

RESEARCH ARTICLE / ARAŞTIRMA MAKALESİ

## Kişilik Özellikleri ve Whistleblowing Niyeti: HEXACO Modeli ile Kavramsal Bir Bakış<sup>1</sup>

### Personality Traits and Whistleblowing Intention: A Conceptual View with the HEXACO Model

Bülent Turan<sup>2</sup> & Gürkan Haşit<sup>3</sup>

#### Öz

Bu çalışmanın amacı kişilik özellikleri ile içsel ve dışsal whistleblowing niyetleri arasındaki ilişkiyi kavramsal olarak incelemektir. Çalışmada kişilik özellikleri, whistleblowing kavramlarına yönelik literatür taraması yapılmıştır. Kişilik özellikleri bazı çalışanların yasal ya da etik olmayan davranışları ihbar etmede diğerlerinden farklı davranmalarının sebeplerinden birisi olarak gösterilmektedir. Kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla birçok envanter kullanılmakla beraber bunlardan birisi de bazı özellikleri ile beş faktör modelinden ayrılan altı faktörlü HEXACO modelidir. Kişilik özellikleri ve whistleblowing arasındaki ilişkiye yönelik olarak incelenen bazı çalışmaların sonuçlarında uyumluluk, sorumluluk ve dışa dönüklük gibi kişilik özelliklerinin whistleblowing niyeti üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *Kişilik, Kişilik Özellikleri, Whistleblowing, HEXACO.*

#### Abstract

The aim of this paper to conceptually examine the relationship between personality traits and internal, and external whistleblowing intentions. In the study, a literature review was conducted for personality traits and whistleblowing concepts. Personality traits are proposed as one of the reasons why some employees behave differently from others in reporting legal or unethical behavior. Many inventories are used to examine personality traits, and one of them is the six-factor HEXACO model, which differs from the five-factor model with some features. In the findings of some studies examining the relationship between personality traits and whistleblowing, it has been found that personality traits such as agreeableness, conscientiousness and extraversion have an effect on whistleblowing intention.

**Keywords:** *Personality, Personality Traits, Whistleblowing, HEXACO.*

#### 1. Giriş

Bir çalışanın işletme içinde rastladığı yasal ya da etik olmayan faaliyetleri yaptırım gücü olan kişi veya kanallara ihbar etmesi olarak tanımlanan whistleblowing günümüzde birçok ülkede yasal olarak da desteklenen bir olgudur. Kimi durumlarda örgütün; küçük düşmesine, hakkında davalar açılmasına, cezalar almasına ve hatta örgütün ömrünün sonlanmasına neden olabilen bu ihbarların içsel ya da dışsal olarak yapılma farkı önem arz etmektedir. Whistleblowing ile ilgili psikoloji, yönetim ve organizasyon ile hukuk alanlarında pek çok araştırma bulunmaktadır (Aktan, 2006; Anvari vd., 2019; Aydın, 2003; Collins & Schmidt, 1993; Dungan vd., 2015; Toker Gökçe & Oğuz, 2015). Whistleblowing ile ilgili çalışmaların sorularından birisi de: adlarını WorldCom skandalı ile duyuran Cynthia Cooper ve Betty Vinson örneğinde olduğu gibi: “Neden bazı çalışanlar rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri sonunda sıkıntıya düşme ihtimalleri olsa bile ihbar ederken bazıları etmemektedir?” olarak

<sup>1</sup> Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Prof. Dr. Gürkan Haşit danışmanlığında, Bülent Turan tarafından hazırlanan “Kişiliğin İçsel ve Dışsal Whistleblowing Niyetine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Kuşaklar Bağlamında Bir Araştırma” adlı doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> \*Sorumlu Yazar, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Doktora Programı, E-posta: bulent.turan@bilecik.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3553-9538>

<sup>3</sup> Prof. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-posta: [gurkan.hasit@bilecik.edu.tr](mailto:gurkan.hasit@bilecik.edu.tr), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9093-4402>

karşımıza çıkmaktadır. İhbar etme davranışını etkileyen nedenler Sebepli Davranış Teorisi gibi çeşitli davranış modelleri ile incelenmiş, kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalar ise diğer nedenlere kıyasla çok daha az sayıda kalmıştır.

Bireylerin dış çevrelerini oluşturan yapı onlar üzerinde birlikte buldukları diğer kişilerle aynı etkiyi göstermesine rağmen bireylerin çevrelerinden etkilenmeleri ve buna verdikleri tepkiler farklı olmakta, bu da oluşan davranışın açıklanmasını ya da tahmin edilmesini güçleştirmektedir. Bu farklılığın nedeni incelendiğinde bunun kişilik adı verilen temel olduğu görülebilir (Zel, 2006: 9).

Kişiliğin kalıtsal nedenler ve çevre şartlarından etkilenerek oluştuğundan dolayı onu açıklamaya yönelik birçok kuram vardır. Bunlardan birisi de Ayrıcı Özellikler Kuramıdır. Whistleblowing ile ilgili olarak kişilik özellikleri ile yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu Beş Faktör Kişilik Modeli (BFKM) kullanılarak yapılmıştır. BFKM'ye benzer faktörleri olmakla beraber dürüstlük-alçak gönüllülük adı verilen yeni bir faktörü ile ondan ayrılan HEXACO modeli ile whistleblowing ilişkisi hakkında fazla çalışma bulunmamaktadır.

Kişilik özellikleri bazı çalışanların yasal ya da etik olmayan davranışları ihbar etmede diğerlerinden farklı davranmalarının sebeplerinden birisi olarak gösterilmektedir. Bu çalışmada kişilik özellikleri ile whistleblowing niyeti arasındaki ilişki kavramsal olarak incelenmiş, bu iki kavram arasındaki ilişkiye yönelik olarak yürütülen bazı çalışmalara yer verilmiştir.

## 2. Kişilik

Kişilik kavramı Türk Dil Kurumunca (TDK) isim olarak “*Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet*” olarak ve toplum bilim kavramı olarak da “*Bireyin toplumsal hayatı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların bütünü*” olarak tanımlanır (TDK, 2020). Türkçe birey anlamındaki kişi kelimesi karşımıza yazılı olarak ilk defa MS 735 yılında Orhun Yazıtlarında “*Öd teñri yaşar kişi oğlu kop ölgeli törümüş-Zamanı tanrı yaşar, insanoğlu hep ölmek için yaratılmış*” şeklinde çıkar (Bekki, 1996: 26). Burada kişi, insan anlamındadır.

Yabancı dillerdeki kişilik kavramının kökeni incelenecek olursa kişiliğin İngilizce karşılığı olan *person* kelimesi bu dile Fransızca *persone* (günümüzde *personne*) kelimesinden, bu dile de Latince *persona* kelimesinden geçmiştir. *Persona*; bir insan, bir birey, sahnede takınılan kişilik anlamlarına geldiği gibi diğer bir anlamı da tiyatrodaki aktörlerin oyunlarında kafalarına taktığı kil ya da ahşaptan yapılan bir maske, bir suni yüzdür. Bu maskenin sesin daha kolay ulaşması için yapıldığı düşünülmekte ve 19. yüzyılda Oxford İngilizce sözlüğü *persona* kelimesini Latince bağırarak anlamına gelen *personare* ile ilişkilendirmektedir. (Etymonline.com, 03.05.2020; Kelly, 2002, s. 90). Başka bir görüş ise *persona*'nın gladyatör dövüşlerinin atası olarak kabul edilen ve Etrüsklerde maske ile yapılan bir ölüm-kalım mücadelesine verilen ad olan *Phersu* (*persu*) kelimesinden geldiği (İmamoğlu & İmamoğlu, 2018: 731), bunun atasının da Yunancadaki surat, kişi ve yine sahnedeki oyuncunun maskesi anlamına gelen *prósopon* (*πρόσωπον*) kelimesi olduğudur (Sadler, 1971: 237; Vovolis, 2009: 31). Allport (1937: 26) da *persona* kelimesinin bazı kaynaklarda Latince *kendi kendine yeten* anlamındaki *per se una*'dan geldiğini aktarır. Yine Allport'un aynı kaynaktan aktardığına göre Latince *ses çıkarmaya yarayan* anlamına gelebilecek *per sonare* ifadesi de *persona* kelimesine kaynak olarak bazı ileri gelenlerce tercih edilmiştir. Burada ses ile ilgili olarak maskenin belki geniş ağzına veya içine yerleştirilmiş bir kamış yardımı ile aktörlerin sesini duyurmak için tasarlanan bir düzeneğe atıf vardır.

*Persona*, gerçekten o oyuncunun kişiliğini değil de oynadığı roldeki kişiyi temsil etmekte olup, zaman geçtikçe bireyin tavır ve davranışlarının tümünü anlatmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Bugün geldiğimiz

noktada bireyin biyolojik tabiatını, deneysel olarak öğrendiklerini içeren ve onun davranışlarına hakim olan yapıyı anlatmaktadır (Aslan, 2008: 8). Cicero'nun yazılarında *persona*:

- Bir insanın başkalarına gösterdiği (ama gerçekte olmadığı) yüzü,
- Bir insanın hayatta oynadığı rol,
- Kendine özgü kişisel niteliklere sahip bir birey,
- Ayrım ve itibar (daha sonraları Roma'da hür doğmuş bir vatandaşı açıklamak için kullanılmıştır) olmak üzere dört farklı şekilde kullanır. Üçüncü tanım bugünkü kişilik tanımlarının geliştirilmesinde önemli bir yer tutmaktadır (Allport, 1937: 26–28).

Kişilik ile ilgili alan yazında birçok farklı tanıma rastlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

- Kişilik, yüzlerce tanımı olan bir kavramdır, pek çok kişi bir şey bilir fakat kimse onu tam anlamıyla tanımlayamaz. Kişilik, bireyin kendine özgün davranış ve düşüncelerini belirleyen bireyin içindeki ruhsal-fiziksel dinamik yapıdır (Allport, 1961: 23).
- Kişilik; bir bireyin tutarlı, değişmeyen ve belirgin özelliklerinin tümüdür (Özkalp & Kırel, 2010: 72).
- Bir bireyin, diğer insanları başarılı bir şekilde etkileyen alışkanlıkları veya eylemleri, başkalarının bireye teşvik edici olarak verdiği tepkiler, başkalarının birey hakkındaki düşünceleri ve bir bireyin toplum üzerindeki etkisinin toplamıdır (Allport, 1961: 23).
- Kişilik genellikle insanların alışlagelmiş düşünce, duygu ve davranışlarındaki bireysel farklılıkların altında yatan yapı olarak tanımlanır (Smith & Shoda, 2009: 473).
- Kişilik bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 2020: 404).
- Kişilik bireyden kaynaklanan tutarlı davranış kaynakları ve onun kişiliğinin iç süreçleri olarak tanımlanabilir (Burger, 2006: 23).
- Kişilik bir insanın duyma, düşünme ve davranma biçimlerini etkileyen faktörlerin kendine özgü görüntüsüdür (Yelboğa, 2006: 198).
- Kişilik insanların duygu, düşünce ve davranışlarındaki farklılıkların sadece o an için içinde bulunulan sosyal ortam ve biyolojik durum ile açıklanamayacak biçimde süreklilik ifade eden eğilim ve özelliklerdir (Taymur & Türkçapar, 2012: 155).
- Kişilik; bireyin doğuştan sahip olduğu ve yaşayarak kazandıkları ile onu diğer bireylerden ayıran özelliklerin bütünü olarak tanımlanabilir (Doğan, 2013: 57).

Tanımlarda birçok yerde geçen “tutarlı” ifadesinden de anlaşılacağı üzere kişilik benzer durumlarda benzer tepki verilmesi ve “bireye özgü”, “bireyin kendine özgü”, “bireysel farklılıklar”, “bireyden kaynaklanan” ifadelerinden de anlaşılacağı gibi bireyi diğerlerinden ayıran farklılıklardır. İşte bu kendine özgülük ve tutarlılık her kişiliği benzersiz kılar (Fontana, 2000: x). Söz konusu farklılıklar Eysenck'in (1981: 1) Theophrastos'un 99 yaşında yazdığı *Karakterler* isimli eserinden aktardığı gibi “*Neden biz bütün Yunanlılar aynı gökyüzünün altında bulunuyoruz, aynı eğitimi alıyoruz ama yine de hepimizin farklı karakterleri var?*” sorusuna cevap arar nitelikte kişilik araştırmalarına amaç olmaktadır.

Kişiliğin birçok kavramla yakında ilişkisi bulunmaktadır. Bu kavramlardan öne çıkanlar şunlardır:

Mizaç; kişiliğin kalıtsal, bebeklik döneminde ortaya çıkan ve yaşam boyunca istikrarlı olan bileşenleri olarak tanımlanır (Cloninger & Svrakic, 1997: 121). Mizaç bireyin kendine özgü davranış stilini belirleyen,

doğuştan gelen kişisel özelliklerinin bütünü olup Latince sözcük anlamı karıştırmak (*temperare*) kelimesi bir davranışı oluşturmak amacıyla birden fazla etmenin bir araya gelmesini anlatır (Akın Sarı, 2018: 5). Türkçeye ise Arapçadan geçmiş ve TDK (2020) tarafından *huy*, *yaradılış*, *tabiat* ve *karakter* olarak açıklanmaktadır. Görüldüğü gibi burada da *yaradılış* ve *tabiat* kelimeleri ile kalıtsal olarak doğuştan gelen özelliklere bir atıf vardır.

Karakter kelimesinin etimolojik temelindeki Yunancada *kazımak*, *ruhun üzerindeki baskı ya da damga* anlamları vardır (Allport, 1961: 31). Karakter mizacın tersine olarak kalıtsal bakımdan daha az, bireyin yaşadığı olaylar ve sosyal öğrenmesinden etkilenen bir yapıdır ve kişinin ayırıcı özelliklerini anlatmak için kullanılır (Aslan, 2008: 15).

Raymond Cattell, yetenek kavramını mizaç ve diğer dinamik kişilik özelliklerinden ayrı bir kavram olarak insanlara karmaşık problemler çözmede ve hedeflerine doğru ilerlemede onlara yardımcı olan bilişsel özellikler (sayısal beceri, sözel beceri, yaratıcılık, maharet gibi) olarak kavramsallaştırmıştır (Visser, 2020: 1–2).

### **2.1. Kişiliğin Oluşmasına Etki Eden Faktörler**

Kişiliği belirleyen etmenlerle ilgili başlayan tartışmalar onun kalıtımın mı yoksa çevrenin mi sonucu olduğuna odaklanmıştır. Sonuç her ikisinin ortak bir sonucu gibi görünmekle birlikte yapılan çalışmalar kalıtımın çevre üzerindeki baskınlığını destekleme eğilimindedir (Robbins & Judge, 2017: 176).

Ailenin yetiştirme tarzına bağlı sosyal öğrenme, yaşanmış olan olumlu ya da olumsuz olaylar, kalıtsal etkenler, sosyokültürel yapı kişiliğin gelişmesinde etkili olmaktadır (Aslan, 2008: 15). Sürekli olarak iç ve dış uyarıcıların etkisinde olan kişilik, bireyin kalıtsal olarak sahip olduğu ve edindiği duygu, güdü, istek, alışkanlık ve davranışlarının tümünü içine alır. Kısaca kişiliğin oluşmasında hem doğuştan sahip olduğu hem de sonradan içinde bulunduğu çevrenin etkisi bir aradadır (Tınar, 1999: 93; Yelboğa, 2006: 6).

### **2.2. Kişilik Kuramları ve Ayırıcı Özellik Yaklaşımına Bağlı Modeller**

Kişiliği açıklamaya çalışan yaklaşımlar kör adamlar ve fil hikayesine benzer. Yani her yaklaşım kişilikle ilgili önemli bir konuyu doğru olarak belirleyip araştırır. Örneğin Psikoanalitik yaklaşım bireylerin davranışlarındaki farklılıklarından bilinçaltının sorumlu olduğunu ileri sürer. Biyolojik yaklaşımı savunan araştırmacılar kalıtsal eğilimlere ve fizyolojik süreçlere odaklanır. Ayırıcı özellik yaklaşımında bireyler ayırıcı özellikleri oluşturan geniş yelpazeden bazılarına sahip olduğunu söylerken insancıl yaklaşım farklılıkların kendini onaylama duygusu ve kişisel farklılıklardan kaynaklandığını ileri sürer. İnsanların bilgiyi işleme yöntemlerindeki farklılıklar bilişsel yaklaşımı savunanlarca savunulur ve son olarak sosyal öğrenme yaklaşımını destekleyenler oluşan davranış kalıplarını koşullama ve beklentilere bağlarlar (Burger, 2006: 25–26).

Kişilik aslında bazı özelliklerin (*trait*) bir araya gelmesidir (Türkçede bazı yazarlarca *treyt* olarak kullanılmıştır). Kişilik özellikleri bireylerin buldukları çevreye göstermiş oldukları iyimser, nazik, sorumlu ve sosyal gibi sıfatlarla tanımlanan tepkileridir. Bu sıfatlar anlatılan o kişiye özgü, bugün ve gelecekte kolaylıkla değişmeyen özelliklerdir. İşte bu değişmediği ileri sürülen özellikler kişilik kavramını ortaya çıkarır (Özkalp, 2013: 29–30).

Ayırıcı özellik, bir kişinin bir kişilik özelliğini ne kadar gösterdiğine yönelik olarak sınıflandırılmasıdır ve iki temel varsayımda bulunur. Birincisi bu yaklaşımı kabul eden psikologların kişilik özelliklerinin zamanla değişmez olduğunu kabul etmesidir. İkincisi ise kişilik özelliklerinin durumlara göre kararlılık göstermesidir. Yani bir insan gösterdiği bir davranışı sadece bir durumda göstermez, günlük hayatında birçok durumda gösterir (Burger, 2006: 235).

Kişilik özellikleri ile ilgilenen araştırmacılar kişiliği, temel özelliklerinden oluşan bir sentez gibi kabul edip çalışmalarını bu yönde sürdürmüşlerdir. Eğer bu özelliklerin ne olduğu bilinebilirse bireyin kişiliği de öğrenilmiş olacaktır (Cüceloğlu, 2020: 413) Kişilik özellikleri zıt sıfatlar halinde yani çift kutuplu olarak aynı Eysenck'in yaptığı gibi içe dönük-dışa dönük (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2018: 279) şeklinde ifade edilebilir.

Francis Galton'un sözcük temelli araştırma fikri Allport ve Odbert tarafından deneysel olarak gerçekleştirilmiş, sonrasında Warren T. Norman sözcük listesini 1967 yılında tamamlanmıştır. Galton'un bu kişilik terimleri arasındaki ilişkilere ilişkin sezgisi sonrasında gelen kişilik özellikleri araştırmacılarına yansımıştır (Goldberg, 1993: 26; Somer, 1998: 18). Cattell ise Allport ve Odbert tarafından kullanılan yaklaşık 4500 sıfattan elde ettiği 171 iki uçlu değişken, sonra da 35 iki uçlu değişken ile yaptığı analiz sonucunda 16 faktörlü bir sonuç bulmuştur. Sonrasında aynı değişkenleri kullanan bazı araştırmacılar 16 yerine 5 faktörlü bir sonuç elde etmişlerdir (Peabody, 1987: 60; Somer, 1998: 18). Fiske, ilk defa bir kişinin kendini değerlendirmesi, gözlemci değerlendirmesi ve arkadaş değerlendirmesinden elde edilen verilerden 5 faktörlü bir sonuç bulmuştur. ABD Hava Kuvvetlerinde yapılan bir çalışmada Tupes ve Christal beş faktörlü bir sonuç bulurken, farklı bir çalışmada Norman da (1963: 577) Tupes ve Christal'in çalışmasını temel alarak yine beş faktörlü bir sonuç bulmuş (Goldberg, 1993: 26–28; Hough & Furnham, 2003: 134; Somer, 1998: 18) ve bunları bugün kullandığımız beş faktörün bir türü olarak Coşku, Duygusal Denge, Uyumluluk, Güvenilebilirlik ve Kültür şeklinde isimlendirmiştir (Hough & Furnham, 2003: 134). Cattell ve Eysenck tarafından devam ettirilen çalışmalar 1960'lı ve 1970'li yıllarda yavaşlamış, özellikle 80'li ve 90'lı yıllarda bilgisayarların gelişip faktör analizinde kullanışlı olmasıyla beraber McCrae ve Costa'nın önderliğinde yeni bir noktaya taşınmıştır (Somer, 1998: 19; Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2018: 278).

BFKM'nin gelişimi izlendiğinde Cattell'in 16 faktörü, Tupes ve Cristal'in beş faktörlü araştırması, Eysenck'in iki ve üç faktörlü modeli gibi çalışmalar bu konudaki araştırma hareketliliğini göstermektedir (McCrae & John, 1992: 175–176). Sonrasında McCrae ve Costa'nın Cattell'in boyutlarından ele alarak geliştirdikleri ve üç faktörü (duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık) ölçen NEO kişilik ölçeği, ardından Digman ile Goldberg'in çalışmalarından bu üçlüye iki faktörün eklenmesiyle elde edilmiş olan (uyumluluk ve sorumluluk; 1985 ve 1989) (Ashton & Lee, 2005: 1323; Costa Jr. & McCrae, 2009: 309–310; McCrae & John, 1992: 180) beş faktörlü NEO-PI kişilik ölçeği, bunun gözden geçirilmiş sürümü olan NEO-PI-R kişilik ölçeği, sadece beş faktörü ölçmek için geliştirilen 60 soruluk NEO beş faktör kişilik envanteri (NEO-FFI) ve 2005 yılında yayınlanan en son NEO PI-3 gibi çalışmalar da beş faktör modeli ekseninde yapılan çalışmalardır.

Her ne kadar 1980'li yıllardan beri kişilik ile ilgili araştırmalarda, temeli İngilizce olarak atılmış olan büyük beşli faktör yapısının bir başka bir şekli olan BFKM yoğun olarak kullanılsa da (De Raad & Mlacic, 2017: 182), kişilik özelliklerinin açıklamada beş temel faktör olması hakkında bir fikir birliği yoktur. Çeşitli dillerde yapılan araştırmalarda sayısı üçten başlayıp sekiz faktöre kadar giden araştırma sonuçları vardır (Burger, 2006: 257–259; Tatar, 2018: 5; Tatar vd., 2019: 69) ki bazı araştırmacılar faktör sayısının fazla olmasından memnun olmayıp beş faktöre bile ihtiyaç olmadığını düşünmektedirler (McCrae & John, 1992: 191).

Psikoloji alan yazınındaki araştırmaların yoğun bir şekilde WEIRD (*Western, Educated, Industrialized, Rich, Democratic*) olarak nitelendirilen; batılı, eğitilmiş, sanayileşmiş, zengin ve demokratik toplumları inceleme eğilimine yönelik eleştiriler yapıp, artık dünyanın geri kalanını da dikkate alması gerektiği yönünde öneriler vardır (Henrich vd., 2010). Arnett (2008) tarafından yapılan bir araştırmada Amerikan Psikoloji Derneğinin (APA) altı büyük dergisindeki 2003-2007 yılları arasında yapılan yayınların örnekleminin %95'i (%68 ABD, %14 İngilizce konuşulan ülkeler, %13 Avrupa ülkeleri) WEIRD olarak kabul edilen sanayileşmiş batı ülkelerinden olduğu ve bu ülkelerin dünya nüfusuna oranının ise sadece %12 olduğu bildirilmektedir (Arnett, 2008: 605,610).

### 2.3. HEXACO Modeli

Yukarıda da bahsedildiği gibi kişilik ile ilgili çalışmalar olarak sürmekte hem mevcut modellerde değişiklik yapılmakta hem de yeni modeller ileri sürülmektedir. Bunlardan birisi de HEXACO modelidir. HEXACO adı faktörlerin İngilizce ilk harflerinin birleşiminden oluşmakta ve başlangıcındaki HEX ifadesi Yunanca altı rakamına karşılık gelmektedir (de Vries, 2018: 1956).

HEXACO kişilik ölçeğinin geliştirilmeye başlaması 2000’li yılların başında gerçekleşmiştir. Başlangıçta 6 faktör ve 24 alt boyutta sekizer maddeden olmak üzere toplam 192 maddeden oluşan envanter (HEXACO-PI), yapılan gözden geçirme ile 100 maddeye indirilmiş ve gözden geçirilmiş sürüm (HEXACO-PI-R) olarak yayınlanmıştır. Buna ilave olarak ölçeğin 60 ve 24 soruluk olan kısa sürümleri de vardır (Tatar, 2018: 6).

Başlangıçtaki araştırmalar BFKM’deki faktörlerin İngilizceden diğer dillere tercüme edilmesi ile yapılmış, daha sonra özellikle kültürler arası çalışmalar arttıkça beş faktör kişilik modeline alternatif olarak farklı sayıda faktöre sahip modeller önerilmiştir. Bunlardan bazıları; Ashton ve Lee tarafından geliştirilen HEXACO ile daha az bilinen Saucier’in Büyük Altılısı modelleridir. HEXACO modelinde, beş büyük faktöre Dürüstlük-Alçak gönüllülük faktörü altıncı bir faktör olarak eklenmiştir. HEXACO’daki Dürüstlük-Alçak gönüllülük faktörünün öncüsü olarak ise, Macarca araştırmada *dürüstlük* (Szirmák & De Raad, 1994), İtalyanca araştırmada *güvenilirlik* (Di Blas & Forzi, 1999) ve Korecede *güvenilirlik* (Hahn vd., 1999), Yunancada yine *dürüstlük* (Saucier vd., 2005) olarak ortaya çıkan faktörler gösterilebilir. Söz konusu bu altıncı faktör, Kanada’da yapılan Fransızca bir psiko-sözcüksel çalışmada (Boies vd., 2001) *dürüstlük* olarak ortaya çıkmış sonrasında mevcut beş büyük faktörü artırmak için önerilmiştir (De Raad & Mlacic, 2017: 182; Hahn vd., 1999: 279). Bunlara ilave olarak Macarca, Yunanca ve İtalyanca üzerine yapılan araştırmalarda elde edilen beş faktörlü çözümlerde zekâ, hayal gücü ya da deneyime açıklık olarak bilinen boyutun ortaya çıkmadığı sonuçlar elde edilmiş, buna karşın söz konusu boyut HEXACO çerçevesine gelen altı faktörlü çözümlerde tekrar boyutlar arasında elde edilmiştir (Wasti vd., 2008: 680).

HEXACO ve BFKM’nin bir kıyaslanması yapılmak istenirse; HEXACO’da yer alan dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık faktörleri BFKM’deki emsallerine çok benzerdir. Diğer ikisi olan duygusallık ve uyumluluk ise aşağı yukarı BFKM’nin uyumluluk ve duygusal denge karışımlarını temsil eder. Şöyle ki BFKM’deki duygusal denge ile ilişkili olan huysuzluk HEXACO’daki uyumluluğun düşük ucunda yer alırken BFKM’deki uyumluluk ile ilişkili olan duyarlılık HEXACO’daki duygusallığın yüksek ucunda yer alır (Anglim vd., 2018: 12; Lee & Ashton, 2020a: 251; Schultz & Schultz, 2017: 239; Wasti vd., 2008: 680). Başka bir örnekte ise HEXACO’da duygusallık faktöründe yer alan kaygı alt boyutu, BFKM’de duygusal dengenin öfke ile ilgili yönlerini almaz ama bunun yerine BFKM’deki uyumluluk ile ilgili özellikler içerir (Ashton vd., 2014: 140).

HEXACO faktörleri teorik yorumlara göre iki kavramsal gruba ayrılarak incelenebilmektedir. Bu gruplar şunlardır:

- Modelde yer alan faktörlerden üçü olan “dışa dönüklük: sosyal uğraşlarla”, “sorumluluk: işle ilgili” ve “deneyime açıklık: fikirle ilgili” olarak bireysel farklılıkları temsil etmektedir. Detaylandırmak gerekirse yüksek dışa dönüklük potansiyel olarak karşı cinsle eşleşme veya birileri ile ortaklık kurmada başarıyı artırırken enerji tüketimini ve ilgi çekmek için artan rekabetle ilişkili olarak bazı riskleri de artırır. Yüksek sorumluluk, gelecekteki beklenmedik durumlara karşı daha ihtiyatlı planlama yapmak için harcanan yüksek çaba ve verimlilik ile ilişkilendirilirken muhtemelen bazı ortamlarda faydadan çok zarara yol açma riski taşır. Yüksek deneyime açıklık ise yeni gıda kaynaklarının, keşfedilmemiş bölgeler ve yeni üretim yöntemlerinden edilen ödülle ilişkilendirilirken riskli inceleme ve uygunsuzluklardan kaynaklanan emek kaybına neden olur (Lee & Ashton, 2020b: 1934).

- Diğer üçü olan dürüstlük-alçak gönüllülük, uyumluluk ve duygusallık ise özgecilik ve karşıt eğilimlerdeki bireysel farklılıkları farklı mekanizmalarla yorumlar. Burada dürüstlük-alçak gönüllülük; eğer birisi bir bireyden faydalanmış olsa bile adalet temelli özgecilik ile başkalarıyla iş birliğini temsil eder. Uyumluluk; başkaları tarafından adaletsiz muamele görüldüğünü algılasa bile başkalarıyla iş birliğini sabır temelli özgecilik ile temsil eder. Duygusallık ise duyarlılık, bağımlılık ve zarardan kaçınma gibi tamamlayıcı özellikleri ile birisinin kendi akrabalarına bakmasının teşvik edilmesi, destek olarak kendisine ve akrabalarına zarar gelmesini engellemek gibi akraba özgecil eğilimleri temsil eder (Lee & Ashton, 2020b: 1934).

### ***HEXACO'nun Boyutları***

HEXACO, BFKM'den farklı olarak altı faktöre sahiptir. Bu faktörler şunlardır:

#### ***Dürüstlük-Alçak gönüllülük (Honesty-Humility)***

Dürüstlük-Alçak gönüllülük faktörü tevazu, içtenlik, hırstan kaçınma, doğruluk alt boyutlarından oluşmuş olup düşük puan tarafında hilekar, gösterişçi, açgözlü, sinsî, iki yüzlü, kendisiyle övünen ve yüksek puan tarafında sadık, alçak gönüllü, samimi, dürüst olacak şekilde tanımlanmıştır (Tatar, 2018: 6; Tatar vd., 2020: 6). Bu boyuttan yüksek puan alanlar sadece işbirliğine açık değil aynı zamanda davranışlarını duruma göre değiştirme olasılıkları da daha düşüktür (Hilbig vd., 2012: 246). Kişisel çıkarları için başkalarını manipüle etmekten kaçınan bu insanlar kuralları çiğneme konusunda istekli değildirler. Bu faktörden düşük puan alanlar kendi isteklerini gerçekleştirmek için başkalarını kullanmaktan çekinmez, kendilerine değer verir, abartılı bir özgüvene sahiptirler (HEXACO, 2020; Ulu, 2018: 173).

BFKM'nin iş yerindeki suçları vb. tahmin etmedeki yetersizliği başkalarını sömürme ve aldatmada bireysel farklılıkları yansıtan bir kişilik özelliği barındırmamasından kaynaklanıyor olabilir. Dürüstlük-alçak gönüllülük çeşitli suiistimal türleri ve etik olmayan davranışlar arasındaki ilişkilere odaklanmasından dolayı bu boyut üzerindeki araştırmalar gittikçe artmaktadır (Manson, 2015: 49; van Gelder & de Vries, 2016: 705).

McCrae ve Costa Jr. (2008: 167) ise Dürüstlük- Alçak gönüllülüğün gözden geçirilmiş NEO kişilik envanterinin (NEO-PI-R) Uyumluluk faktörünün dürüstlük ve tevazu alt boyutlarına karşılık geldiği için yeni bir faktör olarak değerlendirilmesine eleştiri getirmiştir.

#### ***Duygusallık (Emotionally)***

HEXACO'da duygusal denge özelliği duygusallık olarak almır ve BFKM'deki duygusal dengeden farklıdır. Onun gibi duygusal dengeyi ele alır ancak pozitif yönünde duygusallık ve duyarlılık, negatif yönünde ise cesaret ve sertlik içeriğini de içerir. Duygusallığı yüksek olan insanlar daha korkulu, endişeli, üzgün ve duyarlıdır. Düşük olanlar ise aksine sakin, cesur ve daha az endişelidir. Kişiler arası ilişkilerde düşük seviyeler bağımsızlığa işaret ederken yüksek seviyedeki insanlar kişiler arası olarak daha bağımlıdır (Filosa vd., 2019: 83).

Duygusallık faktöründe bağımlılık, kaygı, duyarlılık ve korkaklık alt boyutları bulunmaktadır. Yüksek puan tarafında duygusal, korkulu, kırılgan, endişeli, aşırı duyarlı ve düşük puan tarafında kendinden emin, istikrarlı, bağımsız, dayanıklı, cesur olacak şekilde tanımlanmıştır (Tatar, 2018: 6).

#### ***Dışa dönüklük (eXtraversion)***

Bu boyut, Eysenck'in de önermiş olduğu dışa dönüklük boyutu ile benzerlik göstermekte ve girişken, sosyal, hayat dolu, grup ortamında kendinden emin, iddialı, konuşkan ve aktif olmak gibi özellikleri almaktadır. İnsanlarla birlikte olmayı sevme, sosyal olma bu boyuttadır (Barrick & Mount, 1991: 3; Feist, 2019: 31; McCrae & Costa, 1989: 24; Somer vd., 2002: 23).

Bu boyutun diğer ucunda yer alan içe dönükler ise dışa dönüklerin sahip olduğu enerji, coşku ve hareketlilikten yoksundurlar. Sosyal dünya ile ilgilenmeyip sessiz ve tedbirli kalmayı tercih ederler (Deniz & Erciş, 2010: 304). Kişilerarası çatışmalar yönünden ele alındığında ise rekabet, baskınlık ve yarışma ile pozitif yönde, kaçınma ile ilgili olarak da negatif ilişkisi ortaya konmaktadır (Basım vd., 2009: 22–23).

Dışa dönüklük faktöründen düşük puan alınmasını yani içe dönüklüğü dışa dönüklüğün bir zıttı olarak nitelendirmek yerine dışa dönüklük özelliklerinin bulunmaması hali olarak tanımlamak daha doğru olacaktır. Örnek vermek gerekirse: dışa dönük arkadaş canlısı olan birisinin karşı ucundaki birisi insanlara düşman, arkadaş sevmeyen birisi olmaktan ziyade kendisini insanlara kolayca açmaktan hoşlanmayıp, daha mesafeli duran kimselerdir (Somer vd., 2011: 34).

### ***Uyumluluk (Agreeableness)***

Uyumluluk kişilik özelliği; özgecil, minnettar, uyumlu, güvenen ve şefkatli olmakla ilişkilidir. Uyumluluk oranı yüksek olan kişilerin cömert, kibar, sempatik ve sıcak oldukları görülmüştür (Furnham, 2020: 94). Uyumluluk faktörü, işbirlikçi, sabırlı ve hoşgörülü olma eğilimine karşı huysuz, sinirli ve kırgın olma eğilimini değerlendirir. HEXACO'daki uyumluluk faktörü BFKM'deki uyumlulukta olmayan huysuzlukla ilgili ifadeler nedeniyle biraz farklıdır (Baiocco vd., 2017: 2).

Uyumlu kişiler daha yapıcı bir çatışma çözüm stratejisi benimsemekte ve rekabet ve çatışma ile ters yönde, uzlaşma ve iş birliği ile olumlu yönde bir ilişkisinin olduğu görülmektedir (Basım vd., 2009: 22). Geçimli, iş birliğine yatkın ve çatışmalardan kaçınan kişiler bu faktörden yüksek puan alırken merhametli, hassas ve yardım severdirler. Bu faktör dışa dönüklük ile beraber insanlar arası ilişkilerdeki temel faktördür (Somer vd., 2011: 35).

### ***Sorumluluk (Conscientiousness)***

Bu faktörün tedbirlilik, çalışkanlık, düzenlilik ve mükemmeliyetçilik alt boyutları vardır. Düşük puan ucunda ihmalkar, özensiz, aldırışsız, tembel, sorumsuz, dikkatsiz, dalgın bulunurken; yüksek puan tarafı özenli, sabırlı, titiz, disiplinli, düzenli olarak tanımlanmıştır (Cömert & Gizir, 2020: 138; Tatar, 2018: 7). Yüksek puan alanlar kendi fiziksel çevrelerini düzenlerler, hedeflerine ulaşmak için durmadan çalışırlar ve doğruluk için çaba gösterirler. Düşük puan alanlar zor işlerden kaçınır, iç güdülerine göre karar alırlar. Dağınık ve düzensizdirler (HEXACO, 2020; Ulu, 2018: 174).

Bu faktör düzenlilik, sıkı çalışma, dikkat ve titizlik gibi içeriklerle tanımlanmıştır. Bu nedenle BFKM'nin sorumluluk boyutuyla neredeyse aynıdır (Lee & Ashton, 2004: 337).

### ***Deneyime Açıklık (Openness to Experience)***

Bu faktörde yaratıcılık, meraklılık, estetik değerlendirme ve geleneksel olmama alt boyutları bulunmaktadır. Yüksek puan tarafında yenilikçi, entelektüel, aydın, geleneksel olmayan, yaratıcı, ironik ve düşük puan tarafında ise sıradan, geleneksel, yüzeysel, sığ, yaratıcı olmayan olacak şekilde tanımlanmıştır (Tatar, 2018: 7). Yeni tecrübeler ve yeni bilgi edinmeye meraklıdırlar. Sıra dışı insan ve fikirlere açık olup, sanat ve doğal güzelliklerden etkilenirler. Düşük puan alanlar yeni fikirlere kapalı, sanata karşı ilgisizdir (HEXACO, 2020; Ulu, 2018: 174).

Bu faktör kavramsallaştırılırken zekâ ve zihinsel yetenek içeriği dahil edilmemiştir. Ham bilişsel yetenek yerine merak ve meraklılık içerikleri dahil edilmiştir (Lee & Ashton, 2004: 337).



### 3. Whistleblowing

#### 3.1. Whistleblowing Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tanımı

Whistleblowing kavramının ilk kullanımı 1963 yılında Otto Otopeka dosyasında olmuştur. Otopeka, ABD Senatosunun İç Güvenlikle ilgili alt komitesinin baş danışmanına güvenlik risklerine ilişkin gizli dokümanları sağlamış ve ardından zamanın dış işleri bakanı tarafından işinden kovulmuştur. Daha sonra kelime bu işle ilgili olarak kullanılmaya başlanmış ve örgüt üyelerinin bağlılıklarının zedelenmesi tartışmasını başlatmıştır (Petersen & Farrell, 1986: 2–3). Kavram her ne kadar çok eski olmasa da kamu yararını ilgilendiren konularda bazı münferit gazete haberlerinin yapılması ve gazetecilerin yapılan yanlış uygulamaları köşelerinde hicvetmesi şeklinde daha eski bir geçmişi vardır (Jubb, 1999: 77).

Bugünkü anlamıyla whistleblowing için İngiltere’de ortaçağda bireylerin birbirini kontrol etmesi için içlerinden herhangi birisi suç işlediğinde bunu bildirmesi, aksi halde cezalandırılması ya da herhangi bir suçla rastlanıldığında bağırıp çağırılarak (*hue and cry*) toplumdan destek istenilmesi gibi yöntemlerin güncel halidir denilebilir (Conway, 1977: 777; Dodge, 2005: 860). Bu yardım isteme İngiltere’deki en eski ve en toplum tabanlı polislik uygulamalarından birisidir (Sagui, 2014: 179) ve İngiliz Hukukuna iyi yerleşmiş bir kavramdır. Her ne kadar bugün kamu güvenliği kolluk kuvvetlerine devredilmiş olsa da günümüzün toplumu, üyelerini yasaların çiğnenmesi durumunda bilgi vererek bunu duyurmaya teşvik etmektedir (Conway, 1977: 777).

Whistleblowing için genel anlamda kabul görmüş tek bir tanım yoktur. Yapılacak geniş bir tanım eski ya da mevcut bir çalışanın örgüt içindeki ihmaller ile yasal ya da uygun olmayan uygulamaları açıklamasını kapsar (Lewis vd., 2001: 215). Whistleblowing kavramı ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

- Bir örgüt içerisinde gerçekleştirmiş olan yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin örgütte eskiden çalışmış veya halihazırda çalışan bir üyesi tarafından söz konusu suç veya yanlış işlemleri durdurma gücü bulunan örgüt içi ya da dışı kurum veya kişilere ihbar edilmesidir (Aktan, 2006: 20–22; Near vd., 1993: 204; Near & Miceli, 1985: 4, 2016: 108).
- Whistleblowing genellikle sahtekarlığa veya gizli bilgilere dikkat çekmeyi amaçlayan bir ifadedir ve “yanlış bir şey hakkında konuşmak, sesini çıkarmak” anlamındadır (Brabeck, 1984: 42).

Whistleblowing toplum yararına yapılan bir faaliyet olup örgüt içerisindeki bazı faaliyetlere açık bir muhalefet gösterme şeklidir ve gönüllü olarak yapılır. Bireylerin resmi bir çağrıya mecbur kalarak ya da yemin altında ifade vermesi whistleblowing olarak kabul edilemez (Jubb, 1999: 79; Vandekerckhove, 2006: 22). Whistleblowing özel sektör ya da kamu, kar amacı güden ya da gütmeyen örgüt şeklinde olarak ayırım yapılmadan herhangi bir örgütte görülebilir, bütün yasal ya da etik olmayan davranışların ifşası whistleblowing olarak kabul edilir (Aktan, 2006: 21).

Bu çalışmada whistleblowing kavramına Türkçe bir karşılık kullanmak yerine orijinalinin kullanılmasına karar verilmiştir. Buna gerekçe olarak da yapılan çeşitli çevirilerin birçoğunun kelimeye karşılık gelmemesi ve uluslararası literatürdeki birlik gösterilebilir. Türkiye’de yapılan çeşitli araştırmalarda whistleblowing kelimesinin orijinali kullanılırken bazılarında ise kelime için “*Bilgi uçurma*” (Aydm, 2003), “*Sorun bildirme*” (Erdost & Çolak, 2004), “*Ahlaki olmayan davranışların duyurulması*” (Esen & Kaplan, 2012), “*Bilgi ifşası ve ihbar*” (Mercan vd., 2015), “*İzharcılık*” (Taş & Antalyalı, 2015), “*Bilgi ifşası*” (Uyar & Yelgen, 2015), “*Bilgi uçurma*” (Toker Gökçe & Oğuz, 2015), “*Ifşa*” (Arslan & Kayalar, 2017) gibi farklı karşılıklar tercih edilmiştir. Ifşa kelimesinin kökeni Arapça olup dilimizde: “gizli bir şeyi açığa çıkarma, yayma” anlamındadır (TDK, 2020). İhbar kelimesi ise yine Arapça kökenli olup Türkçede “*Bildirme, suçlu saydığı birini veya suç saydığı bir olayı yetkili bir makama gizlice bildirme, ele verme*” (TDK, 2020) anlamına gelmektedir. Ifşa eylemi bir aile üyesine yapılabilir, bir arkadaşına

yapılabilir ama ihbar davranışı olayı geniş bir alanda duyurma veya söz konusu eylemi engelleme yetkisi olan bir kuruma yapıldığından, whistleblowingin bir ihbar faaliyeti olduğunu söylemek yanlış olmaz. Türkçede whistleblowing için kullanılan diğer kavramlar belki “ihbar” ve “ihbarcı” kelimelerinin toplumda sahip olduğu olumsuz algıdan kaçınmak için kullanılmış olabilir ama ihbarcılık diğer mevzu bahis kavramlardan daha kapsamlı bir anlama sahip olduğundan bu kelimenin kullanılması daha yararlıdır (Şen, 2020: 93–94).

Whistleblowing şu bileşenlerden oluşur: Yanlış uygulamayı yapan kişi ya da kurum, ihbar konusu eylem ya da şikayet, bunu görüp ihbar eden örgüt üyesi ve ihbar sonucu yanlış uygulamaya ait deliller ve ihbarın iletildiği alıcıdır (Near & Miceli, 1985: 2, 1996: 508). Bir süreç olarak düşünüldüğünde dört aşamalı bir süreç olarak tanımlanmıştır. Buna göre;

- İlk olarak yasal ya da etik olmayan bir olay olur ve buna şahit olan kişi bunu duyurmayı düşünür.
- İkinci olarak ise söz konusu kişi bu durumla ilgili olarak olayın yasal ya da etik olmayan bir faaliyet olup olmadığını değerlendirmek, daha fazla kanıt toplamak ve bunu yakınındakilerle müzakere etmekle ilgili bir karar verme sürecinde bulunur.
- Üçüncü olarak kişi yasal ya da etik olmayan faaliyeti ihbar etmeyi dener, buna alternatif olarak örgütten ayrılır ya da başka bir seçenek olarak örgüte duyduğu bağlılık ya da aldırnamazlıktan dolayı sessiz kalır.
- Dördüncü olarak örgüt üyeleri yasal ya da etik olmayan faaliyeti ihbar eden kişiye karşı bir tepki gösterir, muhtemelen bir misillemede bulunurlar. İlk aşamadaki yanlış uygulamanın türü ve ciddiyeti üçüncü aşamada bunu ihbar edecek kişinin ne yapacağına yönelik davranışı ile dördüncü aşamadaki örgütün ihbarcıya olan tepkisini etkileyebilir (Dworkin & Baucus, 1998: 1282).

Yapılan ihbarın geçerli bir whistleblowing faaliyeti olup olmaması açısından bakıldığında Arslan ve Kayalar’ın (2017: 16) çeşitli kaynaklardan derlediği whistleblowingin taşınması gereken özellikler aşağıda şu şekilde verilmektedir:

- İhbar bilinçli olarak gerçekleştirilmelidir,
- Whistleblower ihbarı kendi çıkarları için yapmamış olmalıdır,
- Whistleblower şimdi ya da geçmişte örgütün bir üyesidir,
- İhbar gönüllü olarak gerçekleştirilir,
- İyi niyet gözetilerek hareket edilmelidir,
- Whistleblowing öncesinde herhangi bir izin almak söz konusu değildir,
- Kamu yararı gözetilerek ihbarda bulunulur,
- İhbarı yapmak söz konusu kişinin görev tanımında olmayabilir.

### 3.2. Whistleblowing Kelimesinin Kökeni

Whistleblowing kelimesi İngilizce düdük anlamındaki *whistle* ve üfleme anlamındaki *blow* kelimelerinin birleşiminden oluşmuş ve düdüğü üfleme anlamındaki bir kelimedir. Kelimenin whistleblowing şeklindeki kullanımıyla (örneğin: Bok, 1980) daha sık karşılaşılacakla beraber whistle-blowing (örneğin Dozier vd. 1985) şeklinde de yazıldığı birçok kaynak vardır. Düdüğü üfleme fiili ise bugün hala üzerlerinde silah taşımayan İngiliz toplum polislerinin olası bir suçla karşılaşmaları ya da buna benzer bir durumda kendi meslektaşlarını yardıma çağırmak ve halkı mevcut durumdan haberdar etmek için yanlarında taşıdıkları düdüklere üfleme anlatır (Hersh, 2002: 243; Jessup, 2013: 998).

İngiltere'nin başkenti olan Londra'da görev yapan polisler, polis teşkilatı kurulduğu günden bu yana askeri bir oluşumdan farklı olmaları için yanlarında silah taşıyamamaktadır (Britannica, 2021). Bu polisler başlangıçta yanlarında bir sopa ve tahtadan ses çıkartmaya yarayan bir çingirak taşıyorlardı. Daha sonra 1880'li yıllarda bu çingirağın yerini metal bir düdük almış ve her ikisi de belli şekillerde çalınarak diğer polislerle haberleşmek veya gerektiğinde yardım çağırmak ve halkın da dikkatini çekmek için kullanılıyordu (Britannica, 2021; Deflem & Chicoine, 2014: 2270; Gaunt, 2010: 1;62; Historic UK, 2021; History, 2021; SSPPH, 2021).

Strader (1993: 717) kelime kökeninin açıkça İngiliz polisinden geldiğini ileri sürmüştü ve bazı çalışmalarda trafik polisinin düdük çalarak trafiği yönetmesinin, hakemin spor karşılaşmalarında düdük çalarak oyunun kurallarını uygulamasının ya da sahilde cankurtaranın düdük çalarak yüzücüleri yönlendirmesinin whistleblowing ile ilişkilendirildiğini belirtmiştir. Oysa kelimenin kullanılma amacı bir hakemin düdük çalarak oyunu yönlendirmesi değil de geçtiğimiz yüzyılda silah taşımayan bir polisin herhangi bir olayla karşılaştığında düdük çalarak yardım istemesidir. Buradan hareketle Aydın'ın (2003) spor sahalarında hakem tarafından düdük çalınarak oyunun durdurulması örneği tam olarak whistleblowingi karşılamaz çünkü hakem düdük çalarak oyunu durdurur ama sonrasındaki hükmü yine kendisi verir. Günümüzdeki whistleblowerlar ise spor karşılaşmasındaki hakem örneğinin tersine hükümleri kendileri veremedikleri için örgüt içi ya da örgüt dışı kanalları kullanıp söz konusu yanlışlara müdahale gücü olan kişi ya da kurumlara ihbar yapmaktadır.

Vandekerckhove (2006: 7) ise yaygın kullanılan İngilizce sözlükler olan Oxford'un 1961 ve Webster'ın 1971 tarihli baskılarında *whistleblowing* ya da *whistleblower* gibi iki sözcük girişi olmadığını ancak Oxford İngilizce Sözlüğü'nün 1986 basımında *whistleblowing* kelimesi için: “*bir etkinliği sanki bir ıslık sesiyle sonuca ulaştırmak, nihayetlendirmek, genellikle (bir kişi) hakkında bilgi vererek veya ifşa etmek (bir usulsüzlüğü ya da suçu)*” açıklamasını olduğunu, *whistleblower* içinse: *whistle-blower*: “*Esasen ABD'de bir kişi ya da bir etkinlik hakkında ıslık çalan (ifşa etmek anlamında) kişi*” karşılıklarını bulduğunu bildirmiştir. Kelimenin bu anlamıyla akademik anlamda ilk kullanımının da 1972 yılında yazılan: ABD'li siyasetçi Ralph Nader ve arkadaşlarının hükümet ve özel sektördeki dolandırıcılık ve suçların örtbas edilme olaylarını ve sonuçlarını anlattıkları “*Whistle Blowing: The Report of the Conference on Professional Responsibility*” adlı kitapta geçtiğini ifade etmiştir.

### 3.3. İhbar-Ödül İlişkisinin Tarihi Geçmişi

Whistleblowing kavramının ilk ortaya çıktığı ülke olan Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve diğer bazı ülkelerde yasal ya da etik faaliyetleri ortaya çıkaran kişilere bunun karşılığında ödüller verilmektedir (Rapp, 2012: 72-73; Smaili & Arroyo, 2017: 96). Bu ödül verme geleneği yeni olmayıp yüzyıllar öncesine dayanmaktadır.

Whistleblowing ve ödül arasında ilişkiyle ilgili olarak yüzyıllar önce İngiltere'de uygulanan Latince *Qui tam* olarak bilinen yasadan bahsetmek gerekir. *Qui tam* VII. Yüzyılda Kent Kralı Wihred zamanında çalışılması dinen yasak olan şabat günü (pazar günü) (Kraft, 1965: 18) çalışan bir kimsenin o gün elde ettiği gelirden bir kısmının onu şikâyet eden kişiye verilmesi için yapılan bir düzenlemedir. *Qui tam*'ın yakın zamandaki kullanımı ise Amerikan kongresi tarafından kabul edilen Amerikan iç savaşında orduya malzeme sağlayan büyük tedarikçilerin devleti dolandırmasını engellemek için vatandaşların onlara hem kendileri hem de devlet adına dava açmalarına olanak veren ve bunun doğru çıkması durumunda bu kişilere bir miktar ödül verilmesini sağlayan Abraham Lincoln Yasası olarak da bilinen 1863 tarihli Asılsız Alacaklar Yasasıdır (*The False Claims Act*). O tarihte bazı tedarikçiler işi o kadar ileri götürmüştür ki şeker yerine kum, kahve yerine çavdar, deri yerine kahverengi kağıt, sağlıklı atlar ve katırlar yerine hasta hayvanlar ve işe yarar silahlar yerine bazı deneme halindeki silahları devlete satmaya çalışmışlardır (Beck, 1999: 567-569; Phelps, 1999: 247-249; Salcido, 1994: 240).

Günümüzden örnek vermek gerekirse: ABD’de Wall Street’te yaşanan kriz sonrasında 2010 yılında Dodd-Frank yasası ile ihbarcılar sadece korunma almakla kalmayıp yaptıkları ihbarlar için ödül talep etme hakkı kazanmışlardır (Rapp, 2012: 72–73; Smaili & Arroyo, 2017: 96).

### 3.4. Whistleblowing ile İlgili Kavramlar

Whistleblowing kavramının birçok kavramla ilişkisi bulunmaktadır. Bu kavramlardan bazıları şunlardır:

#### *Yanlış Uygulama*

Whistleblowing ile ilgili olarak yasal ya da etik olmayan bir faaliyetler yani yanlış uygulamalar (*wrongdoing*, *misconduct*, *malpractice*) kavramı için fikir birliğinin olması gerekir. Yanlış uygulamanın sınıflandırılması ihbarı yapacak kişinin algısıyla ilişkilidir. Değişik kültürlerin içinde barındırdığı kurallar, yasalar, ekonomik şartlar altında farklılıklar göstermekle beraber bazı durumlarda bir çalışan ofisteki bir atacın alınmasını bir yanlış uygulama olarak görürken bir başkası bu durumu fazla büyütme olarak algılayabilir (Near & Miceli, 1996: 508).

Yanlış uygulama, bir örgütteki yasal ya da etik olmayan her davranış ve eyleme denilir. İngilizcedeki *wrongdoing* (yasa dışı ve aldatma amaçlı davranış), *misconduct* (kötüye kullanma, yolsuzluk) ve *malpractice* (doktorluk, avukatlık ya da kamu görevlilerinin; görevi ihmali, görevi esnasında yapmış olduğu uygunsuz ve yasal olmayan davranışlar) kelimelerinin hepsi yanlış uygulama çeşitleri olarak gösterilmektedir (Aktan, 2006: 20–21; Cambridge Sözlük, 2021).

Söz konusu yanlış uygulamalara ilişkin çeşitli kaynaklardan derlenen örneklerden bazıları şunlardır:

- Örgütteki işgörenlere kötü muamele,
- Kaçak işçi çalıştırma,
- Paydaş haklarının ihlal edilmesi,
- Hissedar haklarının ihlal edilmesi,
- Vergi kaçırmak,
- İnsan hakları ihlalleri,
- Taciz, şiddet,
- Yasaların ihlal edilmesi,
- Yasadışı ayrımcılık,
- İş güvenliği ihlalleri,
- Örgüt kaynaklarını kötü yönetme,
- Hırsızlık,
- Halk sağlığına tehdit yaratacak ürün imalatı veya satışı,
- Rüşvet,
- Mevkiinin çıkar için kullanılması,
- Yolsuzluk,
- Danışmanlık yapılan firmalarla oluşan çıkar ihlalleri,
- İşgörenlerin sosyal ve mali haklarını karşılamama,

- Yanlış tedavi ya da ilaç verilmesi (Aktan, 2006: 21–22; Currie vd., 2019: 151; Fotaki, 2020: 206; Near & Miceli, 2016: 110–111)

### *İhbarcı / Whistleblower*

Herhangi bir örgütte yaşanan yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eden kişi için kullanılan ihbarcı *whistleblower* kelimesi buna benzer yasadışı, haksız ya da tehlikeli olabilecek faaliyet ya da davranışları ihbar eden kişilere yapılan *muhbir*, *ispiyoncu*, *polis muhbiri*, *gammaz*, *jurnalci*, *ele veren* gibi aşağılayıcı olabilen kelimelerden daha olumlu çağrışımlara sahiptir (Aktan, 2006: 23; Dungan vd., 2015: 129; Fisher vd., 2000: 128; Gerçek, 2005: 30–31). Aktan (2006: 30), whistleblowerı çeşitli şekillerde suçlanmalarına rağmen yaptıklarının bir sivil erdem davranışı olduğunu ve örgüte bir ihanet değil sadakatin göstergesi olarak görülmesi gerektiğini ileri sürer.

Strader (1993: 716) ise aynı whistleblowing için yapılan tanımda olduğu gibi whistleblowerın örgütün eski ya da mevcut bir çalışanı olmasına vurgu yapıp örgütteki olası yanlış uygulamalarla ilgili bir çalışma yaparak olayı kamuoyunu ilgilendiren bir vaka haline getiren kişi olduğunu aktarır.

Kamu çıkarını tehdit eden ihmal ya da istismarı aydınlatmayı amaçlayarak örgütün içinden bir ses çıkaran kişilerdir (Bok, 1980: 277). Her ne kadar içsel veya dışsal olarak ihbar şansları olsa da çoğunlukla önce örgüt içi kanallar yardımı ile bu faaliyeti gerçekleştirmeyi tercih ederler ve beklenenin aksine bu ihbarları ya sumen altı edilir ya da görmezden gelinir (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005: 278; Miceli & Near, 2002: 459).

### *Misilleme*

İhbarcılıktaki riskler yüksektir. Yeni bir hızlı tren sistemindeki frenlerin sorunlarını açığa çıkaran mühendisleri, çalıştıkları hastanede hekimlerin gereksiz ameliyatlara kendilerini zenginleştirdiklerini iddia eden hemşireyi veya meclisi askeri yolsuzluklar ve aşırı harcamalar konusunda uyararak savunma bakanlığı yetkililerini ele alalım. Bu sayılanların hepsi ihbar ettikleri kişiler için tehdit olduklarının ve kendi kariyerlerinin de tehlike altında olduğunu farkındadır (Bok, 1980: 277). Misilleme, rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eden kişilerin bu faaliyetleri sonucunda uğradıkları olumsuz durumlardır.

Daha iyi eğitilmiş, daha yüksek maaşlı ve yönetici pozisyonundaki kişilerin örgüt içerisinde misilleme açısından kredisi daha fazladır. Bunlara oranla “daha düşük krediye” sahip olanların veya daha az tecrübeli olanların, beyaz yakalı olarak hakkı fazla teslim edilmeyen grupların (örneğin: kadınlar, beyaz ırk harici işgörenler gibi), daha düşük statüde olanların misillemeyi daha fazla hak ettiği başkaları tarafından düşünülebilir (Near vd., 1995: 369).

Misilleme whistleblowinge yönelik kuvvetli bir caydırıcı olabilir (Miceli & Near, 1984: 690), iş arkadaşlarından, amirlerinden misilleme tehdidi algılayan kişilerin algılamayanlara göre hareket geçme olasılığı daha düşüktür (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005: 280).

Bir işyerinde oluşabilecek misillemeler Cortina ve Magley (2003) tarafından sosyal ve iş misillemesi olarak sınıflandırılmıştır. Sosyal misilleme hedef alınan bireyin diğer örgüt üyeleriyle olan ilişkilerini olumsuz yönde değiştirme amacı olan anti sosyal davranışları içerir. İş misillemesi ise hedef bireyin işiyle ilgili olan olumsuz eylemleri içerir (Cortina & Magley, 2003: 248).

### *Whistleblowing Niyeti*

Niyete yönelik olarak yapılan çalışmaların birisi olan Ajzen’in Planlı Davranış teorisine göre niyet eylemin merkezinde yer alır ve davranışı etkileyen güdüleme faktörlerini kapsar. Bunlar da bireyin söz konusu davranışı göstermek için ne kadar çabalamaya istekli olduğu ve ne kadar çaba göstermeyi planladığıdır. Genel bir kural olarak niyet ne kadar güçlü olursa gerçekleşen davranış da o kadar güçlü olmalıdır. Bununla beraber şunu da

belirtmek gerekir ki söz konusu davranış bilinçli olarak bireyin kontrolündeysen ya da gerçekleştiriyor ya da gerçekleştiriyorsa niyetin etkisinden söz edilebilir (Ajzen, 1991: 181–182).

### 3.5. Whistleblowingin Sınıflandırılması

Whistleblowing ile ilgili olarak resmi-gayri resmi, isimli-isimsiz, kurum içi yollar deneyerek yapılan ve kurum dışı yollar kullanılarak yapılan (içsel-dışsal whistleblowing) şeklinde birden fazla sınıflandırma yapılabilir (Park vd., 2008: 930).

İçsel whistleblowing yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin örgüt içi birimlere ihbar edilmesi iken dışsal whistleblowing ise bu mevzu bahis ihbarın örgüt dışındaki devlet, medya vb. kurumlara yapılmasıdır (Aktan, 2006: 22). Dışsal whistleblowing konuyla ilgili olan düzenleyici kuruluşlar, kolluk kuvvetleri, medya veya sivil toplum kuruluşlarına (STK) bilgi aktararak yapılırken, içsel whistleblowing ise yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin kuruluş içerisindeki bir amir, etik ile ilgilenen bir görevli, örgüt içerisindeki yanlışlıkları düzeltmekten sorumlu kişi gibi yetkililere ihbarın yapılmasıdır (Park vd., 2014: 122). Çalışanlar içsel ihbarlardan bir sonuç elde edemezler ya da misillemeye uğrarlarsa dışsal kanalları tercih ederler (Near & Miceli, 2016: 107).

Bazı araştırmacılar içsel uygulamaların bir whistleblowing olduğunu kabul etmese de içsel whistleblowingin işverene, işgörene ve kamuoyuna bazı avantajları vardır. İşveren harici bir baskı olmadan durumu yönetebilir, işgören açısından örgüt içinde düşman olarak görülmeden, misillemeye uğramadan süreç yönetilebilir ve kamu açısından da harcama yapmaya gerek kalmadan yanlış uygulamalar düzeltilebilir (Lewis vd., 2001: 215). Genel olarak çalışanlar da daha az riskli olduğu için içsel whistleblowingi tercih ederler, bu aynı zamanda kuruluş için de daha az zararlıdır (Zakaria vd., 2016: 222).

Kuruluşlar açısından bakıldığında ise yanlış uygulamaların bulunduğu iddia edilen kuruluşlar bunun dış kanallar yerine iç kanallardan yapılmasını tercih ederler (Near & Miceli, 1996: 509). Eğer bir işletme dışsal kanallar yerine içsel kanalların kullanılarak ihbar yapılmasını istiyorsa aşağıdaki adımları izleyebilir:

- Çalışanlar, etik kaygılarını şirket içinde iletmeleri konusunda teşvik edilmelidir.
- Çalışanların endişelerinin ciddiye alınacağına inanması gerekir.
- Çalışanların eylemlerine karşı herhangi bir misillemeye uğramayacaklarını hissetmeleri gerekir (Near & Miceli, 2016: 111–112; Qusqas & Kleiner, 2001: 99).

Dışsal whistleblowing sadece bir kuruluş içerisindeki yasal ya da etik olmayan faaliyetler ortaya çıkarılmasıyla kalmayabilir. İlave olarak bünyesindeki yanlış uygulamaları kendi başına düzelteremeyen bir kuruluş görüntüsünün ortaya çıkması, kamuoyu nezdinde küçük düşme, devletin yapacağı incelemeler, ağır para cezaları ya da açılacak davalarla sonuçlanabilir (Zakaria vd., 2016: 222–223). Çoğu ihbar durumunda çalışan önce iç kanallardan ihbarını yapar (Near & Miceli, 1996: 509), yönetici ihbarı yapan kişiye misillemede bulunur, ihbarcı söz konusu yanlış uygulamayı medyaya, sendikalara ya da kolluk kuvvetlerine bildirir (Near & Miceli, 2016: 112).

Whistleblowing ile ilgili olarak 1990'lı yıllarda ABD'de bazı eyaletlerde kurum dışından birisine ihbar yapılması yasal olarak kabul edilirken, bazı eyaletlerde öncelikle kurum içi yollara güvenilmesi istenmiştir (Near & Miceli, 1996: 509). Bazıları ise içsel ya da dışsal yollarla ilgili tercihi ihbarcıya bırakmıştır (Dworkin & Baucus, 1998: 1281). Geçmişteki bu uygulamalardan sonra 2000'li yılların başında yaşanan Enron'un batması, Tyco ve WorldCom'daki skandallar üzerine ABD Kongresi 2002'de Sarbanne-Oxley (SOX) olarak bilinen yasa ile whistleblowerlara koruma ve onlara yönelik misillemeyi suç haline getirmiştir. Buna benzer yasalar Kanada (Francalanza & Buttigieg, 2016: 262), Güney Kore (Chang vd., 2017: 676) gibi ülkelerde de yürürlüğe girmiştir.

Bununla beraber kültürel normlar bağlamında bazı ülkelerde whistleblowing hoş karşılanmayabilir. Örneğin Japonya, Çin ve Tayvan gibi Asya ülkelerinde ihbarcılığa ABD’de nazaran daha az olumlu bakılmaktadır. Daha toplulukçu toplumlar ihbara olumsuz bakmaktadır (Dungan vd., 2015: 131).

Whistleblowinge yönelik Almanya Federal Mahkemesi 2006 yılında verdiği bir kararla yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmek isteyen kamu görevlilerinin başvurularını önce kurum içerisinde yapmalarının zorunlu olduğunu onaylayan bir karar almıştır. Özel sektörde ihbarı destekleyen Avustralya’da kamu görevlilerin bazı bilgileri açığa çıkarmaları çeşitli yaptırımlarla engellenmiştir (Anvari vd., 2019: 42; OECD, 2011: 24).

### 3.6. Kişilik ve Whistleblowing Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmalar

Whistleblowing ile ilgili alan yazına en çok katkı yapan yazarlardan ikisi hiç şüphe yoktur ki Janet P. Near ve Marcia P. Miceli’dir. 1980’li yılların ortasından başlayarak günümüze kadar whistleblowing konusunda birçok çalışmaya imza atan ikili whistleblowingin öncülleri konusunda çeşitli araştırmalara sahiptir. Seksenli yılların ortasında yani whistleblowing ile ilgili erken dönem çalışmalarında genellikle kişilik ile ilgili olarak bireysel ve kişisel özelliklere (karakteristik kelimesi ile ifade edilmiştir) vurgu vardır (Near & Miceli, 1985). Kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalar altmışlı ve yetmişli yıllarda yavaşlamış, ancak seksenli yılların ortasında McCrae ve Costa’nın önderliğinde (Somer, 1998: 19) yeniden popüler olmuştur. Near ve Miceli’nin söz ettiği karakteristik özelliklerden birisi herhangi bir olumsuz durumla karşılaşanların doğru ile yanlış ayırt etme dereceleri yani ahlaki muhakeme yetenekleridir. Ahlaki muhakeme değeri yüksek olanlarda whistleblowing davranışını yordayacağı ileri sürülmüştür. Buna ilave olarak kontrol odağı, yüksek özsaygı ve sorumluluk alma gibi özelliklerin de ihbar etme davranışında etkisinin olacağı öngörülmüştür (Near & Miceli, 1985: 5–8). Başka bir çalışmalarında ise ihbarcılığın toplum yanlısı, diğerkâm bir eylem olarak görüldüğünü ve bunun Rushton tarafından *doğruluk (dürüstlük)* olarak tanımlanan bir kişilik özelliği (*trait*) olarak görüldüğünü aktarmışlardır (Dozier & Miceli, 1985: 825). Miceli vd. (2001) yılında yaptıkları bir çalışmada ihbarcıların ihbar yapmayanlara göre daha yüksek proaktif kişilik özellikleri gösterdiklerini bulmuşlardır.

Björkelo vd. (2010), kişiliğin ihbar davranışının öncül rolünü keşfetmeye yönelik 503 belediye çalışanı üzerinde uygulama yapılan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Proaktifliği iş yerinde bir işi kendisinden istenmeden yerine getirme, inisiyatif alma, problemleri sorumluluk alarak bildirme şeklinde tanımlayıp BFKM kullanarak kişilik özellikleri ile whistleblowing arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre yüksek seviyedeki dışa dönüklük ve düşük seviyedeki uyumluluk boyutları whistleblowingin öncülü olarak rol oynamaktadır. Björkelo vd.’ne göre bu araştırma sonuçları göstermektedir ki: kişiliğin whistleblowing üzerinde önemli bir etkisi vardır ve whistleblowing örgütlerde etkin bir iç kontrol sistemi olma potansiyeline sahiptir.

Bocchiaro vd. (2012) katılımcıların etik olmayan bir talebe yönelik tepkilerinin ne yönde olacağını inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmada kişilik özelliklerinin ölçülmesi için HEXACO-60 kısa formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre 149 kişinin %77’si söz konusu talebe itaat etmiş, %14’ü buna karşı gelmiş ve %9’u ise söz konusu yanlış uygulamayı daha yüksek yetkilere bildirmeyi seçmiştir. Kişilik özellikleri açısından uyma, karşı gelme veya üst yetkililere bildirme davranışını gerçekleştiren gruplar arasında bir istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Casematis ve Wortley (2013) kişisel ve durumsal değişkenleri kullanarak Avustralya’daki kamu personeli üzerinde ihbar eden ( $n=989$ ) ya da etmeyen ( $n=2243$ ) kişiler arasında bir fark olup olmadığını inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Çalışma sonuçlarına göre ihbar eden ya da etmeyenler arasında belirgin bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Park vd. (2014) Güney Kore’de 490 üniversite öğrencisinden veri toplayarak değer yönelimleri ile kişilik tiplerinin ihbarcılığa yönelik tutum üzerindeki etkisini incelemiştir. Kişilik özelliklerine yönelik olarak Myers-Briggs Kişilik Göstergesi (MBTI) kullanarak araştırmışlardır. Çalışanların yanlış uygulamaları bildirmeleri için teşvik edilmelerine rağmen ihbar edenlere karşı olan tutumlar farklı olduğuna vurgu yapılmış ya örgütteki yanlışlıklarla savaşılan kahramanlar ya da gammaz veya hain olarak görüldükleri vurgulanmıştır. Bulgulara göre çalışanların değer yönelimlerinin whistleblowing üzerindeki etkisi kişilik tipinden daha güçlü bir etkiye sahiptir. Yasal ve ahlaki ilkeler yönelimi içsel, dışsal ve isimle yapılan whistleblowing üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, sosyal ilişkiler yönelimi isimsiz whistleblowing üzerinde etkilidir.

Brink vd. (2015), 263 öğrenci üzerinde yürüttükleri bir araştırmada kişilik özelliklerinin whistleblowing niyeti üzerindeki etkisini BFKM ile incelemiştir. Kişilik özelliklerinin puana göre sıralanmasında: sorumluluk, uyumluluk, açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge gelmektedir. Sorumluluk boyutu hem etik pozisyon hem de etik ideoloji ile beraber eklendiği regresyon modellerinde whistleblowing niyeti üzerinde  $p=0,05$  seviyesinde anlamlı bir etkiye sahipken, dışa dönüklük birisinde  $p=0,05$ , diğerinde ise  $p=0,10$  ( $p=0,068$  ve  $p=0,051$ ) seviyesinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu çalışmanın yazarlarından birisi olan Karl Bryan Menk (2011)’in doktora tezinde de buna benzer bir örneklem ile araştırma yapılmış, bu kez kişilik yapısal eşitlik modelinde tek bir faktör olarak whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı bir etki göstermiştir.

Francalanza ve Buttigieg (2016), Malta’da görev yapan yeminli mali müşavir üzerinde yaptıkları araştırmada whistleblowerların kişilik özelliklerini belirlemek ve onların ihbar kararlarını etkileyen değişkenleri incelemek için 330 kişinin katıldığı, BFKM’nin kullanıldığı bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırma sonuçlarına göre “*Yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eder misiniz?*” sorusuna katılımcıların %79,1’i *evet*, %4,5’i *hayır* ve %16,4’ü *duruma göre* değişir şeklinde yanıt vermiştir. Toplamda evet diyenlerin %90,3’ü ihbarı kurum içinde yapacaklarını belirtmiştir. Kişilik özelliğine ait puanlar incelendiğinde en yüksek ortalama sorumluluk boyutundayken ( $\bar{x}=4,14$ ;  $ss=0,67$ ), en düşük ortalama ise duygusal denge ( $\bar{x}=2,74$ ;  $ss=0,72$ ) boyutundadır. Whistleblower olanlar ve olmayanların ortalamalarının karşılaştırılmasında; olanların dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık puanları yüksek iken, olmayanların duygusal denge ortalamaları daha yüksektir. Regresyon analizinde ise dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının whistleblowing üzerinde anlamlı etkisinin varlığı gözlemlenmiştir.  $\beta$  katsayıları dikkate alındığında dışa dönüklük ve sorumluluk olumlu yönde etki yaparken uyumluluk ise Björkelo vd. (2010)’nin bulgularına paralellik göstererek negatif yönde bir etki yapmaktadır.

Wilmes (2018), 100 sorudan oluşan HEXACO-PI-R ölçeği kullanarak 9 whistleblower ile karma desende bir araştırma yapmıştır. Yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eden katılımcıların birisi hariç hepsinin dürüstlük-alçak gönüllülük ve diğerkâmlık puanları yüksek çıkmış, yüksek çıkmayan kişinin de diğerkâmlık puanı oldukça yüksek bir değerde çıkmıştır.

Hürmet Çetinel ve Taslak (2019) bir devlet üniversitesinde görevli 175 akademik ve 156 idari personelin katılımıyla whistleblowing niyeti ile BFKM faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma sonucunda kişilik özellikleri ise whistleblowing eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların yaşlarının küçüldükçe whistleblowing ve dışsal whistleblowing eğilimlerinin arttığı gözlenmiş, bekarların evlilere göre whistleblowing, dışsal whistleblowing eğilimleri ve deneyime açıklık değerleri daha yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi bakımından 20 yıl ve üzeri çalışanların dışsal whistleblowing eğilimleri diğer düzeylerdeki çalışma sürelerine göre daha düşüktür. Buradan hareketle çalışma süresinin artması ile whistleblowing eğiliminin azaldığı yönünde bir sonuca varılmıştır. Kişilik özellikleri ile whistleblowing eğilimi arasındaki ilişkide uyumlu, sorumlu, dışa dönük ve deneyime açık olan çalışanların içsel whistleblowing eğilimi gösterdiği belirlenmiştir.



Triantoro (2019), Makyavelist kişilik özellikleri ve whistleblowing sistemi ile ilgili 75 lisans öğrencisinin katıldığı deneysel bir çalışma yürütmüştür. Whistleblowing sistemi; iyi yönetim uygulamalarını pekiştirmeyi, suiistimal ve normal dışı davranışları önlemeyi amaçlayan iç kontrol sisteminin bir parçasıdır. Araştırma sonuçları eğer bir örgütte whistleblowing sistemi olmazsa hile niyetinin arttığını, yüksek Makyavelizm'in bireysel hile niyetini artırdığını göstermiştir.

Fuller ve Shawver (2020) MBTI'nın M sürüm formunu kullanarak katılımcıların bilişsel stillerini ve beş farklı senaryo ile de whistleblowing tutumunu ölçmeyi amaçlayan bir çalışma yapmıştır. MBTI, Jung'un teorisi doğrultusunda şekillenen toplam 16 kişilik tipini barındırır. Araştırma 210 muhasebe öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Araştırmacılar bireylerin bilgiyi algılama yöntemlerin whistleblowing niyeti üzerinde etkisi olup olmadığını incelemiştir. Bulgulara göre söz konusu yöntemlerden bilişsel stil ile whistleblowing niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

#### 4. Sonuçlar

Kişilik; bireyin doğuştan sahip olduğu ve yaşayarak kazandıkları ile onu diğer bireylerden ayıran özelliklerin bütünü olarak tanımlanır (Doğan, 2013: 57) ve kalıtsal, çevresel koşullar tarafından şekillendirilir. Kişiliği inceleyen birçok kuram olmasına rağmen hem ampirik hem de değerlendirme süresinin uygunluğu bakımından ayırıcı özellik yaklaşımı öne çıkmaktadır. Ayırıcı özellik, bir kişinin bir kişilik özelliğini ne kadar gösterdiğine yönelik olarak sınıflandırılmasıdır. En çok kullanılan kişilik envanterlerinden birisi BFKM iken özellikle İngilizce dışındaki dillerde birçok araştırmada ortaya çıkan altı faktörlü sonuç sonrasında HEXACO adı verilen yeni bir envanter yayımlanmıştır. Bu model bazı boyutları ile beş faktör modeline benzemekle beraber ileri sürdüğü dürüstlük-alçak gönüllülük boyutu nedeni ile ondan ayrılmaktadır.

Miceli ve Near (2001)'in öne sürdüğü proaktif kişilik özelliklerinin whistleblowing ile anlamlı ilişkisi, Björkelo vd. (2010) tarafından BFKM kullanılarak yapılan çalışmayla desteklenmiştir. Araştırmaya göre yüksek dışa dönüklük ve düşük uyumluluğun whistleblowing üzerindeki istatistiki olarak anlamlı bir ilişki içerisindedir. Whistleblowing üzerinde bazı araştırmalarda anlamlı bir etkisi olan diğer boyut ise sorumluluktur. Sorumluluk; toplum yanlısı davranış ve faaliyetlere karşı olumlu tutumlar ve sorumlu olmaktır. Görev ve sorumluluk duygusunu, davranışsal kontrol, kişisel değerler ve risk alma davranışını ölçer (Collins & Schmidt, 1993: 308). Sorumluluk sosyal, işle ilgili çabayla ilgili özellikler olarak kabul edilir (Manson, 2015: 50). Bu boyuttan yüksek puan alanların yapacakları eylemlerin sonuçlarını daha dikkatli değerlendirmeleri, can sıkıntısı ya da yorgunluğa rağmen göreve devam etme ısrarı (van Gelder & de Vries, 2016: 702) boyutun whistleblowing üzerindeki etkisinde whistleblowing sürecini baştan planlama ve uygulama konusunda yardımcı olabilir.

Örgütlerde meydana gelebilecek çeşitli yasal ya da etik olmayan uygulamalar sonrasında: insanlar hayatlarını kaybedebilir, engelli kalabilir, bir süre sağlık problemleri yaşayabilir, kurumun kurumsal itibarı zarar görebilir, hakkında sorgulamalar yapılabilir veya çeşitli yaptırımlara uğrayabilir. Bu faaliyetlerin bildirileceği ihbar kanallarının bulunması hem muhtemel olumsuz duruma karşı caydırıcı bir önlem hem de istenmeyen bir faaliyetin sürdürülmesini engelleyerek oluşacak zararın daha da büyümemesi bakımından önemlidir. Bu nedenle kurumların kendi için whistleblowing sistemlerini kurmaları kendi yararlarına olacaktır. Çeşitli devletler de önleyici bir yaklaşım göstererek ihbarı yapan kişileri koruyan hatta ödüllendiren yasalar çıkararak vergi ödeyenlerin zarar görmesini engellemeye çalışmaktadır.

Kişilik özelliklerinin iş tatmini (Kardaş, 2018), liderlik türleri (Zel, 2006), örgütsel bağlılık (Erdheim vd., 2006), yabancılaşma (Develioğlu & Tekin, 2013) ve performans (Barrick & Mount, 1991; Tatar vd., 2019; Yelboğa, 2006) gibi konular ile ilişkisine yönelik birçok araştırma olmasına karşın whistleblowing ile arasındaki

ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı çok fazla değildir. Bu nedenle konuyla ilgili araştırma sayısının artırılması, kriz yönetimi vb. konularda yeni çalışmalar yürütülmesi önerilir.

## Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Akın Sarı, B. (2018). Mizaç Özellikleri ve Gelişime Etkileri. *Türkiye Klinikleri Çocuk Psikiyatrisi-Özel Konular*, 4(1), 5–9.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1–13.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. New York: Henry Holt and Company.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Anglim, J., Lievens, F., Everton, L., Grant, S. L. & Marty, A. (2018). HEXACO Personality Predicts Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior in Low-Stakes and Job Applicant Contexts. *Journal of Research in Personality*, 77, 11–20. doi:10.1016/j.jrp.2018.09.003
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L. & Haslam, S. A. (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41–67. doi:10.1177/2041386619849085
- Arnett, J. J. (2008). The neglected 95%: Why American psychology needs to become less American. *American Psychologist*, 63(7), 602–614. doi:10.1037/0003-066X.63.7.602
- Arslan, E. T. & Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 15–26.
- Ashton, M. C. & Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321–1354. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x
- Ashton, M. C., Lee, K. & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality Factors. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139–152. doi:10.1177/1088868314523838
- Aslan, S. (2008). Kişilik, Huy ve Psikopatoloji. *Reviews, Cases and Hypotheses in Psychiatry RCHP*, 2(1–2), 7–18.
- Aydın, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79–100.
- Baiocco, R., Chirumbolo, A., Bianchi, D., Ioverno, S., Morelli, M. & Nappa, M. R. (2017). How HEXACO Personality Traits Predict Different Selfie-Posting Behaviors among Adolescents and Young Adults. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–9. doi:10.3389/fpsyg.2016.02080
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Basım, H. N., Çetin, F. & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63).
- Beck, J. R. (1999). The False Claims Act and the English Eradication of Qui Tam Legislation. *NCL Rev.*, 78, 539.
- Bekki, S. (1996). Türk Mitolojisi'nde Kurban. *Akademik Araştırmalar*, 3(Kış 1996), 16–28.
- Bjørkelo, B., Einarsen, S. & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371–394. doi:10.1348/096317910X486385
- Bocchiaro, P., Zimbardo, P. G. & Van Lange, P. A. M. (2012). To defy or not to defy: An experimental study of the dynamics of disobedience and whistleblowing. *Social Influence*, 7(1), 35–50. doi:10.1080/15534510.2011.648421
- Boies, K., Lee, K., Ashton, M. C., Pascal, S. & Nicol, A. A. M. (2001). The structure of the French personality lexicon. *European Journal of Personality*, 15(4), 277–295. doi:https://doi.org/10.1002/per.411
- Bok, S. (1980). Whistleblowing and Professional Responsibilities BT - Ethics Teaching in Higher Education. D. Callahan & S. Bok (Ed.), (277–295). Boston, MA: Springer US. doi:10.1007/978-1-4613-3138-4\_11
- Brabeck, M. (1984). Ethical Characteristics of Whistle Blowers. *Journal of Research in Personality*, 18(1), 41–53. doi:https://doi.org/10.1016/0092-6566(84)90037-0
- Brink, A. G., Cereola, S. J. & Menk, K. B. (2015). The effects of personality traits, ethical position, and the materiality of fraudulent reporting on entry-level employee whistleblowing decisions. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 7(1), 180–211.
- Britannica. (2021). <https://www.britannica.com/topic/bobby>. 09.01.2021 tarihinde erişildi.

- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. Kaknüs Yayınları. Cambridge Sözlük. (2021). <https://dictionary.cambridge.org>. 3 Ocak 2021 tarihinde erişildi.
- Casematis, P. G. & Wortley, R. (2013). Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. *Journal of Business Ethics*, 117(3), 615–634. doi:10.1007/s10551-012-1548-3
- Chang, Y., Wilding, M. & Shin, M. C. (2017). Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 676–700. doi:10.1080/15309576.2017.1318761
- Cloninger, C. R. & Svrakic, D. M. (1997). Integrative Psychobiological Approach to Psychiatric Assessment and Treatment. *Psychiatry*, 60(2), 120–141.
- Collins, J. M. & Schmidt, F. L. (1993). Personality, Integrity, and White Collar Crime: A Construct Validity Study. *Personnel Psychology*, 46(2), 295–311. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00875.x
- Cömert, E. & Gizir, C. A. (2020). Üniversite Öğrencilerinde Karanlık Üçlü: HEXACO Kişilik Özelliklerinin Yordayıcı Rolü. *Psikoloji Çalışmaları / Studies in Psychology*, 40(1), 127–159. doi:10.26650/SP2019-0031
- Conway, J. H. (1977). Protecting the Private Sector at Will Employee Who Blows the Whistle: A Cause of Action Based upon Determinants of Public Policy. *Wisconsin Law Review*, 1977, 777–812.
- Cortina, L. M. & Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247–265. doi:10.1037/1076-8998.8.4.247
- Costa Jr., P. T. & McCrae, R. R. (2009). The Five-Factor Model and the NEO Inventories. J. N. Butcher (Ed.), *Oxford Handbook of Personality Assessment* içinde , Oxford library of psychology. (299–322). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Cüceloğlu, D. (2020). *İnsan ve Davranışı. Remzi Kitabevi* (38. Basım.). İstanbul.
- Currie, G., Richmond, J., Faulconbridge, J., Gabbioneta, C. & Muzio, D. (2019). Professional Misconduct in Healthcare: Setting Out a Research Agenda for Work Sociology. *Work, Employment and Society*, 33(1), 149–161. doi:10.1177/0950017018793352
- De Raad, B. & Mlacic, B. (2017). Psycholexical Studies of Personality Structure across Cultures. A. T. Church (Ed.), *The Praeger Handbook of Personality Across Cultures* içinde (C. 1, 161–192). Santa Barbara: Praeger.
- de Vries, R. E. (2018). Higher-Order Structures of Personality. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3
- Deflem, M. & Chicoine, S. (2014). History of Technology in Policing. G. Bruinsma & D. Weisburd (Ed.), *Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice* içinde (2269–2277). New York, NY: Springer New York. doi:10.1007/978-1-4614-5690-2\_253
- Deniz, A. & Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Atatürk Üniversitesi.
- Develioğlu, K. & Tekin, Ö. A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15–30.
- Di Blas, L. & Forzi, M. (1999). Refining a descriptive structure of personality attributes in the Italian language: The abridged Big Three circumplex structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 451–481. doi:10.1037/0022-3514.76.3.451
- Dodge, M. (2005). Whistleblower. *Encyclopedia of White-Collar & Corporate Crime* içinde (928). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56–64.
- Dozier, J. B. & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836.
- Dungan, J., Waytz, A. & Young, L. (2015). The Psychology of Whistleblowing. *Current Opinion in Psychology*, 6, 129–133. doi:10.1016/j.copsyc.2015.07.005
- Dworkin, T. M. & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281–1298. doi:10.1023/A:1005916210589
- Erdheim, J., Wang, M. & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and individual differences*, 41(5), 959–970.
- Erdost, H. E. & Çolak, M. (2004). Örgüt İçi “Sorum Bildirme” Konusuna Kültürlerarası Bakış: Türkiye - ABD Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (2), 69–83.
- Esen, E. & Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33–52.
- Etymonline. (2020). Online Etymology Dictionary. 3 Mayıs 2020 tarihinde

<https://www.etymonline.com/word/person>  
adresinden erişildi.

Eysenck, H. J. (1981). General Features of the Model. Hans J Eysenck (Ed.), *A Model for Personality* içinde (1–37). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. doi:10.1007/978-3-642-67783-0\_1

Feist, G. J. (2019). Creativity and the Big Two model of personality: plasticity and stability. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 27, 31–35. doi:10.1016/j.cobeha.2018.07.005

Filosa, L., Formella, Z. & Crea, G. (2019). Personality and Emotional Self-Efficacy: The Relationship Between Hexaco's Emotionality, Extraversion and Conscientiousness with Regulatory Emotional Self-Efficacy Belief. *Seminare. Poszukiwania naukowe*, 2019(40)(nr 4), 81–91. doi:10.21852/sem.2019.4.06

Fisher, J., Harshman, E., Gillespie, W., Ordower, H., Ware, L. & Yeager, F. (2000). Privatizing Regulation: Whistleblowing and Bounty Hunting in the Financial Services Industries. *Penn State International Law Review (Former Dickinson J. of Law Review)*, 19/1, 117.

Fontana, D. (2000). *Personality in the Workplace* (3rd Ed.). London: Macmillan. doi:10.1007/978-0-333-99384-2

Fotaki, M. (2020). Why We Must Talk About Institutional Corruption to Understand Wrongdoing in the Health Sector Comment on “We Need to Talk About Corruption in Health Systems”. *International journal of health policy and management*, 9(5), 206–208. doi:10.15171/ijhpm.2019.103

Francalanza, C. & Buttigieg, E. (2016). Maltese certified public accountants and whistle-blowing: traits, influences and propensity. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(3), 262–284. doi:10.1108/JAAR-09-2013-0062

Fuller, L. R. & Shawver, T. J. (2020). Will Cognitive Style Impact Whistleblowing Intentions? C. R. Baker (Ed.), *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* içinde (47–62). doi:10.1108/S1574-076520200000023003

Furnham, A. (2020). Agreeableness. V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Ed.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde (93–102). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-28099-8\_1200-1

Gaunt, R. A. (2010). *Sir Robert Peel: The Life and Legacy*. London: I B. Tauris.

Gerçek, H. (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 44(4), 29–38.

Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. *American Psychologist*, 48(1), 26.

Hahn, D.-W., Lee, K. & Ashton, M. C. (1999). A

Factor Analysis of the Most Frequently Used Korean Personality Trait Adjectives. *European Journal of Personality*, 13(4), 261–282.

Henrich, J., Heine, S. J. & Norenzayan, A. (2010). Most people are not WEIRD. *Nature*, 466(7302), 29–29. doi:10.1038/466029a

Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers - Heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26 II(2), 243–262. doi:10.1016/S1367-5788(02)00025-1

HEXACO. (2020). <http://hexaco.org/scaledescriptions>. 01.01.2020.

Hilbig, B. E., Zettler, I. & Heydasch, T. (2012). Personality, Punishment and Public Goods: Strategic Shifts towards Cooperation as a Matter of Dispositional Honesty–Humility. *European Journal of Personality*, 26(3), 245–254. doi:10.1002/per.830

Historic UK. (2021). <https://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofEngland/Sir-Robert-Peel/>. 09.01.2021 tarihinde erişildi.

History. (2021). <https://www.history.com/news/why-are-british-police-officers-called-bobbies>. 09.01.2021 tarihinde erişildi.

Hough, L. M. & Furnham, A. (2003). Use of Personality Variables in Work Settings. W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Ed.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* içinde (12. bs., 131–169). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc.

İmamoğlu, M. & İmamoğlu, G. (2018). Etrüsklerde Spor Aktiviteleri. *Turkish Studies*, 13(26). doi:10.7827/TurkishStudies.14331

Jessup, C. M. (2013). Whistleblower. *Encyclopedia of white-collar and corporate crime* içinde (1212).

Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77–94. doi:10.1023/A:1005922701763

Kardaş, S. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi.

Kelly, L. G. (2002). The mirror of grammar: theology, philosophy, and the Modistae. Amsterdam; Philadelphia: J. Benjamins Pub. Co. <http://site.ebrary.com/id/10022284> adresinden erişildi.

Kraft, R. A. (1965). Some Notes on Sabbath Observance in Early Christianity. *Andrews University Seminary Studies (AUSS)*, 3(1), 18–33.

Lee, K. & Ashton, M. C. (2004). Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329–358. doi:10.1207/s15327906mbr3902\_8

Lee, K. & Ashton, M. C. (2020a). HEXACO Model of Personality. B. J. Carducci & C. S. Nave (Ed.),

*The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde (249–256). John Wiley & Sons, Ltd.  
doi:<https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch42>

Lee, K. & Ashton, M. C. (2020b). HEXACO Model of Personality Structure, The. V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Ed.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde (1932–1936). Cham: Springer. doi:[10.1007/978-3-319-24612-3\\_1227](https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1227)

Lewis, D., Ellis, C.-A., Kyprianou, A. & Homewood, S. (2001). Whistleblowing at work: The results of a survey of procedures in further and higher education. *Education and the Law*, 13(3), 215–225. doi:[10.1080/09539960127292](https://doi.org/10.1080/09539960127292)

Manson, J. H. (2015). Life History Strategy and the HEXACO Personality Dimensions. *Evolutionary Psychology*, 13(1), 147470491501300. doi:[10.1177/147470491501300104](https://doi.org/10.1177/147470491501300104)

McCrae, R. R. & Costa Jr., P. T. (2008). The Five-Factor Theory of Personality. O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* içinde (3rd Editio., 159–181). New York, NY, US: The Guilford Press.

McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator From the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17–40. doi:[10.1111/j.1467-6494.1989.tb00759.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00759.x)

McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>

Menk, K. B. (2011). *The impact of materiality, personality traits, and ethical position on whistleblowing intentions*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Virginia Commonwealth University.

Mercan, N., Altınay, A. & Aksanyar, Y. (2015). 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. & 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. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistleblowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4), 687–705. doi:[10.2307/255873](https://doi.org/10.2307/255873)

Miceli, M. P. & Near, J. P. (2002). What makes whistle-blowers effective? Three field studies. *Human Relations*, 55(4), 455–479. doi:[10.1177/0018726702055004463](https://doi.org/10.1177/0018726702055004463)

Miceli, M. P., Van Scotter, J. R., Near, J. P. & Rehg, M. T. (2001). Individual Differences and Whistle-Blowing. *Academy of Management Proceedings*, 2001(1), C1–C6. doi:[10.5465/apb.2001.6133834](https://doi.org/10.5465/apb.2001.6133834)

Near, J. P., Baucus, M. S. & Miceli, M. P. (1993). The relationship between values and practice: Organizational climates for wrongdoing. *Administration & Society*, 25(2), 204–226.

Near, J. P. & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16. doi:[10.1007/BF00382668](https://doi.org/10.1007/BF00382668)

Near, J. P. & Miceli, M. P. (1996). Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management*, 22(3), 507–526. doi:[10.1177/014920639602200306](https://doi.org/10.1177/014920639602200306)

Near, J. P. & Miceli, M. P. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. *Business Horizons*, 59(1), 105–114. doi:[10.1016/j.bushor.2015.09.007](https://doi.org/10.1016/j.bushor.2015.09.007)

Near, J. P., Ryan, K. C. & Miceli, M. P. (1995). Results of A Human Resource Management" Experiment": Whistle-Blowing In The Federal Bureaucracy, 1980-1992. *Academy of Management Proceedings* içinde (C. 1995, 369–373). Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574–583. doi:[10.1037/h0040291](https://doi.org/10.1037/h0040291)

OECD. (2011). *Protection of Whistleblowers Study on Whistleblower Protection Frameworks, Compendium of Best Practices and Guiding Principles for Legislation*. <https://www.oecd.org/corruption/48972967.pdf> adresinden erişildi.

Özkalp, E. (2013). *Örgütsel Davranış. Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım* (4. Baskı.). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. & Omurgonulsen, 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(4), 929–939. doi:[10.1007/s10551-007-9603-1](https://doi.org/10.1007/s10551-007-9603-1)

Park, H., Blenkinsopp, J. & Park, M. (2014). The Influence of an Observer's Value Orientation and Personality Type on Attitudes Toward Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 121–129. doi:[10.1007/s10551-013-1908-7](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1908-7)

Peabody, D. (1987). Selecting representative trait adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 59–71. doi:[10.1037/0022-3514.52.1.59](https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.59)

- Petersen, J. C. & Farrell, D. (1986). *Whistleblowing: Ethical and legal issues in expressing dissent*. Kendall/Hunt Publishing Company.
- Phelps, J. M. (1999). False Claims Act's Public Disclosure Bar: Defining the Line Between Parasitic and Beneficial. *Cath. UL Rev.*, 49, 247.
- Qusqas, F. & Kleiner, B. H. (2001). The difficulties of whistleblowers finding employment. *Management Research News*, 24(3/4), 97–100. doi:10.1108/01409170110782702
- Rapp, G. C. (2012). Mutiny by the Bounties-The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act. *ByU L. Rev.*, 73.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sadler, J. D. (1971). Popular Etymology. *The Classical Journal*, 66(3), 236–240. <http://www.jstor.org/stable/3296475> adresinden erişildi.
- Sagui, S. (2014). The hue and cry in medieval English towns. *Historical Research*, 87(236), 179–193. doi:10.1111/1468-2281.12030
- Salcido, R. (1994). Screening Out Unworthy Whistleblower Actions: An Historical Analysis of the Public Disclosure Jurisdictional Bar to Qui Tam Actions Under the False Claims Act. *Pub. Cont. LJ*, 24, 237.
- Saucier, G., Georgiades, S., Tsaousis, I. & Goldberg, L. R. (2005). The Factor Structure of Greek Personality Adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(5), 856–875. doi:10.1037/0022-3514.88.5.856
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2017). *Theories of Personality* (Eleventh E.). Boston.
- Şen, M. L. (2020). Yolsuzluğun Önlenmesinde Etkili Bir Araç: İhbarcılık. *Sakarya İktisat Dergisi*, 100. Yıl M, 90–109.
- Smaili, N. & Arroyo, P. (2017). Categorization of Whistleblowers Using the Whistleblowing Triangle. *Journal of Business Ethics*, 157, 95–117. doi:10.1007/s10551-017-3663-7
- Smith, R. E. & Shoda, Y. (2009). Personality as a cognitive-affective processing system. P. J. Corr & G. Matthews (Ed.), *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. içinde (473–487). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511596544.030
- Somer, O. (1998). Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17–32.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. [Development of Five Factor Personality Inventory. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21–36.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2011). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)* (2. Baskı.). İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- SSPPH. (2021). <https://www.spphs.com/history/whistles/index.php>. 09.01.2021 tarihinde erişildi.
- Strader, K. D. (1993). Counterclaims against whistleblowers: Should counterclaims against Qui Tam plaintiffs be allowed in False Claims Act cases. *University of Cincinnati Law Review*, 62(2), 713–764.
- Szirmák, Z. & De Raad, B. (1994). Taxonomy and structure of Hungarian personality traits. *European Journal of Personality*, 8(2), 95–117. doi:<https://doi.org/10.1002/per.2410080203>
- Taş, F. & Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 34–54.
- Taslak, S. & Hürmet Çetinel, M. (2019). Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies JAVS)*, 5(1 (5th Year Special Issue)), 46–72. doi:10.23929/jav.848
- Tatar, A. (2018). Gözden Geçirilmiş Uzun ve Kısa Form Altı Faktörlü Kişilik Envanteri (HEXACO-PI-R) Türkçe Formunun psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(Özel Sayı.1), 5–13.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G. & Hüdanur, Ö. (2020). Evli Çiftlerin Kişilik Profillerinin Karşılaştırılması-II: HEXACO Kişilik Modeli. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry and Psychology*, 2(1), 6–13. doi:10.35365/ctjpp.20.2.1
- Tatar, A., Saltukoğlu, G., Özdemir, H., Bekiroğlu, B., Çelikbaş, B. & Çamkerten, S. (2019). İş Performansı ve İş Doyumunun Yordayıcıları Olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) Yapıları. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(2), 68–77. doi:10.25203/idd.629879
- Taymur, İ. & Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154–177.
- TDK. (2020). Güncel Türkçe Sözlük. [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) adresinden erişildi.
- Tınar, M. Y. (1999). Çalışma Yaşamı ve Kişilik. *Mercek Dergisi*, 14, 93–97.
- Toker Gökçe, A. & Oğuz, E. (2015). Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55.

doi:10.19126/suje.56400

Triantoro, H. D., Utami, I. & Joseph, C. (2019). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202–216. doi:10.1108/JFC-01-2019-0003

Ulu, M. (2018). Hayatı Anlamlandırma İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki Üzerine. *Bilimname*. doi:10.28949/bilimname.459247

Uyar, S. & Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Journal of Management and Economics Research*, 13(1), 85–106. doi:10.11611/JMER412

van Gelder, J.-L. & de Vries, R. E. (2016). Traits and states at work: lure, risk and personality as predictors of occupational crime. *Psychology, Crime & Law*, 22(7), 701–720. doi:10.1080/1068316X.2016.1174863

Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility: A Global Assessment* (1st Ed.). Hampshire: Ashgate Publishing, Ltd.

Visser, B. A. (2020). Ability Traits. V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Ed.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde (1–4). Springer International Publishing. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3

Vovolis, T. (2009). *Prosopon: The acustical mask in Greek Tragedy and in Contemporary Theatre*. Dramatiska institutet.

Wasti, A. S., Lee, K., Ashton, M. C. & Somer, O. (2008). Six turkish personality factors and the HEXACO model of personality structure. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. doi:10.1177/0022022108323783

Wilmes, B. W. (2018). *Behavioral Compliance: Corporate Compliance Meets Behavioral Economics (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Universitat Paderborn.

Yazgan İnanç, B. Y. & Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik Kuramları. Pegem Atıf İndeksi* (14. Baskı.). Ankara: Pegem Akademi. doi:doi.org10.14527/9786053186700

Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196–217.

Zakaria, M., Razak, S. N. A. A. & Yusoff, M. S. A. (2016). The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistle-Blowing Intentions. *Review of European Studies*, 8(3), 221.

Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik. Nobel Yayın Dağıtım* (2. Baskı.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.