

**JOBS**

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2022  
Cilt:10 Sayı:1



**JOBS**

İşletme Bilimi Dergisi  
The Journal of Business Science

Sakarya Üniversitesi / Sakarya University  
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

**i**

Cilt/Volume : 10  
Sayı/Issue : 1  
Yıl/Year : 2022

ISSN: 2148-0737  
DOI: 10.22139/jobs

## İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



ii



*Kurucu Sahip/Founder*

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

*İmtiyaz Sahibi / Owner*

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

*Editör / Editor*

Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT

*Editör Yardımcıları / Assoc. Editors*

Prof. Dr. Mustafa Cahit UNGAN

Arş. Gör. Dr. Özgün ÜNAL

*Mizanpaj Editörü / Layout Editor*

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa AMARAT

*Danışma Kurulu/Advisory Board*

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Neşet HİKMET	South Carolina Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

*Yayın Kurulu / Editorial Board*

*Prof. Dr. Kadir ARDIÇ*  
*Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT*  
*Prof. Dr. Mustafa Cahid UNGAN*  
*Arş. Gör. Dr. Özgün ÜNAL*

*Sekreteryaya / Secreteria*

*Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DURMUŞ*  
*Dr. Öğr. Üyesi Mustafa AMARAT*

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; [www.dergipark.gov.tr/jobs](http://www.dergipark.gov.tr/jobs) Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi [jobs@sakarya.edu.tr](mailto:jobs@sakarya.edu.tr) Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

## *Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler* *Reviewers List of This Issue*

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2022  
Cilt:10 Sayı:1

Prof. Dr. Musa Özata	Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan Erdem	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Buket Bora Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Emre Yıldırım	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Gülcan Şantaş	Bozok Üniversitesi
Doç.Dr. Mustafa Babadağ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç.Dr. Önder Büberkökü	Van Yüzüncüyıl Üniversitesi
Doç. Dr. Sema Ülkü Akpınar	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Şuayyip Doğuş Demirci	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Barış Aksoy	Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fuat Yalman	Düzce Üniversitesi
Dr. Duygu Ürek	Karadeniz Teknik Üniversitesi

Değerli Bilim İnsanları,

İşletme Bilimi Dergisinin 2022 yılının ilk sayısı olan Cilt 10 Sayı 1'i sizlere sunmaktan gurur duyuyoruz. İşletme Bilimi Dergisi yayına hayatına başladığı 2013 senesinden bugüne kadar Modern İşletmeciliğin çeşitli disiplinlerinde onlarca makale ile İşletme Bilimine katkı sunmuş olup, bundan sonraki sayılarında da aynı hedefi benimsediğimizi bildirmek isteriz.

2019 yılının sonunda ortaya çıkan ve tüm dünyamızı etkisi altına alan COVID-19 pandemisi etkili ve verimli mal/hizmet üretimini oldukça güçleştirmiştir. Salgın hastalıklar tahmin edilemez bir yapıya sahiptir. COVID-19 pandemisi de salgın hastalıkların doğasına uygun olarak Aralık 2019'da ortaya çıkmış olup oldukça hızlı bir şekilde tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Dünya genelinde ülkeler COVID-19 ile mücadele için çeşitli önlemler almıştır. Bunlar okulların kapatılması, maske kullanım zorunluluğu, sosyal mesafe kuralı, seyahat kısıtlamaları, kapalı alanların (restoran, kafe, alışveriş merkezi vb.) kullanımının yasaklanması, sokağa çıkma yasaklarının uygulanması, zorunlu karantina ve sosyal izolasyon uygulamaları şeklinde örneklendirilebilir. Bu önlemler COVID-19'un yayılmasını kontrol altına alma konusunda önemli etkilere sahiptir. Ancak bu önlemlerin birçok sektörü olumsuz şekilde etkilemesi de kaçınılmaz bir sonuç olmuştur.

vi

Günümüzde gelinen nokta itibariyle Türkiye'de ve dünya genelinde pandemi öncesi günlere dönüş çalışmaları devam etmekte olup, kademeli normalleşme çalışmaları devam etmektedir. Bu bağlamda işletmelerin de faaliyetlerinde eski normale dönmeye devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda İşletme Bilimi Dergisi olarak işletmecilik alanında yaşanacak her türlü değişim ve gelişimi dergimizde yayınlanacak makaleler ile siz değerli okurlarımıza aktarmak ve işletmecilik alanına katkı sunmaya devam edeceğimi ifade etmek isteriz.

Dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla zengin bir içerik sunmaktadır. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekreteryamıza teşekkürlerimi sunarım. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dilekleriyle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.

Saygılarımızla...

Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT  
Editör

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2022 Cilt (Vol.) 10 Sayı (No) 1

İşletme Bilimi Dergisi

2022

Cilt:10 Sayı:1

### Araştırma Makaleleri/Research Articles

- Tüketici Kişilik Yapısının Marka Nefreti Üzerine Etkisi: Futbol Taraftarları Üzerine Bir Uygulama**  
*The Effect of Consumer Personality on Brand Hate: An Application on Football Fans* 1-31  
*Melis ÖZEL ve Yusuf ÖCEL*
- 
- Borsa İstanbul'da İşlem Gören Şirketlerde Pay Senedi Fiyatı Ve Borsa Performans Oranları İlişkisi: İşlem Hacmi En Yüksek Şirketlerde Bir Uygulama**  
*The Relationship Between Stock Prices and Stock Market Performance Ratios in Companies Trading on Borsa Istanbul: An Application in Companies with The Highest Trading Volume* 33-56  
*Bilgehan TEKİN ve Seda Nur BASTAK*
- 
- Değişim Yorgunluğunun İş Motivasyonuna Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**  
*The Effect of Change Fatigue on Work Motivation: A Research on Healthcare Workers* 57-85  
*Özer ARIK, Yunus Emre ÖZTÜRK ve Müjdat YEŞİLDAL*
- 
- Sorum Bildirme Niyeti İle Psikolojik Güvenlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**  
*A Research to Investigate the Relationship Between Whistleblowing Intention and Psychological Safety* 87-112  
*Burak BORULU ve Canan Nur KARABEY*
- 
- İnternet Bağımlılığı Ve Depresyon İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama**  
*The Relationship of Internet Addiction and Depression: An Application on University Students* 113-131  
*Ali YILMAZ, Ahmet KAR, Mustafa KAYA ve Aysun KANDEMİR TÜRE*
- 
- Dijitalleşmenin Muhasebe Mesleğine Ve Muhasebe Meslek Mensuplarına Etkilerinin Covid-19 Pandemi Döneminde İncelenmesi**  
*Effe Investigation of the Effects of Digitalization On Accounting Professional and Accounting Professionals During the Covid-19 Pandemic Disease* 133-162  
*Başak ŞITAK ve Mahmut YARDIMCIOĞLU*

İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 2022; 10(1): 87-112. DOI: 10.22139/jobs.1012565

## SORUN BİLDİRME NİYETİ İLE PSİKOLOJİK GÜVENLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

**Burak BORULU**

Atatürk Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi,  
İşletme Bölümü  
burak.borulu@atauni.edu.tr  
ORCID ID: 0000-0003-2133-8118

**Canan Nur KARABEY**

Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Yönetim ve Organizasyon ABD  
ckarabey@atauni.edu.tr  
ORCID ID: 0000-0003-0597-3605

Sorun Bildirme  
Niyeti İle  
Psikolojik  
Güvenlik  
Arasındaki  
İlişkinin  
İncelenmesine  
Yönelik Bir  
Araştırma  
87

### ÖZ

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı psikolojik güvenlik ile sorun bildirme niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada psikolojik güvenliğin sorun bildirmenin türleri olan içsel ve dışsal sorun bildirme niyetlerine etkisi ile eylemsiz kalma niyetine etkisi ele alınmıştır.

**Yöntem:** Hipotezlerin testi için Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi bünyesinde İşletme Lisans Programında öğrenim gören öğrencilerden hâlihazırda bir işletmede çalışanlar arasından 1053 kişiden anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Toplanan verilerle korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

**Bulgular:** Analizler sonucunda psikolojik güvenliğin bir bütün olarak sorun bildirme niyetini artırdığı bulunmuştur. Ayrıca psikolojik güvenliğin sorun bildirme niyetinin her iki türünü (içsel-dışsal) olumlu etkilediği görülmüştür. Buna karşın eylemsiz kalma niyetini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ek olarak yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve idari görev gibi demografik değişkenler açısından sorun bildirme niyetinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre

<sup>1</sup> Bu çalışma Burak BORULU'nun Canan Nur KARABEY danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden yararlanılarak üretilmiştir.

Makale Geliş Tarihi/Received for Publication : 20/10/2021  
Birinci Revizyon Tarihi/ 1th Revision Received : 20/12/2021  
İkinci Revizyon Tarihi/ 2nd Revision Received : 31/02/2022  
Kabul Tarihi/Accepted : 02/03/2022

Atıfta Bulunmak İçin:

Borulu B. ve Karabey, C.N. (2022). Sorun Bildirme Niyeti İle Psikolojik Güvenlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(1), 87-112.



bu değişkenler açısından sorun bildirme niyetinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

**Sonuç:** Yöneticiler çalışanlarının psikolojik güvenlik algısını artırmak için örgütte gerekli adımları atmalıdır. Bu sayede örgüt içi yanlış davranışların raporlanması kolaylaşacak olup denetim etkinliği artacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Güvenlik, Sorun Bildirme, Sorun Bildirme Niyeti

## A RESEARCH TO INVESTIGATE THE RELATIONSHIP BETWEEN WHISTLEBLOWING INTENTION AND PSYCHOLOGICAL SAFETY

### ABSTRACT

**Aim:** The aim of this study is to investigate the relationship between psychological safety and whistleblowing intention. In this study, the effects of psychological safety on two types of whistleblowing intentions, namely internal and external whistleblowing intentions are examined. Also the impact of psychological safety on intention to non-action is discussed.

**Method:** To test the hypotheses, data were collected from 1053 people who are currently working in a business, among students studying in the Undergraduate Program in Business Administration at Atatürk University Open Education Faculty by survey method. Correlation and regression analyses were conducted.

**Findings:** As a result of the analyses it was observed that as psychological safety increases whistleblowing intention in total also increases. It was also found that psychological safety has a positive effect on both internal and external whistleblowing intentions. On the other hand, it was found that psychological safety decreases the intention to non-action. In addition, it was examined whether whistleblowing intention level differs according to some demographic variables such as age, gender, education level and administrative duty. The results showed that there was no statistically significant difference in whistleblowing intention levels according to these demographic variables.

**Results:** The managers must take action to support employees' psychological safety perception. In this way it will be easier to report wrongdoings in the organization and the effectiveness of control function will be higher.

**Keywords:** Psychological Safety, Whistleblowing, Whistleblowing Intention

## I.GİRİŞ

İşletmelerin birçoğu hızla değişen ve çeşitlenen ihtiyaçları karşılamak amacıyla yapısal olarak değişim göstermiş ve her kıtadan insana hizmet vermek için küreselleşmiştir. Küresel çapta hizmet sunmaya

başlamaları ve karşı karşıya kaldıkları rekabetin gittikçe şiddetlenmesi onları zamanla farklı yerlerde faaliyet merkezleri kurmaya mecbur bırakmıştır. Coğrafi yayılımın arttığı bu ortamda örgütün yönetimi zorlaşmış olup özellikle zorluk yaşanan fonksiyonlardan biri denetim (kontrol) olmuştur. Büyük işletmeler birçok farklı yerde binlerce çalışanla faaliyet gösterirken çok sayıda ve birbirinden uzak bir çalışma düzeninde klasik denetim faaliyetleri yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle denetim mekanizmalarında yeni yaklaşımlarla rekabet avantajı yakalamak hedeflenmekte olup benimsenen yaklaşımlardan biri de sorun bildirmediir. Çalışanların denetim faaliyetlerine katıldığı sorun bildirme mekanizması onların örgüt içi yanlış davranışları fark ettiklerinde bunu bildirmesi anlayışına dayanır. Sorun bildirme eylemi birçok yanlışın fark edilmesi ve ortaya çıkarılmasında büyük yarara sahip olsa da çalışan için sorun bildirme kararını vermek kolay bir iş değildir. Sorun bildirmenin kavramsal içeriği ile ilgili görüş çeşitlilikleri ve bu olgunun birçok kesimce ispiyonculuk olarak görülmesi nedeniyle sorun bildiren kişi olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Bu yüzden sorun bildirme sisteminin aktif ve sağlıklı şekilde işleyebilmesi için çalışanların sorun bildirme niyeti güçlendirilmelidir. Sorun bildirme niyetini güçlendirecek ve çalışanları farkına vardıkları sorunları ilgili birim veya kişilere iletmeye teşvik edecek faktörlerden biri de psikolojik güvenlidir. Bu çalışmada psikolojik güvenlik ortamının sağlanmasının kişilerin sorun bildirme niyetine etkisi incelenmektedir. Ayrıca çeşitli demografik faktörlerin sorun bildirme niyeti ile ilişkisi de ele alınmaktadır. Alan araştırması kapsamında Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde İşletme Lisans Programında öğrenim gören ve hâlihazırda bir işletmede çalışan 1053 öğrenciden çevrimiçi anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Toplanan veriler açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş, değişkenlerin yapısal özellikleri ve güvenilirlik düzeyleri incelenmiştir. Ardından korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış ve bulgular ortaya konmuştur. Son olarak araştırmanın sonuçları tartışılmış, kısıtları belirtilmiş ve gelecekte yapılacak araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

## II. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. Sorun Bildirme Niyeti

Büyüyen ve küreselleşen örgütlerde yönetimin çalışanları kontrolü giderek zorlaşmaktadır. Yeni denetim araçları geliştirme ve etik uygulamaları teşvik etme gibi yollarla çalışanların etik dışı ve/veya yasa dışı

davranışlarının önüne geçilmeye çalışılsa da özellikle son 30 yılda örgütsel yanlış davranışların sayısı giderek artmıştır. Denetimi kolaylaştırmak ve daha işlevsel hale getirmek için etik davranış sürekli teşvik edilmeye çalışılmaktadır. Bunun yanında denetimle ortaya çıkarılmayan veya fark edilemeyen yanlışları saptama görevi artık çalışanlara kadar indirgenmiş vaziyettedir; çünkü bazen örgütün mevcut veya eski çalışanları bu tür yanlışlara tanık olabilmekte veya bazen bunları yöneticilerden önce fark edebilmektedir (Bather & Kelly, 2005:2-3). Dolayısıyla etik dışı uygulamaların açığa çıkarılmasına dayanan “sorun bildirme (whistleblowing)” yanlışların fark edilmesinde kilit bir öneme sahiptir. Sorun bildirme kavramı çalışma yaşamında ve literatürde çokça yer almasına karşın hala evrensel olarak kabul görmüş bir tanıma sahip değildir. Bu olguyu inceleyen araştırmacılar sorun bildirmenin tanımını yapmaya çalışmıştır; ancak olgunun kapsamının çok geniş ve tartışmalı olması sebebiyle ortaya farklı tanımlar çıkmıştır (Özgener vd., 2018:195). Donkin et al. (2008) bir örgütte daha önce görev almış veya halihazırda görev alan çalışanların karşılaştıkları etik dışı ve yasalara aykırı davranışları ve uygulamaları bildirmelerini sorun bildirme olarak tanımlamıştır (Baltacı, 2017:399-400). Jubb’un (1999) tanımında ise şüpheli davranışların da sorun bildirme nedeni olduğu belirtilmiştir. Jubb kavramı; bir işletmede yasaya aykırı, şüpheli ve yanlış olduğu düşünülen önemli bir davranışın veya uygulamanın önüne geçilmesi ve düzeltilmesi için eski/mevcut bir çalışanın ilgili otoritelere bilgi vermesi olarak tanımlamıştır (Jubb, 1999:77).

Sorun bildirme niyeti birçok yönden sorun bildirme eyleminin temelini oluşturur (Chang et al., 2017:3). Sorun bildirme niyeti, bir yanlışın fark edilmesinden sonra sorun bildirme kararı verme aşamasında kişinin değer yargılarının onu ne derece eyleme ittiğini gösterir. Kişinin niyeti güçlüyse fark edilen yanlışın durumu, ağırlığı veya ifşa edilecek kişinin kimliği ne olursa olsun kişi sorun bildirme eylemini gerçekleştirecektir (Iko Afe et al., 2018:4). Bu nedenle sorun bildirme niyetine göre sorun bildirmenin sonuçları da farklılaşacaktır (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005:279).

## 2.2. Psikolojik Güvenlik

Psikolojik güvenlik kavramı ilk olarak 1965 yılında ortaya atılmış olup Schein ve Bennis psikolojik güvenliğin çalışanların kendilerini örgütte güvende hissetmelerine ve zorluklarla başa çıkabileceklerine inanmalarına yardımcı olacağını öne sürmüştür (Edmondson & Lei, 2014: 24-25). William Kahn makalesinde psikolojik güvenliğin çalışanın iş hayatında imajını,

statüsünü veya işini kaybetme korkusu olmadan çalışmasını ve işinde kendini göstermesini sağlayan duygu ve düşünce olarak nitelendirmiştir. Kahn'a (1990:708) göre çalışan psikolojik olarak güvende hissederse kendini rahatça gösterebilir; düşüncelerini açıklamaktan çekinmez ve söylediklerinden dolayı kendini savunmak zorunda kalmaz. Bu sayede çalışanlar icraatları ve söylemleri ile örgüte katkı sağlayacaklarını düşünürler (1990:708). Edmondson'a (2003:4) göre psikolojik güvenlik; kişilerin iş hayatında alacakları riskler neticesinde ne gibi sonuçlarla karşı karşıya kalacakları algısıdır. Karar verme noktasında kişi "eğer bunu yaparsam işin sonunda eleştirilir, küçük düşürülür ya da cezalandırılır mıyım?" endişesine kapıldığında psikolojik güven devreye girer ve kişiyi gerekli olanı yapması için teşvik eder. Psikolojik güvenliğin kişilerin yeni şeyler öğrenmesine ve yeni yollar denemesine yardımcı olduğu, kişinin yeni yollar denerken önündeki yolun kendisi için öngörülebilir ve açık olmasını sağladığı belirtilmiştir. Kişinin kendini güvende hissettiği için değişikliklere açık olacağı ve kaygı hissetmeyeceği vurgulanmıştır (Schein,1993:85-92).

### III. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütler çalıştırdıkları her bireyin sorumluluklarının bilincinde, yasalara ve etik kurallara dikkat eden kişiler olmasını beklemektedir; ancak kuralların çizdiği çizginin dışına çıkan çalışanlara rastlamak her zaman mümkündür. Bu kişilerin saptanmasının zor olması nedeniyle örgütlerde denetim kişi bazında, bir başka deyişle beşerî kaynaklarla yapılmak istenmektedir. Örgütler denetimi kolaylaştırmak ve/veya kendi denetimlerinden kaçan uygunsuz davranışları saptamak adına çalışanlarından birbirlerini denetlemesini beklemektedir.

Çalışanlar birbirlerini denetlese bile sorun bildirme eylemini gerçekleştirmek tamamen kişinin inisiyatifindedir. Yanlış davranışa tanık olan veya bunu fark eden kişi eğer isterse bu yanlışını bildirebilir. Bu nedenle sorun bildirme eylemi örgütlerin denetleme sorunlarına büyük katkı sağlayacak gibi görünse de bu eylemi gerçekleştirmenin önünde birçok psikolojik engel vardır. Kişinin yanlış davranışı ortaya çıkarma niyeti alınması gereken bu zor kararı alıp alamayacağını belirlemede etkilidir. Buradan yola çıkarak birçok araştırmacı sorun bildirme niyetini artırmak için neler yapılabileceği konusunda ve kişinin daha kolay sorun bildirme eyleminde bulunmasına yol açacak faktörlerin neler olduğunu belirlemek amacıyla araştırmalar yapmıştır. Bu çalışmada da bu faktörlerden biri olduğu düşünülen psikolojik güvenliğin sorun bildirmeye etkisi

değerlendirilmiştir. Literatür incelendiğinde bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların az sayıda olduğu ve pek çoğunun yurt dışında yürütüldüğü görülmüştür. Türkiye’de gerçekleştirilen bir alan araştırmasına dayalı olarak sonuçlar ortaya koyacak olan bu araştırmanın literatüre katkı sunması hedeflenmektedir. Ek olarak bu araştırma ile psikolojik güvenliğin içsel ve dışsal sorun bildirme niyeti üzerindeki etkisi karşılaştırılacaktır. Bunun yanında psikolojik güvenliğin kişinin sessiz kalmayı, yani eylemsizliği seçmesi üzerindeki etkisi de incelenmektedir.

### 3.2. Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Psikolojik güvenlik ile sorun bildirme niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen başlıca çalışmalarda ulaşılan bulgular aşağıda özetlenmiştir:

Mesmer-Magnus ve Viswesvaran’ın (2005) çalışmasında sorun bildirme niyeti, sorun bildirme davranışı ve sorun bildirme sonrası misilleme konularını işleyen veya bunlara değinen 21 çalışmanın meta-analizi yapılmıştır. Psikolojik güvenlik faktörlerinden olan örgütsel destek ve liderliğin sorun bildirme niyetine etkisi ortaya konmuştur. Ulaşılan bulgulara göre kişiler örgütsel destek sayesinde kendini daha fazla güvende hisseder. Böylece örgütsel desteğin sorun bildirme niyetini ve eylemini güçlendirdiği görülmüştür. Bulgular aynı zamanda örgütsel desteğin sorun bildirmenin kendisinden sorun bildirme niyetine etkisinin daha fazla olduğunu göstermiştir. Diğer bir faktör olan liderliğin ise yine aynı şekilde sorun bildirme niyeti üzerinde olumlu etkisinin olduğu, ancak sorun bildirme eylemini olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu liderin desteğinin sorun bildirme niyetini güçlendirdiği ama yine de liderin sorun bildirme eyleminin gerçekleşmesini istemediği şeklinde yorumlanmıştır.

Anugerah, Abdillan ve Anita (2019) otantik liderlik ile içsel sorun bildirme niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolünü ve psikolojik güvenliğin içsel sorun bildirme niyeti ile ilişkisini incelemiştir. Endonezya’da 349 çalışandan toplanan verilerin analiziyle ulaşılan bulgulara göre liderin oluşturduğu psikolojik güven ortamı kişiler arasında güveni ve karşılıklı saygıyı artırır. Psikolojik güvenlik ortamı her anlamda çalışanların rahat hissetmelerini sağlar. Sorun bildirme çerçevesinden bakıldığında da herhangi bir olumsuz geri dönüşün olmayacağını bilmek kişileri rahatlatır ve içsel sorun bildirme niyetini artırır.

Liu vd. (2015) Güney Çin’de hizmet veren telekomünikasyon şirketinin 725 çalışanından anket yöntemi ile veri toplama ve analizler

gerçekleştirmiştir. Bu araştırmacılar ahlaki muhakemenin kişileri sorun bildirmeyi bir görev olarak görmeye yönelttiğini ve otantik liderliğin de örnek teşkil etmesi sayesinde çalışanların daha rahat sorun bildirme eyleminde bulunmasına olanak sağladığını gözlemlemiştir. Bunun yanında çalışanlar arasında ve çalışanla lider arasında olumlu bir diyalog ve güven ortamının kurulması onların rahatça fikir ve sıkıntılarını dile getirmesini sağlamakta, bu da sorun bildirme niyetini artırmaktadır. Liderin sağladığı psikolojik güvenlik ortamı sayesinde kişiler içsel sorun bildirme eylemini gerçekleştirirse daha az risk altında olacağını düşünmektedir.

Malik ve Nawaz'ın (2018) psikolojik güvenliğin etik liderlik ile içsel sorun bildirme niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolünü araştırmıştır. Bu araştırmada Pakistan'da bulunan en büyük beş bankanın toplam 233 çalışanından veri toplanmış olup analizler sonucunda psikolojik güvenliğin aracılık rolünün olduğu gözlenmiştir. Etik liderlik sayesinde çalışanlar sorun bildirme eyleminde bulunduktan sonra hain değil de yanlış ortaya çıkardıkları için kahraman olarak lanse edileceklerini bildiklerinden rahatça bu eylemde bulunabilirler. Bunun yanında büyüyen örgütler kurumsal imajı korumaya önem gösterirler. Kurumsal imajlarını korumanın ve güçlendirmenin en önemli yollarından biri de etik davranışları önemsemektir. Bu nedenle örgütlerin her türlü etik davranışı desteklemesi gerekir. Örgüt içi yanlış davranışların ortaya çıkarılmasını sağlayan sorun bildirme eylemi için de bu tür destekleyici güven ortamına ihtiyaç duyulmaktadır.

Cassematis ve Wortley (2013) kişisel faktörlerin sorun bildirme niyetine etkisini incelemiştir. Avusturalya'da özel sektörde çalışan ve daha önce "çalışırken sorun bildirenler" projesinde görev almış 188 kişiden veri toplanmıştır. Araştırmacılar sorun bildiren kişilerin bildirmeyenlere göre daha az korku hissettiğini, kişi kendisini ne kadar rahat hissederse sorun bildirme niyetinin de o kadar arttığını tespit etmiştir. Kişilerin olası bir misillemeden korkmaları onları sorun bildirmekten uzaklaştırmaktadır. Ayrıca yanlış davranışa şahit olan kişinin kişisel çıkarlarını göz önüne alarak hangi eylemin kendisine faydasının olacağına bakıp sorun bildirme kararı aldığı da görülmüştür.

Liyanarachchi ve Newdick (2009) misilleme korkusunun ve kişilerin ahlaki muhakeme düzeylerinin sorun bildirme niyetine etkisini incelemiştir. Hazırlanan üç sorun bildirme senaryosu Yeni Zelanda'da yaşayan ve muhasebe eğitimi gören 54 öğrenciye yöneltilmiştir. Misillemelerin sorun bildirme niyetine etkisini inceleyen araştırmacılar, daha az misilleme



korkusu içinde olan kişilerin sorun bildirme niyetlerinin daha fazla olduğunu öne sürmüştür. Elde edilen bulgulara göre daha rahat bir çalışma ortamında kişiler kendilerini psikolojik olarak güvende hissedecek ve olası misilleme girişimlerinden korunacaktır. Bu da kişileri sorun bildirmeleri için cesaretlendirecektir.

Park, Rehg ve Lee (2005) sorun bildirme niyetinin kültürle bağlantısını incelemiştir. Araştırmada toplumsal kültürün yanı sıra örgütsel kültürün etkisi de ele alınmıştır. Yazarlar sorun bildirmeye bakış açısının kişilerin sorun bildirme niyetlerini etkilediğini öne sürmüştür. Elde edilen bulgulara göre sorun bildirme konusunda örgüt içinde oluşturulan olumlu hava kişilerin kendilerini rahat ve güvende hissetmelerini sağlar. Bu sayede kişiler yanlış davranışa tanıklık ettiklerinde rahatça sorun bildirebilir. Örgüt kültürünün oluşturduğu olumlu hava aynı zamanda sorun bildirme sonrası kişilerin olası misilleme korkularını da ortadan kaldırır. Kişiler misilleme korkusu olmadan kendilerini güvende hissedip sorun bildirme eyleminde bulunabilir.

Nayir ve Herzig (2012) kişisel değer yönelimlerinin dışsal ve isimsiz (anonim) sorun bildirme tercihlerine etkisini inceledikleri çalışmada Türkiye’de çeşitli sektörlerdeki şirketlerden 327 yöneticiden veri toplamıştır. Sonuçlara göre bireycilik ile dışsal sorun bildirme arasında güçlü bir ilişki vardır.

Alleyne et al., (2018) örgütsel desteğin ve grup içinde sorun bildirmeye bakış açısının sorun bildirme niyetine etkisini araştırmıştır. Barbados’ta muhasebe firmalarında çalışan 114 muhasebeciden anket tekniği ile verilerin toplandığı araştırmada ulaşılan bulgulara göre grup içinde sorun bildirmeye karşı olumlu bir bakış açısı hâkimse bu durum gruptakilerin hem içsel hem de dışsal sorun bildirme niyetlerini olumlu etkiler. Bunun yanında örgütsel desteğin azalması dışsal sorun bildirmeyi artırmaktadır.

Çeşitli çalışmalarda demografik değişkenler ile sorun bildirme olgusu arasındaki bağlantı da ele alınmıştır. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) yaş, cinsiyet, iş seviyesi, eğitim düzeyi ve çalışma yılıyla sorun bildirme niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Meta-analiz yöntemi ile 21 makaleden alınan 26 örneklemden elde edilen 193 korelasyon ilişkisi incelenmiştir. Bulgulara göre yaşlı çalışanlar gençlere göre sorun bildirmeye daha yatkındır. Kadın çalışanlar erkeklerden daha fazla sorun bildirme eyleminde bulunurken cinsiyet farklılıklarının sorun bildirme niyetine

etkisine dair bir bulguya rastlanmamıştır. Kişilerin bir idari görevinin olması sorun bildirme niyetlerini artırmaktadır. Eğitim düzeyi ile sorun bildirme niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Keenan (2002) yaptığı araştırmada idari göreve sahip olmanın sorun bildirme niyetini artırdığı, ayrıca kişilerin yetkileri arttıkça sorun bildirme niyetlerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Gilligan (1982) çalışmasında kadınların erkeklere göre daha fazla ahlaki farkındalığa sahip olduğu ve sorun bildirme niyetlerinin de daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Keenan (1995) başka bir çalışmasında cinsiyet farklılığının sorun bildirme niyetine etkisini incelemiş ve erkeklerin kadınlara göre daha fazla sorun bildirme niyeti taşıdığı bulgusuna ulaşmıştır.

Park, Rehg ve Lee (2005) eğitim seviyesinin artmasının sorun bildirme niyetini az da olsa olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Örgütte çalışma süresiyle sorun bildirme niyeti arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Valentine ve Godkin (2019) yaş ve cinsiyetin sorun bildirme niyetine etkisini inceledikleri çalışmada olgun kişilerin gençlere göre, kadınların da erkeklere göre sorun bildirme niyetinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıda belirtilen çalışmaların bulgularından hareketle psikolojik güvenlik ortamının hem içsel hem de dışsal sorun bildirme niyetini artıracığı, eylemsiz kalma niyetini ise azaltacağı öngörülmektedir. Ayrıca çeşitli demografik değişkenler açısından çalışanların sorun bildirme niyetinde farklılıklar olabileceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H<sub>1</sub>: Çalışanın psikolojik güvenlik algısı güçlendikçe sorun bildirme niyeti artar.

H<sub>2</sub>: Çalışanın psikolojik güvenlik algısı güçlendikçe içsel sorun bildirme niyeti artar.

H<sub>3</sub>: Çalışanın psikolojik güvenlik algısı güçlendikçe dışsal sorun bildirme niyeti artar.

H<sub>4</sub>: Çalışanın psikolojik güvenlik algısı güçlendikçe eylemsiz kalma niyeti azalır.

H<sub>5</sub>: Yaş arttıkça sorun bildirme niyeti de artar.

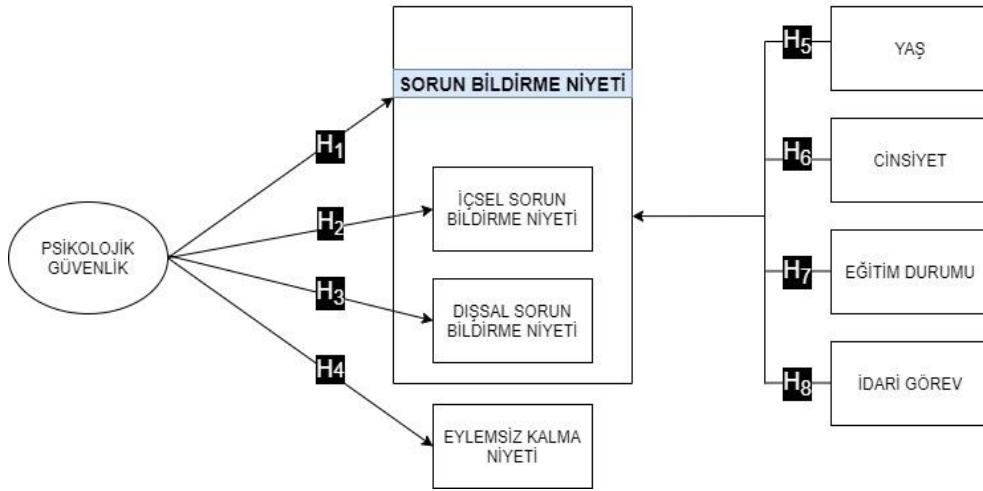


H<sub>6</sub>: Kadınların sorun bildirme niyeti erkeklere göre daha fazladır.

H<sub>7</sub>: Eğitim seviyesi yükseldikçe sorun bildirme niyeti artar.

H<sub>8</sub>: İdari göreve sahip kişilerin sorun bildirme niyeti daha fazladır.

Yukarıdaki hipotezler aşağıda Şekil 1’de araştırma modelinde gösterilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmada Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İşletme Lisans Programında öğrenim gören öğrencilerden bir işletmede çalışanlar ana kütle olarak seçilmiştir. Bu programda öğrenim gören öğrencilerin Türkiye'nin çeşitli illerinde bulunan işletmelerde çalışması ve bu anakütleden seçilen örneklem sayesinde araştırmanın farklı sektörlerin birlikte incelenmesine imkân tanması örneklem çalışmanın amacına uygunluğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca araştırmanın pandemi döneminin sosyal etkileşim açısından getirdiği yoğun sınırlamalar altındaki bir dönemde gerçekleştirilmesi sebebiyle seçilen örnekleme ulaşım kolaylığı önemli bir avantaj olmuştur. Söz konusu fakültenin verilerine göre aktif öğrenci konumunda 8802 kişi bulunmaktadır. Bu ana kütlede % 95 güven düzeyinde % 5 hata payı ile seçilecek minimum örneklem büyüklüğü 368 olarak hesaplanmıştır (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Bu bağlamda sistemde kayıtlı 8802 öğrenciye Atatürk Üniversitesi'nin kullandığı öğrenci bilgi sistemi (OBS) ve öğrenme yönetim sistemleri (LMS: Learning Management System) üzerinden anket çevrimiçi olarak açılmıştır.

Bu sistemler üzerinden öğrenciler isteğe bağlı olarak anketi cevaplamıştır. Belirlenen veri toplama süresinde evrenin % 36'sı olan 3168 öğrenci anketi cevaplamaya başlamıştır; ancak bu öğrencilerin sadece % 33,2'si anketi tamamlamıştır. Evrenin %11,9'undan dönüş alınmış, 1053 kişiden veri elde edilmiştir.

### 3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu çalışmada nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiş olup çevrimiçi anket uygulamasıyla veri toplanmıştır. Soru formunu oluşturulurken daha önce birçok çalışmada kullanılmış, güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ölçekler seçilmiştir. Soru formu üç bölümden oluşmakta olup ilk bölümde demografik sorular yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, idari görevinin bulunup bulunmadığı ve çalıştığı kurumdaki çalışma süresi ölçülmektedir.

İkinci bölümde sorun bildirme niyetini ölçen sorular bulunmakta olup Park vd.'nin (2005) geliştirdiği 9 soruluk ölçek kullanılmıştır. İlk üç soru dışsal sorun bildirme niyetini, sonraki 4 soru içsel sorun bildirme niyetini ve son 2 soru da eylemsiz kalma niyetini ölçmektedir.

Son bölümde ise Liang vd.'nin (2012) geliştirdiği 5 soruluk psikolojik güvenlik ölçeği kullanılmıştır. Hem sorun bildirme niyeti hem de psikolojik güvenlik algısı ölçekleri 5'li likert tipindedir. (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum). Bu ölçekler daha önce Türkçeye uyarlanmış olup (örneğin Yılmaz, 2015; Soyalan, 2019) yapılan çalışmalarda geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edilmiştir.

## IV. BULGULAR

### 4.1. Demografik Bulgular

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular şöyle özetlenebilir: katılımcıların % 50,9'u kadın, % 49,1'i erkektir. Katılımcıların % 34,5'inin 26-34 yaş grubunda iken % 33,7'si lise veya altı bir mezuniyet derecesine sahiptir. Çalışma alanı açısından dağılıma bakıldığında katılımcıların % 16,1'inin eğitim, %14,8'inin ise sağlık alanında çalıştığı gözlenmektedir. Katılımcıların % 45,9'u ise soru formunda yer verilen alanların dışında kalan alanlarda çalıştığını belirtmek üzere diğer seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların % 37,9'u idari göreve sahiptir ve çalışma süresi 1 ila 5 yıl olanlar örneklemin % 37,4'ünü oluşturmaktadır.

#### 4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi yapmadan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu ayrımın yapılabilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Bartlett Küresellik Testinin sonucu incelenmiştir. Her iki ölçek için de bulgular verilerin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Sorun bildirme niyetine ilişkin 9 maddelik ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanmış olup bulgular Tablo 1’de özetlenmiştir:

**Tablo 1.**  
**Sorun Bildirme Niyetine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi**

	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alfa
<b>1.Faktör: İçsel Sorun Bildirme Niyeti</b>	4,006	44,512	44,512	0,864	
Doğrudan bağlı çalıştığım üstüme (amirime) olayı bildirirdim.	0,787				
Çalıştığım işletmede üst seviyedeki yöneticilerime olayı bildirirdim.	0,786				
Çalıştığım işletmedeki resmi raporlama kanallarını kullanırdım.	0,617				
Çalıştığım işletmedeki içsel süreçleri izleyerek (prosedürleri takip ederek) olayı bildirirdim.	0,709				
<b>2.Faktör: Dışsal Sorun Bildirme Niyeti</b>	1,766	19,624	64,136	0,826	
Çalıştığım işletmenin dışındaki kanallara (örneğin ilgili devlet kurumlarına, basına vb.) bildirirdim.	0,802				
Çalıştığım işletmenin dışındaki ilgili yetkililere bildirirdim.	0,784				
Kamuoyuna (halka) olayı açıklardım.	0,649				
<b>3.Faktör: Eylemsiz Kalma Niyeti</b>	1,165	12,945	77,081	0,891	
Sergilenen yanlış davranış hakkında sessiz kalırdım.	0,901				
Yanlış davranışı hiç fark etmemiş gibi davranırdım.	0,901				

Tablo 1’de görüldüğü üzere sorun bildirme niyeti ölçeği 3 alt boyuttan oluşmuştur ve açıklanan toplam varyans değeri % 77,081’dir. Tüm

faktörlerin Cronbach Alfa katsayısı 0,7'den yüksek bulunduğundan her üç faktörün içsel tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir (Özdamar, 1999).

Psikolojik güvenlik ölçeğine ilişkin 5 maddeye açıklayıcı faktör analizi uygulanmış olup sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir:

**Tablo 2.**  
**Psikolojik Güvenlik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi**

	Faktör Yüklü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alfa
1.Faktör: Psikolojik Güvenlik		3,415	68,305	68,305	0,882
Çalıştığım işyerinde işimle ilgili gerçek duygularımı ifade edebilirim.	0,687				
Çalıştığım işyerinde düşüncelerimi özgürce ifade edebilirim.	0,783				
Çalıştığım işyerinde çalışanların gerçek duygularını açıkça ortaya koyması memnuniyetle karşılanır.	0,704				
Çalıştığım işyerindeki diğer çalışanlardan farklı fikirlere sahip olsam bile hiç kimse beni ayıplamaz.	0,646				
Çalıştığım işyerinde gerçek düşüncelerimi ifade etmenin bana zarar vereceğinden endişe duymuyorum.	0,595				

Tablo 2'de görüldüğü üzere psikolojik güvenlik ölçeği tek boyutludur ve açıklanan varyans değeri % 68,305'tir. Ayrıca Cronbach Alfa değeri ölçeğin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

### 4.3. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Bu çalışmada ele alınan değişkenlerin normal dağılım kalıbını önemli ölçüde ihlal etmediği belirlenmiştir. Tablo 3'te psikolojik güvenlik ile sorun bildirme niyeti arasındaki ilişkiler gösterilmiştir:

**Tablo 3.**

**Sorun Bildirme ile Psikolojik Güvenlik Arasındaki İlişkiler**

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Psikolojik Güvenlik	1	0,299**	0,226**	0,344**	-0,189**
2. Sorun Bildirme Niyeti (Genel)	0,299**	1			
3. Dışsal Sorun Bildirme Niyeti	0,226**		1	-	-
4. İçsel Sorun Bildirme Niyeti	0,344**		-	1	-
5. Eylemsiz Kalma Niyeti	-0,189**		-	-	1

(\*\* p<0,01)

Tablo 3'e bakıldığında sorun bildirme niyeti (genel) ile psikolojik güvenlik arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır (r= 0,299 ve p<0,01). Başka bir ifade ile psikolojik güvenlik arttıkça sorun bildirme niyeti de genel olarak artmaktadır. Ayrıca tabloda psikolojik güvenliğin dışsal ve içsel sorun bildirme niyeti ile de ayrı ayrı pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İlişkinin gücü değerlendirildiğinde, psikolojik güvenliğin içsel sorun bildirme niyeti ile ilişkisinin (r= 0,344) dışsal sorun bildirmeyele ilişkisinden (r= 0,226) daha güçlü olduğu saptanmıştır. Bu durum beklentilere uygundur; çünkü içsel sorun bildirme niyeti örgütteki psikolojik güvenlik ortamıyla yakından bağlantılıdır. Dışsal sorun bildirme kararının alınmasında ise örgüt dışı pek çok faktör devreye girmektedir. Eylemsiz kalma niyeti ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlüdür (r= -0,189). Bu bulguya göre çalışanın psikolojik güvenlik algısı arttığında eylemsiz kalma isteğinin azalacağı söylenebilir.

Hipotezleri test etmek için basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 4'te psikolojik güvenliğin sorun bildirme niyetine etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları özetlenmiştir:

**Tablo 4.**

**Psikolojik Güvenliğin Sorun Bildirme Niyetine Etkisi**

Model (Katsayılar)	B	t	β	P
Sabit	2,619	40,369		0,000**
Psikolojik Güvenlik	0,181	10,152	0,299	0,000**
R <sup>2</sup>	0,089			
F	103,066			0,000**

Bağımlı Değişken: Sorun Bildirme Niyeti, Bağımsız Değişken: Psikolojik Güvenlik ve \*\*p<0,01

Tablo 4'e göre psikolojik güvenlik sorun bildirme niyetinin toplam varyansının % 8,9'unu açıklamaktadır ( $F=103,066$ ) ve sorun bildirme niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ( $\beta= 0,299$ ). Yani çalışanın psikolojik güvenlik algısı sorun bildirme niyetini artırır. Bu bulgular doğrultusunda  $H_1$  hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5'te psikolojik güvenliğin içsel sorun bildirme niyetine etkisini gösteren regresyon analizinin sonuçları özetlenmiştir:

**Tablo 5.**  
**Psikolojik Güvenliğin İçsel Sorun Bildirme Niyetine Etkisi**

Model (Katsayılar)	B	t	$\beta$	P
Sabit	3,064	32,901		0,000**
Psikolojik Güvenlik	0,304	11,864	0,344	0,000**
R <sup>2</sup>	0,118			
F	140,757			0,000**

Bağımlı Değişken: İçsel Sorun Bildirme Niyeti, Bağımsız Değişken: Psikolojik Güvenlik ve \*\* $p<0,01$

Tablo 5'e göre psikolojik güvenlik içsel sorun bildirme niyetinin toplam varyansının % 11,8'ini açıklamaktadır ( $F=140,757$ ). Psikolojik güvenlik içsel sorun bildirme niyetini artırmaktadır ( $\beta= 0,344$ ). Bu bulgular doğrultusunda  $H_2$  hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6'da psikolojik güvenliğin dışsal sorun bildirme niyetine etkisini gösteren regresyon analizinin sonuçları özetlenmiştir:

**Tablo 6.**  
**Psikolojik Güvenliğin Dışsal Sorun Bildirme Niyetine Etkisi**

Model (Katsayılar)	B	t	$\beta$	P
Sabit	2,441	20,925		0,000**
Psikolojik Güvenlik	0,242	7,531	0,226	0,000**
R <sup>2</sup>	0,051			
F	56,709			0,000**

Bağımlı Değişken: Dışsal Sorun Bildirme Niyeti, Bağımsız Değişken: Psikolojik Güvenlik ve \*\* $p<0,01$

Tablo 6'ya göre psikolojik güvenlik dışsal sorun bildirme niyetinin toplam varyansının % 5,1'ini açıklamaktadır ( $F=56,709$ ).  $\beta$  katsayısı 0,226 çıkmış olup; istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre psikolojik güvenliğin dışsal sorun bildirme niyetini artırdığını öne süren  $H_3$  hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7'de psikolojik güvenliğin eylemsiz kalma niyetine etkisini gösteren regresyon analizinin sonuçları özetlenmiştir:

**Tablo 7.**  
**Psikolojik Güvenliğin Eylemsiz Kalma Niyetine Etkisi**

Model (Katsayılar)	B	t	$\beta$	P
Sabit	1,994	22,045		0,000**
Psikolojik Güvenlik	-0,155	-6,234	-0,189	0,000**
$R^2$	0,036			
F	38,869			0,000**

Bağımlı Değişken: Dışsal Sorun Bildirme Niyeti, Bağımsız Değişken: Psikolojik Güvenlik ve \*\* $p<0,01$

Tablo 7'ye göre psikolojik güvenlik eylemsiz kalma niyetinin toplam varyansının % 3,6'sını açıklamaktadır ( $F=38,869$ ).  $\beta$  katsayısı -0,189 olup istatistiksel açıdan anlamlıdır. Buna göre psikolojik güvenliğin eylemsiz kalma niyetini azalttığını öne süren  $H_4$  hipotezi desteklenmiştir.

$H_5$  hipotezi kadınların sorun bildirme niyetinin erkeklere göre daha fazla olduğunu öne sürmektedir. Yapılan t testinde p değeri 0,244; t değeri ise -1,165 bulunmuş olup cinsiyet açısından sorun bildirme niyetinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu nedenle  $H_5$  hipotezi desteklenememiştir. Yaş arttıkça sorun bildirme niyetinin artacağını öne süren  $H_6$  hipotezini test etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda p değeri 0,190 olduğundan  $p=0,05$  anlam düzeyinde bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre  $H_6$  hipotezi desteklenememiştir. Eğitim düzeyindeki artışın sorun bildirme niyetine etkisine bakıldığında yine anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu ilişki için p değeri 0,176'dır, bu nedenle  $H_7$  hipotezi de desteklenememiştir. Son olarak idari görevin sorun bildirme niyetini artırdığını öne süren  $H_8$  hipotezi test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre idari görev açısından sorun bildirme niyetinde anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir ( $p=0,985$ ,  $t=0,082$ ). Bu nedenle  $H_8$  hipotezi desteklenememiştir.



## V. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada çalışanın psikolojik güvenlik algısı ile sorun bildirme niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Psikolojik güvenlik ile dışsal sorun bildirme niyeti arasında zayıf ila orta şiddette ( $r=0,226$ ) pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İçsel sorun bildirme niyeti ile psikolojik güvenlik arasında da anlamlı ve pozitif bir yönde ilişki vardır ( $r=0,344$ ) ve bu ilişki dışsal sorun bildirme niyeti ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişkiden daha kuvvetlidir. Eylemsiz kalma niyeti ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişki negatif yönlüdür ( $r=-0,189$ ).

Hipotezleri test etmek için basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik güvenliğin bir bütün olarak sorun bildirme niyetini artırdığı bulunmuştur ( $F=103,066$  ve  $p<0,01$ ).  $\beta$  katsayısı  $0,299$ 'dur ve  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik güvenlik içsel sorun bildirme niyetinin toplam varyansının %11,8'ini açıklamaktadır,  $\beta$  katsayısı  $0,344$ 'tür ve  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik güvenlik dışsal sorun bildirme niyetinin toplam varyansının %5,1'ini açıklamaktadır,  $\beta$  katsayısı  $0,226$ 'dır ve  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik güvenlik eylemsiz kalma niyetinin toplam varyansının %3,6'sını açıklamaktadır,  $\beta$  katsayısı  $-0,189$ 'dir ve  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgular diğer araştırmacıların bulgularıyla örtüşmektedir [örneğin; Liyanarachchi & Newdick,(2009), Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005), Liu et al. (2015), Cassematis & Wortley (2013), Park et al. (2005), Anugerah et al.(2019), Liu et al. (2015), Malik & Nawaz (2018), Nayir & Herzig (2012), Alleyne et al. (2018)].

Yapılan analizlere ek olarak bazı demografik değişkenler açısından çalışanların sorun bildirme niyetinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Ulaşılan bulgulara göre cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve idari görev açısından çalışanların sorun bildirme niyetinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Kadınlarla erkekler arasında sorun bildirme niyeti açısından anlamlı bir fark olmadığı bulgusu literatürdeki bazı araştırma sonuçlarıyla (örneğin Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) örtüşürken bazılarıyla örtüşmemektedir (örneğin Gilligan (1982) ve Valentine ve Godkin (2019) kadınların sorun bildirme niyetlerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu, Keenan (1995) ise erkeklerin sorun bildirme niyetinin kadınlara göre daha fazla olduğunu bulmuştur). Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında ise Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ve Valentine ve Godkin (2019) çalışmalarında daha olgun kişilerin gençlerden daha fazla sorun bildirme niyeti taşıdıklarını görmüştür. Bu çalışmaların sonuçları bu



araştırmanın sonuçlarına ters düşmüştür. Park, Rehg ve Lee (2005) de eğitim düzeyindeki artışın az da olsa sorun bildirme niyetini artırdığını belirtmiştir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ise bu çalışmanın bulgularıyla örtüşür şekilde eğitim düzeyi ile sorun bildirme niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Bu çalışmada idari görev açısından sorun bildirme niyetinde anlamlı bir farklılık gözlenmemesine karşın Keenan'ın (2002) ve Mesmer-Magnus ve Viswesvaran'ın (2005) çalışmalarında idari görevin sorun bildirme niyetine olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu bulgular cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve idari görevin sorun bildirme niyetine etkisinin daha fazla araştırılmaya ihtiyaç gösterdiğine işaret etmektedir. Ayrıca bu değişkenlerin etkisi çalışılan sektöre ve mesleğe göre de farklılık gösterebileceğinden yapılacak çalışmalarda sektör ve meslek farklarının doğurabileceği farklılıklar olduğu dikkate alınmalıdır. Sektöre ve mesleğe özgü dinamikler demografik faktörlerin sorun bildirme niyetine etkisi açısından farklılıkların doğmasına neden olabilir.

Bulgular değerlendirildiğinde psikolojik güvenliğin sorun bildirme niyeti üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu söylenebilir. Kişilerin çalışma ortamında kendilerini psikolojik olarak güvende hissetmeleri sorun bildirme gibi sonuçları sorun bildiren kişi için büyük problemler doğurabilecek bir eylemi daha kolay gerçekleştirmesini sağlar. Psikolojik güvenlik ortamının sağlanması kişinin yeni yollar denemesine yardımcı olur, bunun kendisi için öngörülebilir ve riskten uzak olduğunu hissetmesini sağlar. İş ortamında herhangi bir kaygı içinde olmayan kişinin zorluklarla başa çıkabileceğine inanmasına yardımcı olur. Bunun yanında psikolojik güvenlik kişilerin kendilerini iş ortamında rahatça göstermelerini, düşünceleri başkalarını rahatsız edecek olsa dahi bunları açıklayabilmelerini ve bundan dolayı iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından suçlanmayacaklarını bilmelerini sağlar. Dolayısıyla psikolojik güvenlik, sorun bildirme eyleminde itici bir güç olarak değerlendirilebilir. Bu gücün içsel sorun bildirme üzerindeki etkisi beklendiği gibi daha yüksektir. Buradan kişiler için içsel sorun bildirmenin çok daha güvenli bir tercih olarak görüldüğü sonucu çıkarılabilir. Alanyazın incelendiğinde zaten içsel sorun bildirmenin çok daha fazla tercih edildiği bilgisine ulaşmak mümkündür (Bather & Kelly, 2005:5). İçsel sorun bildirmenin daha yapıcı ve koruyucu olduğu düşünüldüğünde bu sonuç beklentilerle uyusmaktadır. Sıkıntıların dışarı yansıtılmadan örgüt içinde çözülme şansı kişilerin içsel sorun bildirme niyetlerini artırır. Bu sayede ne örgüt ne de kişiler yapılan yanlıştan büyük zararlar görmeden kurtulabilir. Psikolojik güvenliğin yapısı itibarıyla de

işsel sorun bildirmeyi daha fazla etkilemesi beklenir. Örgüt içinde oluşturulan psikolojik güvenlik ortamı çalışanın örgüte bağlılığını ve iyi ikili ilişkiler kurmasını sağlayabilir. Liderin çalışanlara yakın davranması, fikirlerine değer vermesi ve onları dinlemesi, örgütsel destek ile kişilere eylem ve söylemlerinden dolayı korku yaşamayacakları rahat bir çalışma ortamı yaratılması ve grup içinde kişilerin birbirlerine değer vermesi örgüte ve kişilere gelebilecek zararları en az indirtmeye yönlendirir. İş arkadaşlarına ve örgüte bağlılık ve yakınlık duyan kişiler işsel sorun bildirmeyi tercih edecektir. Dışsal sorun bildirmenin hem sorun bildiren kişiye hem de örgüte ağır sonuçlar doğurabilecek olması onun genelde son tercih olarak görülmesine yol açar. İşsel sorun bildirmenin yeteri kadar ciddiye alınmaması, sorunun çözüme ulaşmaması, yönetimin yaptırımında bulunmak istememesi, olayın üstünün kapatılmaya çalışılması, sorun bildirenin susturulmaya ve hatta cezalandırılmaya çalışılması kişileri dışsal sorun bildirmeye yönlendirecektir. Psikolojik güvenliğin kişilerin örgüte bağlılığını ve ikili ilişkilerini güçlendirmesi yapıcı değil de sonuç odaklı bir yol olan dışsal sorun bildirme niyetine etkisi daha azdır.

Sorun bildirme örgüt içi bir yanlış davranışın ifşa edilmesi olduğu için sorun bildiren kişiyi birçok olası tehlike bekler. Sorun bildiren kişi iş yerinde dışlanabilir, ayrımcılığa ve damgalanmaya maruz kalabilir, hak edilmiş terfilerden mahrum bırakılabilir, işten çıkarılabilir, tehdit edilebilir ve hatta bu nedenden dolayı kariyeri bitebilir. Sorun bildiren kişiyi bekleyen tüm bu olumsuz ihtimallerin ortadan kaldırılması kişinin sorun bildirme niyetini artıracaktır; ancak sadece olumsuz ihtimallerin kaldırılması bazı durumlarda sorun bildirme niyetinin eyleme dönüşmesini sağlamayabilir. Belirsizlikler ortadan kalksa dahi kişilerin sorun bildirme eylemini gerçekleştirmek için desteklenmesi ve ödüllendirilmesi gerekebilir. Aksi takdirde ahlaki farkındalık, ikili ilişkiler ve katı otorite gibi nedenlerden dolayı kişinin eylemsiz kalma niyeti artacaktır. Psikolojik güvenliğin olmadığı durumlarda da eylemsiz kalma niyeti sorun bildirme niyetine ağır basabilir. Psikolojik güvenliğin sağlanmasında belli başlı faktörler etkili olmaktadır. Teşvik edici liderlik, ikili ilişkilerin iyi kurulması, uygulama alanlarının oluşturulması, örgütsel desteğin hissettirilmesi ve pozitif grup içi bakış açısı psikolojik güvenlik ortamının kurulmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenle bu alt boyutların sorun bildirme niyetine dolaylı yoldan olumlu etkisi bulunmaktadır.

Bu araştırma ile son yıllarda örgütlerin çok önem verdiği konularından biri olan etik üzerine bazı bulgular elde edilmiştir. Elde edilen

*İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 2022; 10(1):87-112. DOI: 10.22139/jobs.1012565*

**Sorun Bildirme  
Niyeti İle  
Psikolojik  
Güvenlik  
Arasındaki  
İlişkinin  
İncelenmesine  
Yönelik Bir  
Araştırma  
106**

bulguların birçok sektörde rekabet avantajı sağlamak isteyen ve/veya denetim konularında güçlenmek isteyen birçok örgüte yol göstereceği düşünülmektedir. Örgüt içinde görülen yanlış davranışların sadece denetim kanallarıyla bulmak mümkün olmadığı için çalışanların da denetim faaliyetlerine katkısına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda sorun bildirme eylemi belki de en önemli denetim yollarından biri olarak görülebilir; ancak sorun bildirme eyleminin gerçekleştirilmesi zor ve riskli bir yol olduğu düşünüldüğünde kişilerin sorun bildirme niyetlerini artırmak için psikolojik olarak güvende hissetmeleri gerekmektedir. Psikolojik güvenlik ortamı ise liderin desteği, iyi ikili ilişkilerin kurulması, örnek uygulama alanlarının oluşturulması, örgütsel desteğin hissettirilmesi ve grup içinde olumlu hava oluşturulması ile sağlanabilir. Gelecekteki çalışmalarda sorun bildirme niyeti ve psikolojik güvenlik algısı değişkenlerinin nitel analizler yoluyla derinlemesine ele alınması bunlar arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca bu çalışmada psikolojik güvenlik değişkeni alt boyutlarına inilmeden bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Yapılacak çalışmalarda bu değişkenin alt boyutlarının (liderlik, ikili ilişkiler, uygulama alanı, örgütsel destek ve grup dinamikleri) sorun bildirme niyetine etkisinin incelenmesi bunların içsel ve dışsal sorun bildirme niyetine etkisini karşılaştırmaya imkan sağlayacaktır. Ayrıca psikolojik güvenliğin sorun bildirme niyeti ile onun çeşitli öncülleri arasındaki ilişkide aracı veya düzenleyici rol oynayıp oynamadığının ortaya konması da literatüre anlamlı bir katkı sağlayacaktır. Son olarak gelecekteki çalışmalarda sektör temelli incelemelerin yapılması psikolojik güvenlik algısının hangi sektörlerde sorun bildirme niyeti üzerinde daha fazla etkili olduğunun anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Yazar Katkıları

**Fikir / Kavram:** Burak BORULU/ Canan Nur KARABEY

**Araştırma Tasarımı:** Canan Nur KARABEY

**Makale Yazımı:** Burak BORULU

**Veri Toplama:** Burak BORULU

**Analiz:** Burak BORULU/ Canan Nur KARABEY

**Eleştirel Okuma:** Canan Nur KARABEY

Çıkar Çatışması Bildirimi

Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

## KAYNAKÇA

- Alleyne, P., Hudaib, M. & Haniffa, R. (2018). The Moderating Role of Perceived Organisational Support in Breaking the Silence of Public Accountants. *Journal of Business Ethics*, 147 (3), 509–527.
- Anugerah, R., Abdilllah, 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.
- Baltacı, A. (2017). Bilgi Uçurma: Kavram ve Kuramsal Temeller. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (2), 397–423.
- Bather, A. & Kelly, M. (2005). Whistleblowing: The Advantages of Self-Regulation. *Department of Accounting Working Paper Series*, 82, 1–11. <http://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/1683>.
- Cassematis, 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.
- Chang, Y., Wilding, M. & Shin, M. C. (2017). Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance and Management Review*, 40(4), 676–700.
- Donkin, M., Smith, R. & Brown, A. J. (2008). How do officials report? Internal and external whistleblowing". In J. A. Brown (Eds.), *Whistleblowing in the Australian public sector: Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organizations* (83-108). Canberra: ANUE Press.

*İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 2022; 10(1):87-112. DOI: 10.22139/jobs.1012565

**Sorun Bildirme  
Niyeti İle  
Psikolojik  
Güvenlik  
Arasındaki  
İlişkinin  
İncelenmesine  
Yönelik Bir  
Araştırma  
108**

- Edmondson, A. C. (2003). Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-Level Lens. In R. M. Kramer & K. S. Cook (Eds.), *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches*, Russell Sage Foundation, 239–272.
- Edmondson, A. C. & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 23–43.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press.
- Iko Afe, C. E., Abodohou, A., Mebounou, T. G. C. & Karuranga, E. (2018). Perceived Organizational Climate and Whistleblowing Intention in Academic Organizations: Evidence from Selçuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*, 9(3), 1–20.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77–94.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Keenan, J. P. (1995). Whistleblowing and The First-level Manager: Determinants of Feeling Obligated to Blow The Whistle. *Journal of Social Behavior & Personality*, 10(3), 571–584.
- Keenan, J. P. (2002). Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(1), 17–32.
- Liang, J., Farh, C. I. & Farh J. L. (2012). Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination. *Academy of Management Journal*, 55, 71–73.
- Liu, S., Liao, J. & Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107–119.
- Liyanarachchi, G. & Newdick, C. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-blowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37–57.
- Malik, M. S. & Nawaz, M. K. (2018). The Role of Ethical Leadership in Whistleblowing Intention among Bank Employees: Mediating Role of Psychological Safety. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(4), 238–252.
- 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.

Nayir, D. Z. & Herzig, C. (2012). Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107(2), 197–213.

Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özgener, Ş., Tanç, A. & Ulu, S. (2018). Çalışma Yaşamında Sorun Bildirme Sistemi (Whistleblowing System). İçinde A. Keser, G. Yılmaz; S. Yürür (Eds.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, 193–217.

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, 387–403.

Schein E. H. (1993). How Can Organizations Learn Faster? The Challenge of Entering the Green Room. *Sloan Management Review*, 34, 85–92.

Schein E. H. & Bennis, W. (1965). *Personal and Organizational Change through Group Methods*. New York: Wiley.

Soyalın, M. (2019). *Örgütsel Etik İklim, Psikolojik Güvenlik, Güç Mesafesi Yönelimi Ve Çalışan Sessizliği Davranışı Arasındaki İlişkiler*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.

The Survey System. (2021), Creative Research Systems, <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. Erişim Tarihi: 15.10.2021.

Valentine, S& Godkin, L. (2019). Moral Intensity, Ethical Decision Making, and Whistleblowing Intention. *Journal of Business Research*, 98 (2), 277–288.

Yılmaz, N., (2015). *Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Etik Değerler Ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

**A RESEARCH TO INVESTIGATE THE RELATIONSHIP  
BETWEEN WHISTLEBLOWING INTENTION AND  
PSYCHOLOGICAL SAFETY****EXTENDED ABSTRACT**

Whistleblowing mechanism, which the employees participate in the audit activities, is based on the understanding that when they notice a wrongdoing within the organization, they report it to the authorized managers or to the authorized people or units from outside the organization. Donkin et al. (2008) defined the whistleblowing as reporting of unethical or illegal behaviors and practices encountered by employees who have previously worked or are currently working in an organization (Baltacı, 2017:399-400).

In Jubb's (1999) definition, it was stated that suspicious behavior is also a reason for reporting a problem. It is defined as a former/current employee informing the relevant authorities in order to protect organization and prevent from important wrongdoing or practice that is considered illegal, suspicious or harmful (Jubb, 1999:77). Whistleblowing intention is the basis of the whistleblowing in many ways (Chang, Wilding, & Shin, 2017:3).

Whistleblowing intention shows to what extent the value judgments of the person push him to action during the decision to report a problem after a mistake is noticed (Iko Afe et al., 2018: 4). In this study, the effect of psychological safety on whistleblowing intention was investigated. This study will also compare the impact of psychological safety on the internal and external whistleblowing intentions.

In addition, the effect of psychological safety on the choice of silence, that is, inaction, will also be examined. Since demographic variables are predicted to affect whistleblowing intention, their effects will also be investigated. The research hypotheses are:

H<sub>1</sub>: If employee's perception of psychological safety gets stronger, whistleblowing intention increases.

H<sub>2</sub>: If employee's perception of psychological safety gets stronger, internal whistleblowing intention increases.

H<sub>3</sub>: If employee's perception of psychological safety gets stronger, external whistleblowing intention increases.



H<sub>4</sub>: If employee's perception of psychological safety gets stronger, intention to stay inactive decreases.

H<sub>5</sub>: Intention to blow the whistle rises with age. Older people are more likely to blow the whistle than younger people.

H<sub>6</sub>: Women are more likely to blow the whistle than men.

H<sub>7</sub>: Higher education level provides higher intention to blow the whistle.

H<sub>8</sub>: People with administrative duties are more likely to blow the whistle.

In this research, the students who are studying in Atatürk University Open Education Faculty Business Undergraduate Program, who are currently working in a business, were selected as the universe. According to the data of the aforementioned faculty, there are 8802 active students. The minimum sample size to be selected from this population, with a 95% confidence interval and a 5% margin of error, was calculated as 368. An online questionnaire was opened to 8802 registered students via the student information system (OBS) and learning management systems (LMS) used by Atatürk University. During the designated data collection period, 3168 students, 36% of the population, started to answer the questionnaire; however, only 33.2% of these students completed the survey. As a result, feedback was received from 11.9% of the population, and data were obtained from 1053 people.

The questionnaire consists of three parts, and the first part includes demographic questions. Some demographic information like gender, age, education level, the sector they work in, whether they have an administrative duty and the working time in the institution are taken. In the second part, a 9-question scale developed by Park et al. (2005) used to measure the whistleblowing intention. The first three questions of this scale measure external whistleblowing intention, the next 4 questions measure internal whistleblowing intention and the last 2 questions measure intention to stay inactive. In the last part, a 5-question psychological safety scale developed by Liang et al. (2012) was used. Both the whistleblowing intention and the perception of psychological safety scales are in 5-point Likert scales. (1-Strongly Disagree, 2-Disagree, 3-Neither, 4-Agree, 5-Strongly Disagree).

First of all, explanatory factor analysis was implemented on the scales, and factor structures were revealed. Afterwards, correlation and regression analyzes were applied. As a result of the analysis, H<sub>1</sub> hypothesis, which asserts that psychological safety as a whole has a positive impact on



whistleblowing intention, was accepted. Hypotheses H<sub>2</sub> and H<sub>3</sub>, claiming that psychological safety increases internal and external whistleblowing intentions, respectively, were also confirmed, and also it was observed that the effect on internal whistleblowing intention was higher than external, as expected. H<sub>4</sub> hypothesis, which claims that psychological safety will reduce the intention to stay non-active, was also accepted. These findings reveal that the employee's perception of psychological safety should be taken into account in the context of directing employees to blow the whistle on workplace wrongdoingswhistle blow..

When the effect of demographic variables was examined, it was concluded that none of the demographic variables significantly affected the whistleblowing intention. H<sub>5</sub> hypothesis asserting that women's whistleblowing intention is higher than that of men, H<sub>6</sub> hypothesis suggesting that whistleblowing intention will increase as the age of the employee increases, and H<sub>7</sub> hypothesis suggesting that whistleblowing intention increase if the level of education increases has been rejected. Similarly, H<sub>8</sub> hypothesis, which suggests that employees with administrative duties will have a higher whistleblowing intention was also rejected. These findings show that the effect of demographic variables on whistleblowing intention is quite weak.

The results of this study are expected to guide organizations in various industries that aim to achieve competitive advantage and improve control function. Since all the wrongdoings in an organization could not be detected through traditional control mechanisms, employees must make contribution to the functioning of the control systems. In this context whistleblowing could be seen as one of the most important control tools. When employees feel psychological safety they embark on the risky and often dangerous task of whistleblowing. Psychological safety could be constructed through leadership support, mutual trust between employees, freedom of speech, organizational support and effective group dynamics. Future studies should examine the relationship between psychological safety and whistleblowing intention in depth through qualitative approaches. Moreover this study addressed psychological safety in total. Future studies investigating the impact of sub dimensions of psychological safety on intention to blow the whistle will make a unique contribution to our understanding of those two phenomena.