



www.turkishstudies.net/economy

Turkish Studies - Economics, Finance, Politics

eISSN: 2667-5625

Research Article / Araştırma Makalesi



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Örgütsel Adalet ve Yönetici Desteği ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü*

The Mediating Role of Psychological Safety in the Relationship Between Organizational Justice, Supervisor Support and Whistleblowing

Suna Köse** - Yeliz Mohan Bursalı*** - Serkan Dolma****

Abstract: The aim of this research: To investigate the indirect statistical effects of psychological safety on the relationship between perceived supervisor support and organizational justice and whistleblowing in employees. Model of the research, based on the theoretical relationships between the variables as a result of the literature review. The research was conducted on 586 employees of 18 companies who participated in the training provided by a company providing training and consultancy services in Istanbul. In order to collect the data for the research, ethics committee approval was obtained with the decision of Pamukkale University, Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee dated 04.12.2020 and numbered 68282350/2018/G11. The data were obtained using a self-report questionnaire technique in an online environment. The questionnaire includes personal information forms, whistleblowing, supervisor support, organizational justice, psychological safety, and proactive work behavior scales. The scales used in the study were scales that have been used in scientific studies before and whose reliability and validity have been tested in psychometric terms. The data set obtained from 586 employees was analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25.0, Jamovi 1.8.4 statistical programs, and the Process Macro plug-in developed by Andrew F. Hayes. As a result of analysis studies, according to the findings from the data, It

* Bu çalışma Doç. Dr. Yeliz Mohan Bursalı danışmanlığında Suna Köse tarafından hazırlanan ve 2021 yılında kabul edilen "Örgütsel adalet ve yönetici desteği ile ihbarcılık (Whistleblowing) arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolü" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

-Pamukkale Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 04/12/2020 tarihli 68282350/2018/G11 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

** Sorumlu Yazar: Dr. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, Doktora Mezunu

Corresponding Author: PhD., Pamukkale University, Social Sciences Institute, Department of Business Administration, PhD graduate

ORCID 0000-0003-2899-7204

kosesuna26@gmail.com

*** Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

Assoc. Prof. Dr., Pamukkale University, Faculty of Economic And Administrative Sciences, Business Administration Department

ORCID 0000-0001-5239-8689

ybursalı@pau.edu.tr

**** Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

Asst. Prof. Dr., Pamukkale University, Faculty of Economic And Administrative Sciences, Department of Management Information Systems

ORCID 0000-0002-3913-2225

dolma@pau.edu.tr

Cite as/ Atıf: Köse, S., Mohan Bursalı, Y. & Dolma, S. (2023). Örgütsel adalet ve yönetici desteği ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolü. *Turkish Studies - Economy*, 18(1), 305-325.

<https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.66883>

Received/Geliş: 07 December/Aralık 2022

Accepted/Kabul: 20 March/Mart 2023

Published/Yayın: 25 March/Mart 2023

Checked by plagiarism software

© Yazar(lar)/Author(s) | CC BY-NC 4.0

was found that the relationship between supervisor support and whistleblowing and between organizational justice and whistleblowing was not statistically significant, but the indirect effects through psychological safety were statistically significant. The findings are discussed on the basis of the literature and conclusions and recommendations are given.

Structured Abstract: Whistleblowing, illegal and unethical situations in organizations, by current or former employees of the organization, defines the act of notifying persons or organizations that may prevent such situations (Miceli & Near, 1984, s. 689). Although whistleblowing is perceived as unethical behavior at first, it refers to a behavior that has beneficial results for organizations in the long run. In order for whistleblowing behavior to take place effectively in organizations, it is crucial to determine the antecedents of this behavior first. Although there are studies on the antecedents of whistleblowing in the relevant literature, it focuses on one or more individual antecedents, but there are few studies on organizational antecedents. For this reason, in this study, the aim of determining the relationship of whistleblowing behavior with its organizational antecedents has been adopted, and in this direction, the concept of whistleblowing has been understood, and organizational determinants have gained rigor.

The main purpose of the study is to examine the statistical mediating role or indirect statistical effects of psychological safety in the relationship between supervisor support, organizational justice, and whistleblowing. In this direction, the variables within the scope of the research and the relations between these variables were evaluated in the theoretical framework based on the literature review, and the conceptual model of the research was formed.

The data set of the research was carried out with the online survey method and personal notification from the employees who participated in the training, which was carried out in a company providing training and consultancy services in Istanbul. In order to collect the data for the research, a questionnaire regarding the ethical suitability of the research was applied with the official letter numbered 68282350/2018/G11 received from Pamukkale University Social and Human Scientific Research and Publication Ethics Committee. The data obtained from 586 employees were analyzed with SPSS for Windows 25.0, Jamovi 1.8.4, and PROCESS (Macro) statistical programs. Before the hypothesis tests of the research, validity and reliability analyzes were conducted to determine whether the scales used in the research were suitable for the research. For descriptive statistics, the frequencies and percentages of the sample were calculated according to demographic variables. In the study, the Pearson correlation coefficient and regression analysis were used to test the relationships of the variables with each other. Within the aim of the research, analyzes were made to test the mediation relations by using the PROCESS SPSS plugin (Macro) developed by Andrew F. Hayes (2013). According to the findings obtained as a result of the data analysis of the research, when the personal and professional characteristics of the employees participating in the research are examined, the majority of the participants are in the 28-33 age range. At the same time, the majority of the participants are employees with 1-3 years of seniority in the company and it has been observed that they are not in a managerial position in the company they work for. In addition, the participants were asked to answer the question "I would have ignored this unethical event" in the light of the information given about whistleblowing in the survey, as a pre-screening question. Accordingly, while 88.2% (n=517) answered "I would not do that", 2.2% (n=13) answered, "I would do that". The data of 13 participants who answered this prerequisite question as "I would do this" were removed from the data set and analysis studies were carried out on the data obtained from 573 people. When the validity and reliability analysis results of the scales used in the research were examined, factor analysis was used to test the validity of the scales related to the variables, and Cronbach's Alpha reliability test was used to test the reliability. When the factor analysis results were evaluated, all expressions were gathered under their factor. When we analyzed the total explained variance table, it was found that these 6 factors explained a significant part of the total variability (61.9%). When the results were analyzed with Cronbach's Alpha coefficient the reliability of the scales used in the research are examined, It was found that the data were acceptably reliable because the reliability values of the data collected by the scales used in the research were close to 0.7 and high. As a result, the validity and reliability studies of the scales related to the variables used in the research show that they are suitable for this research. Seven hypotheses were created within the scope of the study's main objectives and the proposed conceptual model. Before testing these hypotheses, correlation analysis was performed to determine whether the variables of the study were related to each other. When the correlation coefficients showing the relationship between the variables are examined, there is a statistically significant relationship between the "internal whistleblowing dimension", which is considered a sub-dimension of whistleblowing, and other independent variables, while there is a statistically

significant relationship between them. The other sub-dimension of whistleblowing is the "external whistleblowing dimension" and independent variables, but no relationship was found. Therefore, the external whistleblowing sub-dimension was not included in the testing of the research model. In other studies, in the related literature, it is stated that internal whistleblowing is included in the studies as one-dimensional. (Anita et al., 2020; Alpkan et al., 2020; Cheng et al., 2019). The effect of organizational justice and supervisor support on whistleblowing behavior related to the hypothesis tests of the research and the mediating role of psychological safety in this effect was examined. Although supervisor support and organizational justice do not have a direct effect on internal whistleblowing, it has been determined that these two variables have an indirect effect on internal whistleblowing through psychological safety.

Keywords: Organizational behavior, whistleblowing, supervisor support, organizational justice, psychological safety, proactive working behavior

Öz: Bu araştırmanın amacı: çalışanlarda algılanan yönetici desteği ve örgütsel adalet ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin dolaylı istatistiksel etkilerini araştırmaktır. Araştırmanın modeli, yapılan literatür taraması sonucu değişkenler arasındaki kuramsal ilişkilere dayandırılarak oluşturulmuştur. Araştırma, İstanbul'da eğitim ve danışmanlık hizmeti veren bir firmanın verdiği eğitimlere katılmış 18 firmanın 586 çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verilerinin toplanabilmesi için Pamukkale Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 04/12/2020 tarihli 68282350/2018/G11 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Veriler, çevrim içi ortamda, öz bildirim dayalı anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Ankette kişisel bilgi formu, ihbarcılık, yönetici desteği, örgütsel adalet, psikolojik güvenlik ve proaktif çalışma davranış ölçekleri yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce bilimsel araştırmalarda kullanılan ve psikometrik anlamda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir. 586 çalışandan elde edilen veri seti üzerinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25.0, Jamovi 1.8.4 istatistik programları ile Andrew F. Hayes'in tarafından geliştirilen Process Macro eklentisi kullanılarak analiz çalışmaları yapılmıştır. Analiz çalışmaları sonucunda, verilerden elde edilen bulgulara göre, yönetici desteği ile içsel ihbarcılık ve örgütsel adalet ile içsel ihbarcılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ancak psikolojik güvenlik üzerinden dolaylı etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Bulgular literatür temelinde tartışılmış olup, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel davranış, ihbarcılık, yönetici desteği, örgütsel adalet, psikolojik güvenlik, proaktif çalışma davranışı

Giriş

İhbarcılık, etik dışı veya yasa dışı olay, davranış ve faaliyetleri fark eden örgüt çalışanının, söz konusu durumu çözümlenebilecek kişi veya kuruluşlara bilinçli ve gönüllü olarak gerçekleştirdiği bildirme eylemini tanımlamaktadır (Near & Miceli, 1985, s. 4). İhbarcılığa konu olan bu etik dışı veya yasa dışı durumlar, rüşvet, hırsızlık, hukuki ihlal, işyerinde kaynakların boşa harcanması, taciz, ayrımcılık, kişisel çıkar için makamın kullanılması, insan hakları ihlali, vergi kaçakçılığı, güvenli olmayan çalışma koşulları gibi durumları kapsamaktadır (Near & Miceli, 1985, s. 3). Günümüzde örgütlerin hayatta kalabilmesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesi için örgüt içerisindeki bu yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış veya eylemlerin çalışanlar tarafından tespit edilmesi ve ilgili kişi veya kuruluşlara bildirilmesi önemli hale gelmiştir. Örgütteki sorunlar erkenden tespit edilemediğinde ilerleyen süreçte hataların tespiti zorlaşmakta, gerek örgütsel ve toplumsal gerekse de küresel düzeyde büyüyen sorunlara yol açmaktadır. İhbarcılık, her türlü örgütte yaşanabilecek bir durumu ifade etmektedir. Örgütler açısından iç denetimi uyarıcı önemli bir içsel mekanizma olan ihbarcılık davranışını sergileyen çalışanlara sahip olmak, çoğu firmanın temel hedefleri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte bu davranışların sergilenmesi çok da kolay bir biçimde gerçekleşmemektedir. Bu noktada çalışanların ihbarcılık davranışlarını sergilemelerini teşvik edecek çeşitli unsurların varlığı önem kazanmaktadır. Bu yönde mevcut çalışmada, bu tür davranışları sergileme noktasında çalışanları harekete geçirebileceği düşünülen ve ihbarcılığın öncülleri olarak ele alınan yönetici desteği,

örgütsel adalet, psikolojik güvenlik ve proaktif çalışma davranışı ile ihbarcılık arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışmada öncelikle ilgili kavramlara ilişkin kuramsal bir çerçeve oluşturulmuş ve amaç dâhilinde yürütülen araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilerek bir değerlendirme yapılmıştır.

Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi ve Modeli

İhbarcılık ile ilgili çalışmalar, 1980’li yıllardan itibaren yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Vandekerckhove & Lewis, 2012, s. 253). İlgili literatür incelendiğinde bu çalışmaların önceleri Batılı ülkelerde yaygın olduğu, daha sonra bütün ülkelerde araştırma konusu haline geldiği ve örgütlerdeki yanlış olay, davranış veya faaliyetlerin önlenmesine ilişkin etkili olduğu belirtilebilir. İngilizcede ıslık çalma anlamına gelen “whistleblowing” kavramıyla ifade edilen ihbarcılığın temelinde, bir spor müsabakasında hakemin faul benzeri bir durum karşısında ıslık çalması ya da İngiliz polisinin suç işleme niyetinde olan birini uyarması amacıyla ıslık çalması yatmaktadır (Hersh, 2002, s. 243). Literatürde “whistleblowing” kavramı kullanılmakla birlikte çok yaygın olmasa da bu kavramın yerine “organizational misconduct”, “organizational wrongdoing”, “malpractice” gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Near & Miceli, 1985, s. 3; Aktan, 2015, s. 23). Ulusal literatürde de kavrama ilişkin farklı ifadeler söz konusu olup, bunlardan bazıları bilgi uçurma, ahlaki olmayan davranışların duyurulması, olumsuz durumları ifşa etme, bilgi ifşası, ihbarcılık (Aydın, 2003; Celep & Konaklı, 2012; Cemaloğlu & Akyürek, 2017; Demirtaş & Biçkes, 2014; Uyar & Yelgen, 2015; Candan & Kaya, 2015; Yürür & Nart, 2016) şeklindedir. Bu ifadelerin kavramın tanımlayıcı özellikleri açısından temelde benzerlik gösterdiği görülmekle birlikte gizli veya açık bir kimlikle, sorunu çözebilecek örgüt içindeki veya dışındaki ilgili otoritelere bildirilmesi anlamını karşılamakta yetersiz kaldığı görülmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmada, kapsamlı bir anlam taşıması ve kolay anlaşılır olması nedeniyle “ihbarcılık” kavramının kullanılması uygun görülmüştür. Ayrıca ihbarcılık davranışının kapsamını oluşturan yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan faaliyetlerin neler olduğunun yani içeriğinin belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü örgüt üyelerinin etik dışı ve yasa dışı olduğunu düşündükleri haksızlıkları rapor etmeleri durumunda, bazı örgütlerde bu eylem yanlış algılanabilmektedir. Bu kapsamda herhangi bir yanlış algının oluşmaması için ihbarcılık eylemini tetikleyebilecek örgütsel hataların neler olduğunu belirlemek önemlidir (Near & Miceli, 1985, s. 3). İhbarcılık davranışını oluşturan eylemlere örgüte ait varlıkların kişisel çıkar sağlamak amacıyla kullanılması, örgütün kaynaklarının israf edilmesi, rüşvet verilmesi veya alınması, muhasebe kayıtlarında hile yapılması, halk sağlığına ilişkin risk oluşturabilecek gıda üretilmesi ve satılması, insan haklarının ihlal edilmesi, ekonomik ve sosyal haklarını vermeksizin işçi çalıştırılması, vergi kaçakçılığı, kötü yönetim uygulamaları, kötü çalışma koşulları, güvenlik sorunları, hissedarların haklarının ihlal edilmesi, organizasyon içinde çalışanlara yönelik kötü muameleleri oluşturan taciz, şiddet, dayak gibi durumların varlığı vb. gibi eylemler örnek olarak verilebilir (Brown, 2008, s. 14; Teo & Caspersz, 2011, s. 239-240; Near vd., 2004, s. 226-227; Regh vd., 2008, s. 222; Aktan, 2015, s. 21-22). İhbarcılığa konu olan eylem ne olursa olsun iki temel unsur ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki, söz konusu ihbarcılık davranışlarının her türlü örgütte görülebileceğidir. İkincisi ise, etik dışı ve yasa dışı olay, davranış veya uygulamaların ilgili kişilere bildirilmesinin sorunu çözmek amacıyla yapılmasıdır. Örgütsel sorunların çözülmesi uzun vadede örgütsel etkinliği artırmakta aynı zamanda çalışanlara, örgüte ve toplumun geneline katkı sağlamaktadır. Örgütteki bu etik dışı veya yasa dışı olay, davranış ve faaliyetleri erken dönemde tespit edebilme ihtimali olan kişiler işyerindeki çalışanlardır. İhbarcılık eylemini gerçekleştiren kişilere ihbarcı (whistleblower) denilmektedir. İhbarcılar, enformasyon sahibi, örgütte mevcut durumda istihdam edilen kişiler olabileceği gibi, daha önce örgütte çalışmış kişiler de olabilmektedir. Örneğin, bir çalışanın işyerinde güvenlik önlemlerinin alınmadığını fark etmesi, finansal açıdan usule uygun olmayan faaliyetlerin olduğunu fark etmesi ya da kaynakların israf edildiğine şahit olması gibi durumlarda bu tür etik ihlalleri ilgili otoritelere bildirerek bu durumların önlenmesine ya da son bulmasına olumlu anlamda etki etmektedir. Bu etki ise hem bireysel ve örgütsel hem de toplumsal açıdan gittikçe önem kazanmaktadır. Literatürde ihbarcılık,

kullanılan iletişim kanallarına dayandırılarak, içsel ve dışsal ihbarcılık olarak sınıflandırılmaktadır (Dworkin & Baucus, 1998; Miceli vd., 2008; Kaptein, 2011; Zhang vd., 2009). İçsel ihbarcılık, örgütlere daha az zarar verdiği ve örgütteki ihlallerin kamuya duyurulmadan çözümlenebilmesine olanak sağladığı için daha olumlu gözle değerlendirilmektedir (Miceli & Near, 1985, s. 541; Liu, Liao & Wei, 2015, s. 109). Bu yönde, çalışanların özellikle içsel ihbarcılık kanallarını kullanmalarını teşvik etmek için bu konuda öncül olabilecek unsurların tespit edilmesi daha önemli hale gelmektedir. Literatürde, ihbarcılığın öncülleri üzerine yapılan çalışmalar olmasına rağmen, bunların özellikle bireysel bir veya bir kaç öncül üzerine odaklandığı (Near & Miceli, 1985; Chiu, 2003; Seifert, 2006; Mesmer-Magnus & Viswesvaran 2005) buna karşılık örgütsel öncüller (Near & Miceli, 1996; Miceli, Near & Schwenk, 1991) ile ilgili araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu sebeple mevcut çalışmada, ihbarcılık davranışının örgütsel öncülleri ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmakta ve bu yönde ihbarcılık kavramının anlaşılması ve örgütsel belirleyicilerinin titizlikle incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda öncüller olarak düşünülen psikolojik güvenlik, örgütsel adalet ve yönetici desteğine çalışmada yer verilmektedir. Söz konusu kavramlar ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, birçok örgütsel davranış sonuç değişkenini de potansiyel olarak açıklayabilecekleri ileri sürülmektedir.

Mevcut çalışmada çalışanların ihbarcılık sergileme düzeylerini yönetici desteği, psikolojik güvenlik ve örgütsel adalet algıları ile ilişkilendiren bir modelle açıklamanın temelinde ulusal ve uluslararası literatürde sosyal değişim teorisi bağlamında yönetici desteği ve örgütsel adalet ile ihbarcılık davranışları arasında bir ilişki kurulmuş olması yatmaktadır. Bununla birlikte bu değişkenler ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık etkisini inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle örgütsel adalet ve yönetici desteği ile ihbarcılık (whistleblowing) arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolü çalışmanın konusu olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla konunun bu yönüyle hem örgütsel davranış literatüründe tartışılmasına katkı sağlayabileceği hem de ihbarcılık davranışının belirleyicileri olduğu öngörülen örgütsel değişkenlerle ilişkisinin incelenmesinin ileride yapılacak araştırmalar için temel teşkil edebileceği düşünülmektedir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında değişkenler arasında olduğu varsayılan ilişkileri gösteren araştırma modeline ilişkin kuramsal çerçeve ve hipotezlerin geliştirilmesi ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.

Yönetici desteği çalışanların katkılarına ve refahına önem veren destekleyici bir ortam sağladığından desteği algılayan çalışanlar, örgütlerinin onların güvenliğini de dikkate aldıklarını algılama eğilimindedirler (A. Gyekye & Salminen, 2007, s. 190-196; Bergeron & Thompson, 2020, s. 200). Psikolojik güvenlik bir grup içerisinde ortaya çıkmakta ve kişinin bazı eylemlerde bulunabilmesi için onu harekete geçirebilmektedir. Newman vd. (2017)'nin meta-analiz çalışmalarında, psikolojik güvenliğin öncülü olan yönetici desteğinin, çalışanın psikolojik güvenlik algısını güçlü bir şekilde etkilediği ve bu etkinin de çalışanın dile getirme (ses çıkarma) davranışı, işe katılım, iş performansı gibi sonuçları ortaya çıkardığı görülmektedir. Çalışanların yönetici desteğine ilişkin algıları ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişkilere ilişkin literatürde sınırlı çalışma olduğu görülmektedir (Schein, 1992; Edmondson 1999; Near & Miceli, 2008; May vd., 2004; Deci & Ryan's, 1987; Uys, 2000; King, 1999). Örgütsel bağlamda ilişkilerin destekleyici bir yapıya sahip olması yüksek psikolojik güvenlik ortamını teşvik etmektedir. Bu bağlamda, yapılan literatür araştırması sonucunda mevcut çalışmada birinci hipotez şu şekilde oluşturulmuştur. *H1: Yönetici desteğinin psikolojik güvenlik üzerinde istatistiksel etkisi vardır.* Bunun yanı sıra literatürde çalışanların örgütsel adalet algıları ile psikolojik güvenlik algıları arasındaki ilişkilere dair yine sınırlı çalışmanın mevcut olduğu görülmektedir. Lyu (2016), Oh (2019), Baer & Frese (2003)'nin söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, psikolojik güvenlik ile karakterize edilen çalışma ortamına sahip örgütlerde, algılanan örgütsel adaletin çalışanların olumlu tutum ve davranışlarını teşvik eden bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, ikinci hipotez şu şekilde oluşturulmuştur. *H2: Örgütsel adaletin psikolojik güvenlik üzerinde istatistiksel etkisi vardır.*

Yönetici desteği kavramı, örgütün temsilcisi konumunda olan yöneticilerin, sorumlu oldukları astlarına verdikleri değer, teşvik ve desteğin çalışan tarafından ne derece hissedildiğini tanımlamaktadır (Eisenberger vd., 2002, s. 566). Çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerinin ne olduğunu belirleyen, kaynakları kontrol eden ve yöneten kişi olarak yöneticilerin, çalışanların örgütsel performanslarını etkilediği belirtilmiştir (Bhanthumnavin, 2000, s. 156). Yönetici desteği, ihbarcılık karar sürecinde hangi raporlama kanalının kullanılması gerektiğinin belirlenmesinde de etkilidir. Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964), özellikle raporlamada hangi iletişim kanallarının kullanılacağı konusunda etkili bir faktördür (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005, s. 280). Taraflar arasındaki mübadele ilişkisi (karşılıklılık yönelimi) olumlu veya olumsuz eğilimleri temsil etmektedir. Araştırmalar incelendiğinde bir bireyin karşılıklılık tercihinin pozitif veya negatif yönlü davranışsal tercihlerini etkilediği görülmektedir (Eisenberger vd., 2004, s. 798-796). Bu durumda örgütlerin, ihbarcılık eylemine değer verdiği ve desteklediği durumlarda, çalışanların yöneticiye veya kurum içinde ilgili birime mevcut sorunu bildirme olasılığı daha yüksek oranda gerçekleşebilmektedir (Berry, 2004, s. 10-11). Başka bir ifadeyle, ihbarcılar için yönetici desteğinin niteliği ihbarcılık davranış biçimi ile önemli bir ilişki içerisindedir (King, 1997; Sims & Keenan, 1998; Park vd., 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Miceli vd., 2001; Keil vd., 2010). Bu bağlamda, üçüncü hipotez şu şekilde oluşturulmuştur. *H3: Yönetici desteğinin içsel ihbarcılık üzerinde istatistiksel etkisi vardır.*

Örgütsel adalet kavramı, örgütlerde, adalet rolünü açıklayabilmek ve tanımlayabilmek için çalışanların örgütlerde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlemede kullandıkları yöntemleri ve adaletin iş ile ilgili unsurları nasıl etkilediğini gösteren bir kavramdır (Moorman, 1991, s. 845). Literatürde çalışanların örgütsel adalet algısı ile ihbarcılık ilişkisini ele alan mevcut çalışmalar örgütsel adaletin etik ihlallerin veya olumsuz durumların bildirilmesinde nasıl bir rol oynadığını belirlemeye yöneliktir. Genel olarak, örgüt içinde örgütsel adaletin varlığı ile çalışanların örgütün menfaatlerini düşünerek gözlemedikleri etik ihlalleri ve yanlış uygulamaları ilgili kişi veya birimlere bildirme düşünceleri sosyal değişim teorisi kapsamında değerlendirilebilir. Mübadele sürecindeki sosyal etkileşimleri ele alan sosyal değişim teorisi çalışan ve örgüt ilişkilerinin uzun vadede sorumlulukların yerine getirileceğinin ve yapılanın karşılığının verileceğine ilişkin inancı ifade etmektedir (Blau, 1964). Sosyal mübadelenin ahlaki norm ve yükümlülük boyutunu inceleyen Goulder (1960)'ın karşılıklılık normu gereği, taraflar arasındaki olumlu ilişkinin çalışanı örgüte faydalı tutum ve davranışlara yönelttiğini göstermektedir (Goulder, 1960, s. 161). Bu durumda, sosyal değişim teorisinin güçlü karşılıklılık normu gereği, örgüt yöneticilerinin kendilerine adil davrandıklarını düşünen çalışanlar, örgütün amaçlarına ulaşmasında muhtemel sorun oluşturabilecek durumların çözülmesi noktasında yardımcı olma niyetinde olacaklardır. Başka bir ifadeyle ihbarcılar için örgütte adaletin varlığı ihbarcılık davranışı ile önemli bir ilişki içindedir (Zhang vd., 2009; Seifert vd., 2010; Seifert, Stammerjohan & Martin, 2014 ; Treviño & Weaver, 2001; Tangirala & Ramanujam, 2008; Yürür & Nart, 2016; Çetinel & Taslak, 2017). Bu bağlamda, dördüncü hipotez şu şekilde oluşturulmuştur. *H4: Örgütsel adaletin içsel ihbarcılık üzerinde istatistiksel etkisi vardır.*

Psikolojik güvenlik kavramı, örgüt çalışanlarının, örgüt ile ilgili bir konuda fikirlerini ifade ederken baskı, aşağılanma, dışlanma ve cezalandırılma korkusu hissetmeden fikirlerini açıklayabilme konusunda sahip oldukları güven duygusunu tanımlamaktadır (Edmondson, 1999, s. 354). Örgütsel süreçler açısından psikolojik güvenlik ve ihbarcılık ilişkisi çalışanların bilgi, fikir veya önerilerini rahat bir şekilde dile getirmeleri, örgütün mevcut sorunlarının tespit edilmesi, çözülmesi ve rekabet üstünlüğü elde edilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Buna göre, olumsuz durumları bildirme karar sürecinde, misillemeye maruz kalmadan, örgütlerinde kendilerini güvende hisseden çalışanların ihbarcılık davranışı sergilemeleri beklenmektedir (Rehg vd., 2008, s. 226-227). Yapılan çalışmalar bunu doğrular niteliktedir. Psikolojik güvenlik, çalışmaların çoğunda, örgütsel öncüller ve sonuçlar arasındaki ilişkilerde düzenleyici veya aracı değişken olarak ele

alınmaktadır (Liu vd., 2015; Potipiroon & Wongpreedee, 2021; Anugerah vd., 2019). Bu bağlamda, beşinci, altıncı ve yedinci hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur. *H5: Psikolojik güvenliğin içsel ihbarcılık üzerinde istatistiksel etkisi vardır. H6: Yönetici desteğinin psikolojik güvenlik üzerinden içsel ihbarcılık üzerinde dolaylı istatistiksel etkisi vardır. H7: Örgütsel adaletin psikolojik güvenlik üzerinden içsel ihbarcılık üzerinde dolaylı istatistiksel etkisi vardır.*

Araştırmanın Metodoloji

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, yönetici desteği ve örgütsel adalet ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin istatistiksel aracılık rolünü incelemek ya da dolaylı istatistiksel etkilerini araştırmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın kavramsal modeli, gerçekleştirilen literatür taramasına dayalı olarak araştırma kapsamındaki değişkenler ve bu değişkenler arasındaki kuramsal çerçevedeki ilişkilerin değerlendirilmesi ile oluşturulmuştur. Buna göre, ihbarcılık, yönetici desteği, örgütsel adalet, psikolojik güvenlik ve proaktif çalışma davranışı kavramları ve bu kavramlar arasındaki kuramsal çerçevedeki ilişkiler göz önünde bulundurularak hipotezlerin test edildiği bir araştırma modeli önerilmiştir. Araştırmada yönetici desteği, örgütsel adalet bağımsız değişken, ihbarcılık bağımlı değişken, psikolojik güvenlik aracı değişken ve proaktif çalışma davranışı kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren eğitim ve danışmanlık hizmeti veren bir firmadan gönüllü destek alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, bu firmanın bünyesinde gerçekleştirilen çevrim içi eğitimlere katılan, farklı bölgelerde ve sektörlerde faaliyet gösteren toplamda 18 firmanın, 586 firma çalışanı oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak öz bildirim dayalı çevrim içi anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanabilmesi için araştırmanın etik açıdan uygunluğuna yönelik Pamukkale Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'na başvuruda bulunulmuştur. Pamukkale Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından 04.12.2020 tarihinde başvuru değerlendirilmiş ve onaylanmıştır (Sayı: 68282350/2018/G11). İlgili resmi yazı ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ihbarcılığı (whistleblowing) ölçmeye yönelik sorular, ikinci bölümde psikolojik güvenlik ve yönetici desteği soruları, üçüncü bölümde örgütsel adalet ve proaktif çalışma davranışı soruları, dördüncü bölümde ise katılımcıların kişisel ve mesleki bilgilerine ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce bilimsel araştırmalarda kullanılan ve psikometrik anlamda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçekler temel alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının uygulanabilmesi için ilgili araştırmacılardan gerekli izinler e-posta aracılığı ile alınmıştır.

İhbarcılık ölçeği, Park vd. (2005), çalışmasından alınmış olup ifadelerin 3'ü içsel, 4'ü de dışsal ihbarcılık niyetini ölçmeye yöneliktir. Bu çalışmada ölçeğin 1. maddesi iki kısma ayrılmış ve toplamda 8 madde olacak şekilde ölçek kullanılmıştır. Bu ölçme aracını kullanan bazı araştırmalar, içsel ihbarcılığı tek boyutlu olarak çalışmaya dahil etmişlerdir (Anita vd., 2020; Alpkan vd., 2020; Cheng vd., 2019). Yapılan araştırmalarda ihbarcıların tipik olarak ilk önce içsel kanalları kullandıkları belirlenmiştir (Dworkin & Near, 1997, s. 4). Bunun nedeni, çalışanların büyük çoğunluğunun dışsal kanalları kullanarak raporlamaya karar vermeden önce, ihbarcılık sürecini içsel kanallar aracılığıyla başlatmalarındadır. Nihayetinde ilk başta dışsal kanallar aracılığıyla raporlamayı tercih etmedikleri görülmektedir (Miceli vd., 2012, s. 931). Mevcut çalışmada, keşfedici araştırmaların tipik amaçlarından biri olan konuyla ilgili merakı gidermek ve ön bilgi sağlamak için dışsal ihbarcılık olgusunu ölçmeye ilişkin anket çalışması yapılmıştır. Fakat dışsal

ihbarcılık boyutu ile diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı için “dışsal ihbarcılık boyutu” hipotezlerinin sınanmasına yönelik analizler çalışmaya dâhil edilmemiştir. İlgili literatür incelendiğinde, bu ölçme aracını kullanan diğer çalışmalarda da benzer sonuçların olduğu görülmüştür (Anita vd., 2020; Alpkan vd., 2020; Cheng vd., 2019).

Psikolojik güvenlik ölçeği, Edmondson, A. (1999); *Yönetici desteği ölçeği*, Oldham, G. R., and Cummings, A. (1996); *Örgütsel adalet ölçeği*, Ambrose, M. L., and Schminke, M. (2009) ve *Proaktif çalışma davranış ölçeği* de Parker, S. K. and Collins, C. G. (2010) çalışmasından alınmıştır.

Araştırmayı oluşturan değişkenlere ilişkin orijinal ölçeklerdeki ifadeler bu çalışma için Türkçe’ye uyarlanma çalışması gerçekleştirilmiş ve anketin nihai haline karar verilmiştir. Mevcut çalışmanın amacı ve kapsamı dâhilinde ifadeler kullanılarak oluşturulan anket formu dijital ortama aktarılarak Google formlar yardımıyla internet tabanlı bir anket hazırlanmıştır. Anket uygulaması, 28.01.2021-12.02.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Anket için gerekli olan bağlantı (URL), e-mail ve whatsapp aracılığıyla firma çalışanlarına gönderilmiştir. Çevrim içi anket uygulamasına toplamda 18 firmadan 586 kişi katılım sağlamıştır.

Araştırmada, gönüllü katılımcılara, firma isminin, kişisel kimliklerin gizliliğine ilişkin gerekli özeni göstermeyi taahhüt edilerek veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler üzerinden analiz çalışması yapılmıştır.

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada anket aracılığıyla toplanan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25.0 ve Jamovi 1.8.4 istatistik programları ile analiz edilmiştir. Hipotez testleri öncesinde, araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırmaya uygun olup olmadığını belirlenebilmesi için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler için örneklemin demografik değişkenlere göre, frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Araştırmada değişkenlerin birbiri ile olan ilişkilerini test etmek için Pearson korelasyon katsayısı ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında aracılık ilişkilerinin testine yönelik analizler Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS SPSS eklentisinden (Macro)¹ faydalanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Bu kısımda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara, araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının faktör yapıları ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara ve araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin sonuçlarına yer verilmektedir.

Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerinin yer aldığı demografik değişkenlere ilişkin bulgulara Tablo 1’de yer verilmiştir. Ayrıca katılımcılara ön eleme sorusu olarak, ankette yer alan ihbarcılıkla ilgili verilen bilgiler ışığında “Bu etik dışı olayı görmezden gelirdim” sorusuna cevap vermeleri istenmiştir. Buna göre, % 88,2 (n=517)’si “Kesinlikle ben böyle yapmazdım” şeklinde yanıt verirken, % 2,2 (n=13)’si “Kesinlikle ben böyle yapardım” şeklinde yanıt vermişlerdir. Bu ön koşul niteliğindeki soruya “Kesinlikle ben böyle yapardım” şeklinde cevap veren 13 katılımcının verileri, veri setinden çıkarılmış ve 573 kişiden elde edilen veriler üzerinden analiz çalışmaları yapılmıştır.

² Eklenti indirilmek için internet adresi: <http://processmacro.org/index.html>

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	143	24,4
	Erkek	406	69,3
	Bu soruya cevap vermek istemiyorum	37	6,3
Medeni Durum	Evli	330	56,3
	Bekar	211	36,0
	Bu soruya cevap vermek istemiyorum	45	7,7
Yaş	18-21	5	,9
	22-27	124	21,2
	28-33	173	29,5
	34-39	116	19,8
	40-45	69	11,8
	46-51	37	6,3
	52-57	11	1,9
	58 veya üstü	3	,5
	Bu soruya cevap vermek istemiyorum	48	8,2
Çalışma Süresi	1 yıldan az	134	22,9
	1-3 yıl	190	32,4
	4-5 yıl	78	13,3
	6-7 yıl	35	6,0
	8-10 yıl	44	7,5
	11-15 yıl	27	4,6
	15 yıl veya üzeri	31	5,3
	Bu soruya cevap vermek istemiyorum	47	8,0
Çalıştığınız Kurum	Kamu kurumu	10	1,7
	Kendi şirketim	28	4,8
	Aile şirketi/KOBİ	75	12,8
	Kurumsal/Büyük ölçekli şirket	409	69,8
	Bu soruya cevap vermek istemiyorum	64	10,9
Çalıştığınız kurumun da yönetici pozisyonunda mısınız (Size bağlı çalışan astlarınız var mı)?	Hayır	354	60,4
	Evet ve bana bağlı çalışan 1-4 astım var.	80	13,7
	Evet ve bana bağlı çalışan 5-9 astım var.	23	3,9
	Evet ve bana bağlı çalışan 9'dan fazla astım var.	65	11,1
	Bu soruya cevap vermek istemiyorum	64	10,9
Toplam		586	100,0

Veri Toplama Araçlarının Faktör Yapısı ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan anket çalışmasında Jamovi 1.8.4 istatistikî yazılım programı kullanılarak, değişkenlere ilişkin ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi ve güvenilirliğini test etmek amacıyla da Alfa katsayısı (Cronbach Alfa) güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçlarına ait bilgiler Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 2'deki faktör analizi sonuçları incelendiğinde, tüm ifadelerin kendi faktörü altında toplandığı görülmektedir. Tüm faktör yükleri 0,4'ün üstünde değerlerde çıkmıştır. Tablo 3'teki toplam açıklanan varyans tablosu incelendiğinde, bu 6 faktörün toplam değişkenliğin (% 61,9) açıkladığı görülmektedir. Tablo 4'te araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısı ile analiz edilen güvenilirlik sonuçları incelendiğinde, toplanan verilerin güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda bu araştırmanın amacına uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları

Soru İfadeleri	Faktör Yükleri					
	1	2	3	4	5	6
Yönetici Desteği 1	0,804					
YD 2	0,862					
YD 3	0,828					
YD 4	0,919					
YD 5	0,843					
YD 6	0,818					
YD 7	0,774					
YD 8	0,526					
Örgütsel Adalet 1		0,843				
ÖA 2		0,956				
ÖA 3		0,851				
ÖA 4		0,887				
ÖA 5		0,814				
ÖA 6		0,744				
Proaktif Çalışma Davranışı 1			0,675			
PÇD 2			0,829			
PÇD 3			0,743			
PÇD 4			0,796			
PÇD 5			0,733			
PÇD 6			0,742			
PÇD 7			0,688			
Psikolojik Güvenlik 1				0,639		
PG 2				0,826		
PG 3				0,733		
PG 4				0,613		
PG 5				0,698		
PG 6				0,618		
PG 7				0,749		
Dışsal İhbarcılık 5					0,584	
Dİ 6					0,630	
Dİ 7					0,973	
Dİ 8					0,945	
İçsel İhbarcılık 1						0,617
İÇ 2						0,753
İÇ 3						0,560
İÇ 4						0,519

Not: ‘Temel Eksen Faktörleme’ çıkarım yöntemi, ‘Promax’ döndürme yöntemi ile birlikte kullanılmıştır.

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Faktör	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1	5,49	15,25	15,3
2	4,84	13,46	28,7
3	3,98	11,06	39,8
4	3,69	10,25	50,0
5	2,59	7,19	57,2
6	1,67	4,65	61,9

Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Değişkenler	Soru Sayısı	Alfa Katsayısı
İhbarcılık		
İçsel İhbarcılık	4	0,70
Dışsal İhbarcılık	4	0,86
Yönetici Desteği	8	0,94
Örgütsel Adalet	6	0,96
Psikolojik Güvenlik	7	0,90
Proaktif Çalışma Davranışı	7	0,90

Değişkenler Arası Korelasyonlara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında yönetici desteği, örgütsel adalet, psikolojik güvenlik, proaktif çalışma davranışı ve ihbarcılık alt boyutlarına ilişkin verilerin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları Tablo 5'te gösterilmektedir. Değişkenler arası korelasyonlara ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırmada, ihbarcılığın alt boyutu olarak ele alınan “İçsel ihbarcılık boyutu” ile diğer bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusu iken ihbarcılığın diğer alt boyutu olan “Dışsal ihbarcılık boyutu” ile bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Değişkenler arası korelasyonlara ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, “dışsal ihbarcılık boyutu” hipotez sınamaya yönelik analizlere dâhil edilmemiştir. Literatürde önceki araştırmalarda özellikle belirtildiği gibi, bireylerin dışsal kanallar ile bildirme eyleminin itibar kaybı gibi potansiyel olarak getirdiği olumsuz sonuçlara sahip olmasından dolayı, içsel kanallar aracılığıyla bildirme eylemi, daha çok tercih edilen bir davranış olduğu ifade edilmektedir (Miceli & Near, 1988; Miceli vd., 2012). Başka bir deyiş ile yapılan araştırmalar, ihbarcılarının, tipik olarak ilk önce içsel kanalları kullandığını belirlemişlerdir (Dworkin & Near, 1997, s. 4). Buna rağmen mevcut çalışmada keşfedici araştırmaların tipik amaçlarından biri olan konuyla ilgili merakı gidermek ve ön bilgi sağlamak için dışsal ihbarcılık olgusunu ölçmeye ilişkin anket çalışması yapılmış ancak dışsal ihbarcılık ile diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu yüzden dışsal ihbarcılık hipotez sınamaya yönelik analizlere dâhil edilmemiştir. İlgili literatür incelendiğinde, bu ölçme aracını kullanan diğer çalışmalarda da içsel ihbarcılık tek boyutlu olarak çalışmaya dahil edilmiştir (Anita vd., 2020; Alpkan vd., 2020; Cheng vd., 2019).

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	1	2	3	4	5	6
1. İçsel İhbarcılık	3,497	(0,605)					
2. Dışsal İhbarcılık	2,196	,304**	(0,903)				
3. Örgütsel Adalet	3,624	,112**	-,036	(1,197)			
4. Yönetici desteği	3,769	,098*	,029	,677**	(1,119)		
5. Proaktif Çalışma Davranışı	4,472	,234**	,059	,367**	,373**	(0,603)	
6. Psikolojik Güvenlik	3,837	,158**	,045	,647**	,555**	,303**	(0,964)

N=573 **p< 0,01; *p< 0,05 Not: Parantez içerisindeki değerler değişkenlerin Standart Sapma değerleridir.

Araştırmanın Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinin çıkış noktalarını oluşturan ilgili çalışmalar ve sonuçları değerlendirildiğinde araştırma kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlerin ihbarcılık davranışına olan etkisi mantıksal çerçevede değerlendirilerek oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotez testlerine ilişkin, örgütsel adalet ve yönetici desteğinin ihbarcılık davranışı üzerine etkisi ve bu etkiye psikolojik güvenliğin aracılık edip etmediği incelenmiş olup analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Tablo 6'da yönetici desteği ve örgütsel adaletin bağımsız değişken, psikolojik güvenliğin bağımlı değişken olarak yer aldığı çoklu regresyon analiz sonuçları verilmiştir. Buna göre, yönetici desteği ve örgütsel adalet değişkenlerinin birlikte psikolojik güvenliğin %44'ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 6: Yönetici Desteği ve Örgütsel Adalet ile Psikolojik Güvenlik İlişkinine Yönelik Regresyon Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p	R ²	F
Kesme	1,673	0,110		15,180	<,001		
Yönetici Desteği	0,185	0,037	0,215	5,073	<,001	,444	227,652
Örgütsel Adalet	0,404	0,034	0,502	11,828	<,001		

Bağımlı Değişken: Psikolojik Güvenlik

(B= Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı; S.H. = Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısının Standart Hatası; β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı; t= t istatistiği; p= Anlamlılık Değeri; R²= Belirlilik Katsayısı; F= F İstatistiği)

Tablo 7'de yönetici desteği, örgütsel adalet, psikolojik güvenlik ve proaktif çalışma davranışının bağımsız değişken, içsel ihbarcılığın bağımlı değişken olarak yer aldığı çoklu regresyon analiz sonuçları verilmiştir. Buna göre, yönetici desteği, örgütsel adalet, psikolojik güvenlik ve proaktif çalışma davranışı değişkenlerinin birlikte içsel ihbarcılığın % 6'sını açıkladığı görülmektedir.

Tablo 7: Yönetici Desteği, Örgütsel Adalet ve Psikolojik Güvenlik ile İçsel İhbarcılık İlişkisine Yönelik Regresyon Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p	R ²	F
Kesme	2,330	0,190		12,241	<,001		
Yönetici Desteği	-0,020	0,031	-0,037	-0,652	,515		
Örgütsel Adalet	-0,014	0,031	-0,027	-0,443	,658	,065	9,889
Psikolojik Güvenlik	0,082	0,034	0,130	2,384	,017		
Proaktif Çalışma Davranışı	0,219	0,045	0,219	4,927	<,001		

Bağımlı Değişken: İçsel İhbarcılık

(**B**= Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı; **S.H.**= Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısının Standart Hatası; **β** = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı; **t**= t istatistiği; **p**= Anlamlılık Değeri; **R²**= Belirlilik Katsayısı; **F**= F İstatistiği)

Tablo 8'de Özyükleme (Bootstrapping) yöntemiyle elde edilen direkt ve dolaylı etkilerin analiz sonuçları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel adalet değişkeni sabit tutulduğunda, yönetici desteğinin psikolojik güvenlik üzerinde pozitif yönlü etkisi (direkt etki: 0,185) olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, örgütsel adaletin etkisi sabit tutulduğunda yönetici desteğindeki 1 birimlik değişim psikolojik güvenlikte 0,185 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre, araştırma bulguları H1 hipotezini destekler niteliktedir.

Yönetici desteği değişkeni sabit tutulduğunda, örgütsel adaletin psikolojik güvenlik üzerinde pozitif yönlü etkisi (direkt etki: 0,404) olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, yönetici desteğinin etkisi sabit tutulduğunda örgütsel adaletteki 1 birimlik değişim psikolojik güvenlikte 0,404 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre, araştırma bulguları H2 hipotezini destekler niteliktedir.

Örgütsel adalet, psikolojik güvenlik ve proaktif çalışma davranış değişkenlerinin etkisi sabit tutulduğunda, yönetici desteğinin içsel ihbarcılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi (direkt etki: -0,020) olmadığı görülmektedir. Buna göre, araştırma bulgularının H3 hipotezini destekler nitelikte olmadığı görülmektedir.

Yönetici desteği, psikolojik güvenlik ve proaktif çalışma davranış değişkenlerinin etkisi sabit tutulduğunda, örgütsel adaletin içsel ihbarcılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi (direkt etki: -0,014) olmadığı görülmektedir. Buna göre, araştırma bulgularının H4 hipotezini destekler nitelikte olmadığı görülmektedir.

Yönetici desteği, örgütsel adalet ve proaktif çalışma davranış değişkenlerinin etkisi sabit tutulduğunda, psikolojik güvenliğin içsel ihbarcılık üzerinde pozitif yönlü etkisi (direkt etki: 0,082) olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, yönetici desteği, örgütsel adalet ve proaktif çalışma davranışının etkisi sabit tutulduğunda psikolojik güvenlikteki 1 birimlik değişim içsel ihbarcılıkta 0,082 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre, araştırma bulguları, H5 hipotezini destekler niteliktedir.

Yönetici desteğinin içsel ihbarcılığa olan dolaylı etkisi için nokta tahmini 0,015 bulunmuştur (dolaylı etki: 0,015). Bu parametre tahmini için 0,95 güven düzeyinde özyükleme dayalı güven aralığı sıfır değerini içermediği görülmüştür. Bu durum, örgütsel adalet ve proaktif çalışma davranış değişkenlerinin etkisi sabit tutulduğunda, yönetici desteğinin psikolojik güvenlik üzerinden içsel ihbarcılığa olan dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu H₆ Hipotezini destekler niteliktedir.

Örgütsel adaletin içsel ihbarcılığa olan dolaylı etkisi için nokta tahmini 0,032 bulunmuştur

(dolaylı etki: 0,032). Bu parametre tahmini için 0,95 güven düzeyinde özyüklemeye dayalı güven aralığı sıfır değerini içermediği görülmüştür. Bu durum, yönetici desteği ve proaktif çalışma davranış değişkenlerinin etkisi sabit tutulduğunda örgütsel adaletin psikolojik güvenlik üzerinden içsel ihbarcılığa olan dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Elde edilen bu bulgu H7 Hipotezini destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, yönetici desteği ve örgütsel adaletin içsel ihbarcılık üzerinde direkt etkileri olmamakla birlikte bu iki değişkenin psikolojik güvenlik üzerinden içsel ihbarcılık üzerinde dolaylı etkilerinin olduğu bulunmuştur.

Tablo 8: Aracı Değişken Analizine İlişkin Bulgular

Direkt Etki							
%95 Güven Aralığı							
	Direkt Etki (Standardize Edilmemiş)	S.H.	Direkt Etki (Standardize Edilmiş)	t	p	Alt Limit	Üst Limit
YD→PG	0,185	0,036	0,215	5,073	<,001	0,113	0,257
ÖA→PG	0,404	0,034	0,502	11,828	<,001	0,337	0,471
R²= ,444 F= 227,652 p<,001							
YD→İH	-0,020	0,030	-0,037	-0,651	,514	-0,080	0,040
ÖA→İH	-0,013	0,031	-0,027	-0,442	,658	-0,075	0,047
PG→İH	0,081	0,034	0,130	2,384	,017	0,014	0,148
PÇD→İH	0,219	0,044	0,219	4,926	<,001	0,131	0,306
R²= ,065 F= 9,889 p<,001							
Dolaylı Etki							
%95 Güven Aralığı**							
	Dolaylı Etki (Standardize Edilmemiş)	S.H.	Dolaylı Etki (Standardize Edilmiş)	z	p*	Alt Limit	Üst Limit
YD→PG→İH	0,015	0,008	0,028	2,124	,033	0,004	0,044
ÖA→PG→İH	0,032	0,016	0,065	2,329	,019	0,001	0,065

* p değeri SOBEL testinin p değeridir.

** Güven aralık değerleri standardize edilmemiş dolaylı etki katsayısı için özyüklemeye yöntemi ile hesaplanmıştır.

YD: Yönetici Desteği; **ÖA:** Örgütsel Adalet; **PG:** Psikolojik Güvenlik; **PÇD:** Proaktif Çalışma Davranışı; **İH:** İçsel İhbarcılık

Sonuç

Mevcut çalışmanın teorik kısmında ayrıntılarıyla ele alınan, ihbarcılık, yönetici desteği, örgütsel adalet, psikolojik güvenlik ve proaktif çalışma davranışı kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin kuramsal çerçevede değerlendirilmesi ile oluşturulan araştırma modelinde, yönetici desteği, örgütsel adalet “bağımsız değişken”, ihbarcılık “bağımlı değişken”, psikolojik güvenlik “aracı değişken” ve proaktif çalışma davranışı “kontrol değişkeni” olarak ele alınmıştır. Çalışmanın araştırma modelinin oluşturulmasında ve değişkenlerin tespit edilmesinde sosyal değişim teorisinden yararlanılmıştır. Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964), örgüt ve çalışan arasındaki katkı ve değer arasındaki sürekli bir alışverişi açıklamaktadır. Araştırma kapsamında ele

alınan, yönetici desteği ve örgütsel adalet kavramları örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide alışverişin dinamiğini oluşturan temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Örgütün kendisine adil davrandığını düşünen çalışanlar ile örgütün diğer çalışanları gibi üyesi olan ama aynı zamanda örgütün temsilcisi olarak da görülen yöneticilerinin desteğini algılayan çalışanlar benzer şekilde davranmakta olup bu çalışanların örgüte karşı daha olumlu tutum ve davranışlar sergileme eğiliminde oldukları kabul edilmektedir. Çalışmanın teorik kısmında detaylı olarak ele alınan ve örgütsel açıdan önemi özellikle vurgulanan ihbarcılık davranışı, çalışanların örgütte karşılaştıkları etik dışı ve yasa dışı yanlış uygulamaları, ilgili kişi ve kuruluşlara bildirmeleri olarak tanımlanıp hem örgütlerin faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yürütebilmeleri hem de toplumun iyiliği için önemli bir gerekliliktir. Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) kapsamında güçlü karşılıklılık normları (Gouldner, 1960) gereği çalışanların riskli bir davranış olarak nitelendirilen ihbarcılık kararını vermeden önce yöneticilerinin desteğine ve genel örgütsel adalete ilişkin algılarının çalışanların ihbarcılık niyetinde belirleyici olduğu kabul edilmektedir. Örgütlerde taraflar arasındaki değişim ilişkisi merkezi öneme sahip sosyal bir süreci ifade etmektedir. Sosyal değişim teorileri, grubun değerlendirmelerinin ne olduğunu açıkça belirten teorik bir perspektif sunmaktadır. Özellikle sosyal değişim terimi kişisel çıkarlara ve olası sonuçların algılanmasına dayanan teorileri karakterize etmek için kullanılmaktadır (Blau, 1964; Homans, 1961).

Çalışmanın temel amaçları ve önerilen model göz önünde bulundurularak, yedi hipotez oluşturulmuştur. Buna göre H1 ve H2 hipotezi çerçevesinde çalışanların yönetici desteğine ilişkin algıları ve örgütsel adalet algıları ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişkilere ilişkin literatürde sınırlı çalışmalar olduğu görülmektedir (Schein, 1992; Edmondson 1999; Near & Miceli, 2008; May vd., 2004; Deci & Ryan's, 1987; Uys, 2000; King, 1999; Lyu, 2016; Oh, 2019; Baer & Frese, 2003). Psikolojik güvenlik bir grup içerisinde ortaya çıkmakta ve kişinin bazı eylemlerde bulunabilmesi için onu harekete geçirebilmektedir. Kişinin çalıştığı örgütteki destekler, adalet algıları gibi unsurlar psikolojik güvenliğini etkileyebilmektedir. Araştırmada özellikle yüksek düzeyde psikolojik güvenlik algısının çalışanların eğilimlerinde nasıl etki ettiği ortaya koyulmak istenmiştir. Bu kapsamda H1 ve H2 hipotezi ile psikolojik güvenlik üzerinde, algılanan yönetici desteği ve örgütsel adaletin nasıl oluştuğu ve nelere yol açtığı değerlendirilmiştir. Bu yönde çalışmaya ışık tutabileceği düşünülen psikolojik güvenlik ile yönetici desteği ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar incelenmiş ve mevcut çalışmada da önceki çalışmalarını destekleyen bir bulgu elde edilmiştir. Bu bağlamda araştırmada elde edilen yönetici desteği ile psikolojik güvenlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olması literatürde daha önce farklı sektörlerde yapılmış çalışmalarını destekler niteliktedir.

H3 hipotezine göre, yönetici desteği ve ihbarcılık arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu iddia etmemize rağmen mevcut çalışmada bu sonucu destekleyen bir bulgu elde edilememiştir. Bu sonucun, literatürdeki diğer araştırmalara göre farklılık göstermesi (King, 1997; Sims & Keenan, 1998; Park vd., 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Miceli vd., 2001; Keil vd., 2010), söz konusu konular ile ilgili katılımcıların değerlendirmelerinin subjektif olmasına ya da çalışanların örgütsel suistimalleri rapor etme noktasında misillemeden korkmalarına bağlanabilir. Böylelikle çalışanlar kendilerine misilleme yapılacağı endişesi ile şahit oldukları örgütsel suistimalleri ilgili kişi veya birimlere bildirme davranışını tercih etmeyebilirler (Near & Jensen, 1983; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Near, 2020; Heese & Perez-Cavazos, 2021).

H4 hipotezine göre, ilgili literatürde teorik açıdan ele alınan, örgütsel adalet ve ihbarcılık arasında doğrudan bir ilişki olmasına rağmen (Zhang vd., 2009; Seifert vd., 2010; Seifert, Stammerjohan & Martin, 2014 ; Treviño & Weaver, 2001; Tangirala & Ramanujam, 2008; Yürür & Nart, 2016; Çetinel & Taslak, 2017), mevcut çalışmada bu sonucu destekleyen bir bulgu elde edilememiştir. Bu sonucun literatürdeki diğer araştırmalara göre farklılık göstermesi örgütsel adalet algısı ile çalışanların ihbarcılık niyetleri arasındaki ilişkinin 'nasıl' şekillendiği hakkında daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Yine yukarıda belirtildiği üzere misilleme kaygısının

bu noktada da etkili olduğu söylenebilir.

H5 hipotezine göre, psikolojik güvenlik ve ihbarcılık arasındaki ilişkiye ilişkin farklı araştırmalarda genel olarak psikolojik güvenliğin yapısı gereği, kişilerarası bir güven ve saygı iklimini içerdiğinden ve ihbarcılık eyleminin de böyle bir karar sürecini gerektirdiğinden bahsedilmektedir. Örgütsel süreçler açısından ihbarcılık ve psikolojik güvenlik kavramı, çalışanların bilgi, fikir veya önerilerini rahat bir şekilde dile getirmeleri, örgütün mevcut sorunlarının tespit edilmesi ve çözümlenmesiyle rekabet üstünlüğü elde edilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Son zamanlarda psikolojik güvenlik örgütlerdeki raporlama davranışına geniş ölçüde dahil olmuştur (Liu vd., 2015). Buna göre, olumsuz durumları raporlama karar sürecinde misillemeye maruz kalmadan, örgütlerinde kendilerini güvende hisseden çalışanların ihbarcılık davranışı sergilemeleri beklenmektedir (Rehg vd., 2008). Mevcut çalışmada bu sonucu destekleyen bir bulgu elde edilmiştir.

Araştırmanın son bulgusu H6 ve H7 hipotezlerine ilişkindir. Yapılan detaylı literatür incelemeleri sonucunda, yönetici desteğinin ve örgütsel adaletin ihbarcılık davranışının öncülleri olabileceği kabul edilmiştir. Psikolojik güvenliğin ise bu değişkenlere aracılık edebileceği öngörülmüştür. Buna göre, araştırmada kullanılan değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisinin aracı değişken ile olabileceği değerlendirilmiş olup Process analiz tekniği kullanılarak değişkenler arası dolaylı ilişkiler de ortaya koyulmuştur. Ulusal ve uluslararası literatürde araştırmada kullanılan örgütsel değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Near & Miceli (1987, s. 321-368), çalışmalarında kapsamlı bir ihbarcılık teorisi olmadığını ve bu noktada ihbarcılığın harekete geçmeye nasıl karar verdiğini, benzer görünen davranışlar üzerine yapılan çalışmalardan yola çıkarak öncülleri tanımlamanın ihbarcılık eyleminin ortaya çıkışında etkili olacağını ifade etmişlerdir. Literatürde Liu vd., (2015), Potipiroon & Wongpreedee (2021), Anugerah vd., (2019), liderlik tarzları, etik iklim gibi değişkenler ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolünü inceledikleri çalışmalarında, psikolojik güvenliğin ihbarcılığı genel olarak nasıl teşvik ettiğine ilişkin yararlı bir katkı sağlamışlardır. Çalışanlar açısından bu durum psikolojik güvenliğin arttığı ortamda kişilerarası riskin azalması ile ihbarcılık davranışının gerçekleşebileceği şeklinde değerlendirilebilir. Buna göre bireylerde, psikolojik güvenlik bilincinin yerleşmesi, etkin ve verimli bir çalışma sürecinin destekleyici bir faktördür. Psikolojik olarak çalıştıkları ortamlarda kendilerini güvende hisseden bireylerin örgüt içinde üstlendikleri rollerde ve kariyerlerinde yaşayacakları olumsuz durumlardan endişe duymadan, örgütün sağlıklı işleyişinde doğru karar alma ihtimallerinin de yüksek olacağı belirtilebilir (Carmeli vd., 2009, s. 86). Ayrıca bu durumu araştırmanın kuramsal temelini oluşturan sosyal değişim teorisi kapsamında değerlendirmek gerekirse, teoriye göre, güven, sosyal değişimin temelini oluşturan unsurlardan biridir. Taraflar uzun vadede karşılıklı olarak yükümlülüklerin yerine getirileceğine güvenmezlerse, sosyal ilişkilerinde alışverişin (değişimin) gerçekleşmeyeceği vurgulanmaktadır (Blau, 1964).

Sonuç olarak günümüzde hızla değişen ve gelişmekte olan bilgi ve iletişim teknolojilerinin getirdiği rekabet baskısının örgütleri önemli ölçüde etkilediği ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak ve başarılı olmak isteyen kimi örgütlerin etik-yasa dışı uygulamalara başvurabildikleri söylenebilir. Örgütlerde yaşanan bu etik-yasa dışı örgütsel uygulamalar çalışanlarla birlikte çevreyi ve toplumu da olumsuz etkilemektedir. Bu noktada ihbarcılık eğilimi gösteren kişilerin bu yöndeki eylemleri örgütleri, çevreyi ve toplumu etkileyebilecek büyük sorunlara önceden müdahale edilebilmesi açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, ihbarcılık eğiliminin örgütler için tehdit olarak algılanmayıp çalışanların söz konusu etik-yasa dışı örgütsel uygulamaları bildirmeleri ancak bunu yaparlarken örgüt dışı kanallardan ziyade ya da önce örgüt içi kanalları kullanarak ilgili mercilere durumu raporlamaları örgütsel düzeyde büyük önem taşımaktadır. Burada ise çalışan ile yönetici ilişkisinde destekleyici bir yöneticinin örgütteki psikolojik güvenlik algısının güçlendirilmesinde etkili olduğu ve benzer şekilde çalışanların yüksek düzeyde adalet algısı ile örgüte güven duyacakları belirtilebilir.

Çalışmada çalışanların algıladıkları yönetici desteği ve örgütsel adalet ile ihbarcılık davranışı arasında doğrudan bir ilişki olmamasının temelinde birçok bireysel ve örgütsel faktör olabileceği ve hatta toplumsal gelişme sürecinde ihbarcılık kavramına ilişkin bakış açılarının toplumdaki topluma bireyden bireye de farklılaşabileceği söylenebilir. Buna göre, Türk toplum yapısına ait kültürel değerler kapsamında genellikle ihbarcılık olumsuz bir kavram olarak hatta bir nevi ispiyonculuk olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda örgütlerde, çalışanların ihbarcılığa ilişkin tutumları genellikle pasif bir davranış şekli olan susma (sessiz kalma) yönünde olabilmektedir. Bunun kırılması ve ihbarcılık eylemi içinse psikolojik olarak güvenli bir iş ortamının oluşturulması gerekmektedir. Yapılan literatür incelemesinde psikolojik olarak güvenli iş ortamı algısının, olumlu iş sonuçlarını desteklediği görülmüştür (Newman vd., 2017). Mevcut araştırma sonucu elde edilen bulgular ilgili literatürü kısmen desteklemektedir.

Tüm araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmanın sonuçları da barındırdığı kısıtlarla birlikte değerlendirilmelidir. Bu çalışma ile ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde, ihbarcılık karar sürecinin tek başına bireysel faktörlerle açıklanamayacağı ve örgütsel faktörlerin de etkili olduğunu vurgulayan araştırmaların olması (Zhang vd., 2009; Miceli vd., 2001), mevcut çalışmanın örgütsel bağlamda eksik kalan ampirik araştırmalara bir katkı sağlayabileceği düşüncesini ortaya koymaktadır. Çalışmada ihbarcılık davranışının öncülleri olduğu öngörülen örgütsel değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi ileride yapılacak araştırmalar için temel teşkil edebilecektir.

Türkiye’de akademik literatürde ihbarcılık kavramına ilginin artması ve mevcut durumun tespit edilmesine ilişkin amaçların bireysel ve örgütsel faktörler çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Fakat örgütsel faktörleri ele alan çalışmaların az sayıda olduğu, bundan sonraki araştırmalarda, bu araştırmada kullanılan ihbarcılık davranışını tahmin etmeye yönelik kullanılan değişkenler üzerine yenileri eklenerek (Etik iklim, örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel iletişim, örgütsel destek, misilleme) ilgili çalışmaların yürütülmesinin olumlu olacağı belirtilebilir. Kavramın önemi göz önüne alındığında, Türkiye’de faaliyet gösteren işletmeler üzerinde kamu - özel sektör ayrımı yapılarak, farklı örneklerde de araştırma yapılması gerektiği şeklinde bir öneri verilebilir. Böylece Türkiye’de ihbarcılık literatürünün geliştirilmesine katkı sağlanabilir.

Kaynakça

- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vijdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Alpkan, L., Karabay, M., Şener, İ., Elçi, M., & Yıldız, B. (2020). The mediating role of trust in leader in the relations of ethical leadership and distributive justice on internal whistleblowing: A study on turkish banking sector. *Kybernetes*, 50(7), 2073-2092.
- Ambrose, Maureen L., & ve Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491-500.
- Anita, R., Abdillan, M. R., & Zakaria, N. B. (2020). Authentic leader and internal whistleblowers: testing a dual mediation mechanism. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 35-52.
- Anugerah, R., Abdillan, M. R., & Anita, R. (2019). Authentic leadership and internal whistleblowing intention: The mediating role of psychological safety. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 556-567.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.

- Ayim Gyekye, S., & Salminen, S. (2007). Workplace safety perceptions and perceived organizational support: Do supportive perceptions influence safety perceptions? *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 13(2), 189-200.
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45-68.
- Berry, B. (2004). Organizational Culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 16(1), 1-11.
- Bergeron, D. M., & Thompson, P. S. (2020). Speaking up at work: The role of perceived organizational support in explaining the relationship between perceptions of organizational politics and voice behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 195-215.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for hrd in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-166.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley
- Brown, A. J. (Ed.) (2008). Whistleblowing in the Australian public sector: Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organisations. ANU e Press. (Pdf)
- Candan, H., & Kaya, T. P. (2015). İhbarcılık (Whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 305-330.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 81-98.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-İnternational Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Cemaloğlu, N., & Akyürek M. İ. (2017). Örgütlerde whistleblowing (Bilgi uçurma). *Turkish Journal Of Educational Studies*, 4(3), 123-142.
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 115-130.
- Chiu, Randy K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 65-74.
- Çetinel, M. H., & Taslak, S. (2017). Çalışanların ihbarcılık (whistleblowing) eğilimi ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin kavramsal boyutu. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 78-97.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037.
- Demirtaş, Ö., & Biçkes, D. M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 96-112.
- Dworkin, T. M., & Near, J. P. (1997). A better statutory approach to whistle-blowing. *Business Ethics Quarterly*, 7(1), 1-16.

- Dworkin, T. M., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics, 17*(12), 1281-1298.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350-383.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). "Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573.
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S. (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(6), 787-799.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm reciprocity. *American Sociological Review, 25*(2), 161-178.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers- heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control, 26*(2), 243-262.
- Heese, J., & Pérez-Cavazos, G. (2021). The effect of retaliation costs on employee whistleblowing. *Journal of Accounting and Economics, 71*(2-3), 1-53.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. Harcourt, Brace, and World
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal Of Business Ethics, 98*(3), 513-530.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., & Sneha, S. (2010). Toward a theory of whistleblowing intentions: A benefit-to-cost differential perspective. *Decision Sciences, 41*(4), 787- 812.
- King, G. (1997). The effects of interpersonal closeness and issue seriousness on blowing the whistle. *The Journal of Business Communication, 34*(4), 419-436.
- King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics, 20*(4), 315-326.
- Liu, S. M., Liao, J. Q., & Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics, 131*(1), 107-119.
- Lyu, X. (2016). Effect of organizational justice on work engagement with psychological safety as a mediator: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 44*(8), 1359-1370.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), 11-37.
- 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. (1988). Individual and situational correlates of whistle-blowing. *Personnel Psychology, 41*(2), 267-281.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why. *Industrial*

-
- and Labor Relations Review*, 45(1), 113-128.
- Miceli, M. P., Van Scotter, J. R., Near, J. P., & Rehg, M. T. (2001). Responses to perceived organisational wrongdoing: Do perceiver characteristics matter? In J. M. Darley, D. M. Messick and T. R. Tyler (eds), *Social Influences on Ethical Behaviour*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 119-135.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. Psychology Press.
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923-954.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Near, J. P., & Jensen, T. C. (1983). The whistleblowing process: Retaliation and perceived effectiveness. *Work And Occupations*, 10(1), 3-28.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal Of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1987). Whistle-blowers in organizations: Dissidents or reformers?. *Research in Organizational Behavior*, 9, 321-368.
- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process?. *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219-242.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (2008). Wrongdoing, whistle-blowing, and retaliation in the us government: What have researchers learned from the merit systems protection board (mspb) survey results?. *Review of Public Personnel Administration*, 28(3), 263-281.
- Near, J. P. (2020). Review of whistleblowing, toward a new theory by Kate Kenny. *Journal of Business Ethics*, 165(4), 753-755.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535.
- Oh, S. Y. (2019). Effects of organizational learning on performance: The moderating roles of trust in leaders and organizational justice. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 313-331.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy Of Management Journal*, 39(3), 607-634
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The Influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal Of Business Ethics*, 58(4), 387-403
- Potipiroon, W., & Wongpreedee, A. (2021). Ethical climate and whistleblowing intentions: Testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees. *Public Personnel Management*, 50(3), 327-355.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.

- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationship. *Organization Science*, 19(2), 221-240.
- Schein, E. H. (1993). How can organizations learn faster? The challenge of entering the green room (Spring 1992; 1-19). *Sloan Management Review*, 34(2), 85-92.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707-717
- Seifert, D. L. (2006). *The influence of organizational justice on the perceived likelihood of whistleblowing* (Doctoral dissertation, Washington State University).
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: A research note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157-168.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Uyar, S., & Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Journal of Management and Economics Research*, 13(1), 85-106.
- Uys, T. (2000). The politicisation of whistleblowers: A case study. *Business Ethics: A European Review*, 9(4), 259-267.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61(1), 37-68.
- Teo, H., & Caspersz, D. (2011). Dissenting discourse: Exploring alternatives to the whistleblowing/silence dichotomy. *Journal of Business Ethics*, 104(2), 237-249.
- Trevino, L. K., & Weaver, G. R. (2001). Organizational Justice and Ethics Program "Follow-through": Influences on employees' harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651-671.
- Vandekerckhove, W., & Lewis, D. (2012). The content of whistleblowing procedures: A critical review of recent official guidelines. *Journal of Business Ethics*, 108(2), 253-264.
- Yürür, S., & Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir?", *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. Q. (2009). On whistleblowing judgment and intention: The roles of positive mood and organizational ethical culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 627-649.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers:

1. Yazar/First author % 33,3
2. Yazar/Second author % 33,3
3. Yazar/ Third author % 33,3

2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).