve diğer paylaşımcılardan oluşan üç temel faktör bulunmakta ve sürecin gerçekleşmesi için bilgi, ifşa ve sonuç faktörlerinin olması gerekmektedir (Liebenau, 2006:18). Ayrıca içsel ifşanın örgüte duyulan güvenle ilişkisi varken dışsal ifşanın olması için hukuk sistemine güveniliyor olması da gerekmektedir.

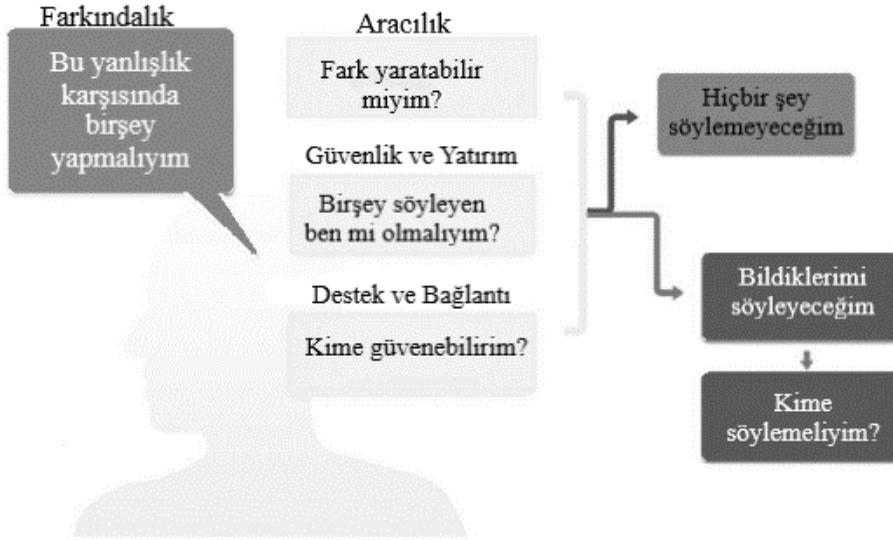
Bilgi ifşası, Keskin'e göre (2014: 24) örgütteki veri ya da bilgiye erişim hakkı bulunan bir kişi tarafından yapılmaktadır ancak çoğu yazara göre ise ifşacının kurum içinde olması yeterlidir. Türkiye ve dünyada kamuoyu tarafından bilinen bilgi ifşa olaylarının genelinde de ifşacının örgüt içinde olduğu görülmektedir.

Bilgi ifşasını yapan kişiye ifşacı (whistleblower) denilmektedir. Ifşacı, örgüte, amirlerine, iş arkadaşlarına, yasalara ve topluma karşı kendisini sorumlu hisseden, etik karar veren bireylerdir. Ajzen'e göre (1991) ifşacı, şahit olduğu etik dışı olay hakkında önemli bir verinin veya bilginin sahibidir (Baltacı, 2017: 45).

Bilgi ifşacısının kişilik özellikleri ve bulunduğu örgüte ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalarda ifşacının benzer özellikleri vurgulanmıştır. Sözelimi, Dungan ve arkadaşları (2015: 131) yaptıkları çalışmalarda dışa dönük ve proaktif olma gibi kişisel özelliklerin; çalışanların baskı ve tehdit altında olmaları, örgütsel destek ve teşviklerin olmaması gibi durumsal nedenlerin ve bireyin sahip olduğu kültürel değerlerin bilgi ifşa etmesinde etkili olduğunu belirtmektedirler. Near ve Miceli'e göre (1996) ifşacılar genellikle daha yüksek iş performansına sahip, eğitim düzeyi daha yüksek, daha üst düzeydeki bir pozisyonda görev yapan, daha kıdemli, daha fazla maaş alan, ahlaki muhakeme testlerinde daha yüksek puana sahip, etik olmayan davranış karşısında ihbarcılığı önemseyen ve ihbar etmede daha fazla sorumluluk ve yükümlülük hisseden kişiler oldukları belirtilmektedir (Aydan, 2018: 86). Hook ve arkadaşları ise (1994) ifşacının genellikle evli, iyi eğitilmiş, erkek, diğer çalışanlardan daha yaşlı; mükemmel iş performansı sergileyen, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek, örgütte üst konumlarda olan, uzun yıllardır aynı birimde çalışan, belirsizliğe toleransı olmayan, ciddi şekilde yanlıs uygulamaların farkında olan, bu yanlılıkların ve etik dışı davranışların iş arkadaşlarına zarar verdiğini gördüğünde eyleme geçmeye hazır kişiler oldukları görüşündedirler (Mercan, 2015: 3).

Özler ve arkadaşları (2010: 187) ise bilgi ifşası ve etik ilişkisini teorik bir zeminde değerlendirerek ifşacının sahip olduğu ahlak bilgisinin ne tür bir bilgi niteliği taşıdığı, kaynağının neye dayandığının belirlenmesi, açığa vurma davranışlarının nedenleri ile kapsadığı bilginin doğruluğunun ve haklı olup ya da olmadığını ortaya koymanın bilgi ifşası bakımından önemli olabileceğini belirtmiştir.

2011 yılında Ethics Resource Center tarafından ABD'de yapılan ulusal bir araştırma Amerika'daki çalışanların % 45'i son 12 ay içerisinde etik dışı davranışı gözlemlediğini, bunlardan üçte ikisinin bu durumu bildirdiğini ancak buna rağmen 20 milyon çalışanın hiçbir şey görmediğini belirtmektedir (ERC, 2012: 1). Aynı rapor ifşacının etik dışı durumu örgüt içinde ya da dışında raporlamadan önce düşündüğünü ve ifşa edip etmeme konusunda motive edici faktörlere göre karar aldığını yazmaktadır. Bu karar alma süreci ve motivasyon faktörleri Şekil-1'de görüldüğü gibidir.



Şekil 1. İfşacının Karar Süreci

Kaynak: Ethics Resource Center. (2012). Inside The Mind Of A Whistleblower. A Suppelemental Report of the National Business Ethics Survey. s. 2. USA.

Şekil-1'e göre çalışan rapor etmeden önce örgütte yanlış giden bir durumun olduğunu ve bu yanlışlığın düzeltilmesi ve bunun için bir şeyler yapılması gerektiğini fark etmektedir. Bazı çalışanlar, olayın başka tanıkları da bu raporlamayı onların yapmasını bekler ancak hiç kimseden ses çıkmadığında aracılık rolü başlamaktadır. Bu süreçte halen ifşa davranışı görülmez, çalışan cesaretlerinin bir fark yaratacağını bilmeyi beklemekte ayrıca ifşa ettiğinde herhangi bir olumsuz durum yaşamayacağından emin olmak ve iş arkadaşları, yöneticileri, örgüt hissedarları ya da toplum tarafında korunmak ve destek görme istemektedir. Kafasında bu sorulara aldığı cevaplar olumsuzsa çoğu zaman ifşa etmemekte, eğer olumluysa ifşaya karar vermekte ancak kime söyleyeceği konusunda yeni bir karar sürecine girmektedir. (ERC, 2012: 2-15).

Her ne kadar bir çalışanın potansiyel olarak tehlikeli ya da ahlak dışı bir durumla karşılaştığında diğer paydaşları uyarmak bir görev olarak görülse de (Gibson, 2017: 248) çoğu kez ifşacı ciddiye alınmama, tecrit ve dışlanma, yargılama, suçlama, misilleme, işten atılma, psikolojik şiddet, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması gibi istenmeyen durumlarla karşılaşabilmekte (Aktan, 2006: 1-13), bu baskılar stres seviyesini artırmakta ve sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca ifşacı çoğu kez fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalabilmekte, can ve mal güvenliği tehdit edilmekte veya zarara uğratılmakta; tayin veya sürgün edilmek istenmekte; kariyeri engellenmeye çalışılmaktadır. Bir başka ifadeyle örgüt içinde yozlaşmanın üst düzeyde olduğu durumlarda, ifşada bulunma vicdanına ve cesaretine sahip bu kişiler, genellikle, kurum içindeki yöneticileri ve arkadaşları tarafından "istenmeyen kişi" olarak ilan edilmekte ve bir şekilde kurumdan uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır (Şen, 2010.; Aktaran Cemaloğlu ve Akyürek 2017: 127).

3. AİLE İŞLETMELERİNDE BİLGİ İFŞASI

Aile işletmelerinde bilgi ifşası, genel olarak sıklıkla ele alınmayan ve diğer kamu ve özel kurumlarda görülen bilgi ifşası süreçlerinden farklılık gösteren bir durumdur. Bunun nedeni çoğu kez, aile işletmelerinde genellikle tepe yönetimin ve diğer yönetim kademelerinin çoğunda aile üyelerinin olması; kan ya da evlilik bağından kaynaklanan sadakatin ya da çıkarların çoğu kez etik dışı davranış/davranışları görmezden gelmeye sebep olmasıdır. Ayrıca aile işletmelerinde sadece işin değil, bazen oldukça karmaşık hale gelebilen ve iş ile birbirine karışan aile ilişkilerinin de yönetilmesi gerekmektedir (Masatoğlu, 2006: 265). Bu durumda üye aile üyelerinin ya da aile üyesi olmayan diğer çalışanların da aile üyesinin bizzat yaptığı ya da sebep olduğu etik dışı davranışları ifşa etmekten çekinmeleri olabilmektedir. Bu doğrultuda işletmelerinde ifşayı gerektiren davranış ve eylemlerin olmadığını söylemek yerine bu tür davranışların işletme içinde çözüldüğünü, işletme dışına taşınmadan içsel ifşa olarak kaldığını belirtmek mümkündür. Çoğu aile işletmesinde ailenin ikinci ve üçüncü kuşak,

genç, iş hayatına yeni başlayan bireylerinin (Kaplan ve Çarıkçı, 2018; Kaplan, 2018) işletmenin zaman, para ve diğer kaynaklarını boşa harcaması, aile üyesi olmayan diğer çalışanları rahatsız etmektedir (Kaygısız vd., 2018).

Aile işletmelerinde ifşacıların aile bireyi olup olmaması ya da etik dışı davranış taraflarının aile üyesi olup olmaması ifşa kararını etkileyebilmektedir. Ifşacı aile üyesi olmadığında işten çıkarılması ya da susturulması daha büyük olasılıktadır. Özellikle nepotizm olduğu aile işletmelerinde aile üyesi olmayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artması, verimlilik ve performansları bu görüşü desteklemektedir (Kaygısız vd., 2018). Bununla birlikte ifşacı aile bireyi ise aile içinde davranışından ötürü eleştirilmesi, dışlanması, mirastan mahrum bırakılması gibi durumla da karşılaşılabilir. Tüm bu durumları engellemek için özellikle aile işletmelerinde bilgi ifşa politikalarının hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu politikalar hem muhtemel etik dışı davranışları engelleyecek hem de bilgi ifşa etmesi gerektiğini düşünen kişi ve kişilere yol göstererek onları koruyacaktır. Choughri (2018) Kuveyt, Lübnan, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirliklerinde faaliyet gösteren farklı aile işletmelerindeki çalışanlarla yaptığı araştırmada bilgi ifşa politikası olan işletmelerin kamuoyunda skandallarının olmadığını ve bunun marka değerini ve işletme itibarını artırdığı sonucuna ulaşmıştır (Choughri, 2018: 4).

Aile işletmelerinde bilgi ifşa sistemi oluşturmak için çalışanlara işletmedeki etik veya yasa dışı davranışları raporlama sorumluluğunun verilmesi, raporlama süreçlerinin net ve açık biçimde anlatılması, verecekleri raporların inceleneceği konusunda güven verilmeli ve bilgi ifşası yöneticiler ve halkla ilişkiler birimi tarafından teşvik edilmelidir (Çiftçioğlu, 2011: 108). Özellikle içsel bilgi ifşası örgüt içindeki yolsuzlukların ve yanlış uygulamaların en az seviyeye indirilmesine, örgütün sıkı bir denetim sürecine girmesine, uygulama ve stratejilerin gözden geçirilmesine ve bu sayede örgüt içindeki eksiklerin görülmesini ve giderilmesini, yönetimin olumsuz deneyimleri en aza indirgenerek, örgütsel skandalların ve yanlışların önüne geçilmesine, örgüt içi iletişimin güçlenmesine ve olumsuz durumlara karşı erken uyarı sistemleri oluşmasına katkı sağlamaktadır (Aydan, 2018: 87). Bu nedenle aile işletmeleri, bilgi ifşacılarını teşvik ederek kim tarafından yapıyor olursa olsun etik dışı davranışların ifşa edilmesini sağlamalıdır. Böylelikle örgütün temelindeki “aile bağı” kavramını aileden olmayan çalışanlara da aktararak örgüt içindeki bağı güçlenmesi ve örgütün gerçek bir aile olması mümkün olacaktır. Aksi takdirde bilgi ifşası, dışsal ifşaya dönüşecek ve aile işletmesinin itibarı olumsuz etkilenecektir.

Chen (2007: 47) birçok aile işletmesinde aile üyesi olmayan çalışanlarla katı ve resmi bir iletişim biçiminin tercih edilmesi ve aile üyeleri arasında güçlü bir fikir birliğinin olması, önemli ve etik dışı durumlara ilişkin bilgilerin genellikle çoğunluğunu aile üyelerinden olan yöneticiler arasında kaldığı ve bu grubun dışına çıkmadığı savunarak bu durumda aile işletmelerinde bilgi ifşasını azalttığını belirtmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Herhangi bir aile işletmesinde görülen etik dışı davranışlar aile üyesi olmayanların morallerini bozarak ve aile içindeki güveni sarsarak işletmeye daha büyük zararlar verecektir (Papatya vd. 2018). Bilgi ifşa politikasının olması gerekir çünkü bu politikalar tüm çalışanlara ve diğer paydaşlara örgütün etik ve kural dışı tüm davranışlarla karşı mücadele edeceği mesajını vermekte ve ailenin ve örgütün bu problemle nasıl baş edeceğini çözmesine yardımcı olacaktır. Bu politikalar ifşacının nasıl korunacağı ve gelecekte benzer durumlara karşılaşıldığında yapılması gerekenleri belirlemede oldukça önemlidir. İşletmelerde kullanılan, çalışanların davranışlarında ve faaliyetlerinde etik ilkelere uymalarında ve örgütte etik iklimi yaratılmasında büyük öneme sahip olan bilgi ifşa politikalarının büyük önemi vardır. Sonraki çalışmalarda aile işletmelerinde bilgi ifşa niyeti ile ilgili çeşitli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Aile işletmelerinin ise bu tür akademik çalışmaları desteklemesi büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki
- Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Ifşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 19 (32): 15-26.

- Aydan, S. (2018). İhbarcılık: Bir Kavram Analizi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 15/41: 78-100.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma Sürecinin Yönetilmesi. International Journal of Social and Educational Sciences: 4/7: 43-62.
- Bouville, M. (2007). Whistle-Blowing and Morality. Journal Of Business Ethics. 1-12.
- Candan, H. ve Kaya, T. (2016). İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 5 (2): 305-330.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi İfşası: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. E-International Journal of Educational Research. 3/4: 65- 88.
- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma). Turkish Journal of Educational Studies, 4 (3).
- Chen, C. (2007). Corporate Control and Conpote Wrongdoing: A Cross-National Analysis of The Relatoship. Washington State University. Department of Management and Operations. Doktora Tezi. Amerika.
- Choughri, R. (2018). The Impact of Whistle-Blowing Policy in Mitigating Potential Risks in Family Business. International Journal for Emerging Trends in Engineering and Management Research (İjetemr). 4/1.
- Çiftçioğlu, A. B. (2011). Örgüt Kültürü ve Etik. İşleme Etiği içinde Ed. Zeyyat Sabuncuoğlu. Beta Yayıncılık. İstanbul. s. 105-118.
- Çiğdem, S. (2013). Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı (1): 93- 109.
- Dungan, J. , Waytz, A. Ve Young, L. (2015). The Psychology of Whistleblowing. Current Opinion in Psychology. 6: 129–133.
- Ergun, Ö. D., Şahin, D. D., Giderler M. ve Atalay, C. (). Teorik Bir çerçevede Whistleblowing –Etik ilişkisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (2). 171.
- Ethics Resource Center. (2012). Inside The Mind of A Whistleblower. s. 2. USA.
- Gibson, K. (2017). Etik ve İş Dünyasına Giriş. Etik ve İtibar Derneği Yayını. Kalem Kültür Yayın. İstanbul.
- Kaplan, B. T. (2018). Y Jenerasyonunun Değerleri Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(68), 279–288.
- Kaplan, B. T. ve Çarıkçı, İ. H. (2018). İş Dünyasında Jenerasyonlar X Y ve Z Jenerasyonları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1), 25–32.
- Kaygısız, E. G., Çelik, A. ve Kaplan, M. (2018). Aile İşletmelerinde Kayırmacılığın Bilgi İfşa Üzerine Etkisi Konya İlinde Bir Araştırma. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 5(27), 2997–3005.
- Keskin, A.D. (2014). Mesleki Etik. İstanbul. Beta Yayıncılık.
- Kozak, A. M. ve Şahin, S. (2018). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Etik İkilem Üzerine Çıkarımlar. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi. 29/1: 31 – 38.
- Kördeve, M .K. (2017). Özel Sektör Sağlık Çalışanlarında Etik Tutum İle Whistleblowing Arasındaki İlişki. Sağlık Yönetimi Dergisi. 1(2): 51-61.
- Liebenau, B. R. (2006). Whistleblowing Rules: Best Practice; Assessment and Revision of Rules Existing in EU Institutions”, European Commission, Budgetary Support Unit Budgetary Affairs, IPOL/D/CONT/ST/2005_58.

- Masatoğlu, H. (2006). Aile Şirketleri ve Yönetim Tarzları. 2. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı. İstanbul Kültür Üniversitesi. İstanbul: 268-271.
- Mercan, N. (2015). Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası). Sosyal Ve Beşeri Bilimleri Dergisi 7/2.
- 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.
- Özler E.D., Şahin D., M. ve Giderler A. C. (2010). Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing Etik İlişkisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 11(2): 169-194.
- Papatya, G., Papatya, N., Dalgar, H. ve Aksoy, S. (2004). Aile İşletmelerinde Üretken İş Devri Koşulların Araştırılması ve Yeni Davranış Geliştirme Durumu Portsan Mermer A Ş Örneği. Presented at the 1. Aile İşletmeleri Kongre Kitabı 17-18 Nisan 2004 İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M.K., Ömürgönülşen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. Journal of Business Ethics. (82). 929-939.
- Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing. Mercek Dergisi. 1(13): 1-13.
- Yılmaz, N. (2015). Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir? Amme İdaresi Dergisi. 49/3: 117-148.