



## Kişilik ve Whistleblowing İlişkisi: A ve B Kişilik Tiplerine Göre İhbarcılık Niyet ve Nedenleri

### Personality and Whistleblowing Relationship: Intentions and Reasons for Whistleblowing According to A and B Personality Types

İrem KILIÇ<sup>1</sup>, Emin KUZKAYA<sup>2</sup>, Eymen GÜREL<sup>3</sup>

#### Öz

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, A ve B kişilik tiplerine göre potansiyel muhasebe meslek mensubu adaylarının ihbarcılık niyet ve nedenlerinin incelenmesidir.

**Tasarım/Yöntem:** Araştırmada tesadüfi olamayan yöntemlerden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 450 katılımcı ile yüz yüze anket yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Analizler sonucunda; katılımcıların A ve B kişilik tiplerine göre ihbarcılık niyetlerinin içsel, dışsal, destekçi ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği; ihbarcılık nedenlerinin ise örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değer, misilleme kaygısı ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kişilik tipleri ile ihbarcılık niyetleri ve ihbarcılık nedenleri arasındaki ilişki için yapılan analiz sonucunda ise; kişilik tipleri ile içsel, dışsal, destekçi ve ihbarcılık niyetleri geneli arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu; kişilik tipleri ile örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değer, misilleme kaygısı ve ihbarcılık nedenleri geneli arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Sınırlılıklar:** Örneklemin sadece Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden oluşması; A ve B kişilik tipleri ile ihbarcılık niyet ve nedenleri ölçeklerinin kullanılması araştırmanın sınırlılıklarıdır.

**Özgünlük/Değer:** Literatür incelendiğinde ihbarcılık niyet ve nedenlerinin A ve B tipi kişilik tiplerine göre incelendiği bir çalışmaya rastlanmamakla beraber kişilik özellikleri ve ihbarcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu bakımdan araştırmanın özgün niteliği bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, A ve B Kişilik Tipleri, İhbarcılık Niyeti, İhbarcılık Nedenleri

#### Abstract

**Purpose:** The purpose of this research is to examine the whistleblowing intentions and reasons of potential professional accountant candidates according to A and B personality types.

**Design/Methodology:** A face-to-face survey was conducted with 450 participants who were determined by the convenience sampling method, which is one of the non-random methods. The obtained data were analyzed in the SPSS program.

**Findings:** As a result of the analysis; According to the A and B personality types, the whistleblowing intentions of the participants showed a significant difference in internal, external, supportive and scale-wide; On the other hand, it was determined that the reasons for whistleblowing differed significantly in terms of organizational benefit, moral and professional value, retaliation anxiety and scale. As a result of the analysis made for the relationship between personality types, whistleblowing intentions and reasons for whistleblowing; there is a negative and significant relationship between personality types and internal, external, supportive and whistleblowing intentions; It has been concluded that there is a negative and significant relationship between personality types and organizational benefit, moral and professional value, retaliation anxiety and whistleblowing reasons in general.

**Limitations:** The sample consisted of only students studying at Muğla Sıtkı Koçman University; The use of A and B personality types and whistleblowing intentions and reasons scales are the limitations of the research.

**Originality/Value:** When the literature is examined, there is no study in which whistleblowing intentions and reasons are examined according to A and B type personality types, but there are limited studies examining the relationship between personality traits and whistleblowing. In this respect, the research has a unique quality.

**Keywords:** Personality, A and B Personality Types, Intention to Whistleblower, Reasons for Whistleblowing

<sup>1</sup> Bilim Uzmanı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman, kilicirem7@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9637-5821

<sup>2</sup> Bilim Uzmanı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman, eminkuzkaya@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5531-4873.

<sup>3</sup> Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman, eymengurel@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1759-4530.

## 1. GİRİŞ

Dünyada gerçekleşen birçok olumsuz gelişme sonucunda etik değerlere yönelik hassasiyet ve taleplerde artış meydana gelmiştir. Gerek yatırımcıların gerek toplumun muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerinden etkilenmesi, muhasebe mesleğinin etik bir şekilde yürütülmesi açısından önem taşımaktadır. Örgütler, kurumu zedeleyecek davranışlardan uzak, uygun çalışma ortamını sağlamaya çalışmakta ve bu bağlamda ise yasadışı, etik olmayan eylemleri önlemek amacı ile çaba göstermektedir (Bjorkelo vd., 2008). İhbarcılık etik olmayan uygulamaların işletme içi veya işletme dışındaki yetkili kişilere durumun bildirilmesi olarak ifade edilmekte, uygunsuz davranışların açığa çıkarılmasında önemli bir davranış biçimi olarak ifade edilmektedir (Çiftçi & Çiftçi, 2017).

Çalışanların ihbar davranışlarını gerçekleştirmede belirleyici olduğu düşünülen bir unsur ise kişilik özellikleri olarak ifade edilebilmektedir. Kişilik, bir kişiyi diğer kişilerden ayıran değer ve özelliklerden meydana gelmektedir. Dolayısıyla örgüt içinde yaşanan yasa ve etik dışı durumlara karşı gösterilen tepkiler, çalışanların kişiliğine göre de farklılık gösterebilmektedir (Çetinel & Taslak, 2019). A ve B tipi kişilik türü ilk olarak Friedman ve Rosenman tarafından 1950’li yıllarda gündeme gelmiştir (Semiz, 2015). A tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler rekabetçi olmalarıyla ön plana çıkmaktadır. Sabırsız, hırslı, mükemmelliyetçi ve beklemeyi sevmemeleri A tipinin temel özellikleri olarak ifade edilebilmektedir (Özsoy & Yıldız, 2013). B tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler ise; uysal, uyumlu ve katı prensipleri olmayan kişilik özellikleri göstermektedir (Sakallı, 2018). Bu bağlamda bu çalışmada geleceğin potansiyel muhasebe meslek mensubu adaylarının A ve B kişilik tiplerine göre ihbarcılık niyet ve nedenlerinin incelenmesi çalışmanın ana amacı içerisinde yer almaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Whistleblowing (İhbarcılık) Kavramı ve Önemi

Türkçe’de tanım olarak fikir birliğine varılmış herhangi bir karşılığı olmayan whistleblowing kavramı, İngiliz polislerin suç eylemi üzerinde bir kişiyi gördüğünde gerek meslektaşlarını gerekse halkı bilgilendirme amacıyla düdük çalmasından türetilmiştir (Pitt, 1996). Whistleblowing kavramı ilk olarak 1971 yılında Ralph Nader tarafından “whistleblower” olarak kullanılmıştır (Kördeve, 2017). Türkiye’de whistleblowing konusuna yönelik yapılan çalışmalarda “whistleblowing” kavramını Türkçeleştirmek adına çeşitli ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadeler arasında ihbarcılık, raporlama, bilgi uçurma, izharcılık, bilgi ifşası, sorun bildirme gibi çeşitli kelimeler yer almaktadır (Bakar, 2012; Toker Gökçe, 2014; Taş & Antalya, 2015; Uyar & Yelgen, 2015). Bu çalışmada ise whistleblowing kavramının karşılığı, daha kolay anlaşılabilir olması nedeni ile, ihbarcılık şeklinde tercih edilmiştir.

İhbarcılık, kamuya mal olmuş bir eylemin haksızlığı düzetecek olan örgüt ile veya dışarıdan yetkili kişilerle paylaşılmasını ifade etmektedir (Jubb, 1999). Saygan ve Bedük (2013) ihbarcılığı, örgüt içinde yaşanan ahlak ve etik dışı davranışların önlenmesi amacı ile bu durumun gerekli kişilere bildirilmesi olarak tanımlamıştır. Lewis (2001) ise ihbarcılığı, örgüt içerisindeki ihmal ve suistimallerin ortaya çıkarılması şeklinde tanımlamıştır. İhbarcılığa herhangi bir örgütte karşılaşılabilmekte, etik görülmeyen davranışların ortaya çıkması halinde bu söz konusu davranışların ifşalanması amacı ile gerçekleştirilebilmektedir (Yılmaz, 2009).

Örgüt içinde yer alan yanlışlıkları, makul bir inanç ile çözüm aramak amacı ile ilgili kişilere bildiren kişiler ihbarcı olarak tanımlanmaktadır (Gunsalus, 1998). Diğer bir ifade ile ihbarcılığa konu olan herhangi bir faaliyeti ilgili kişilere bildirenler kişiler ihbarcı olarak ifade edilmektedir. Kişilerin örgüt içinde karşılaştığı yasa ve etik dışı faaliyetleri bildirmeleri onların ihbarcı olarak adlandırılmasına neden olabilmektedir (Saygan, 2011). Bu bağlamda ihbarcı olarak nitelendirilen kişilerin etik olmayan durumları ifşa etmeleri her zaman kolay olmamakta, kişiler diğer çalışanlar tarafından dışlanmaktan veya işini kaybetmekten korkabilmektedir (Özler, Şahin & Atalay, 2010). Diğer yandan ihbar eyleminde bulunmak isteyen çalışanlar karşılaştıkları durumun etik olup olmadığına emin olmakta istemekte, kararsız kaldıkları durumlarda ihbar eyleminden çekinebilmektedir (Kartalpe Behram, 2015). İhbarcılığa yönelik eylemlerin doğru bir şekilde anlaşılabilmesi ve ihbarcılık eylemlerinin etkin bir şekilde işlenmesi adına ihbar konusu kapsamına giren unsurların belirlenmesi gerekmektedir (Near & Miceli, 1985). İhbarcılık davranışına konu olabilecek eylemler; rüşvet, şirket varlıklarına yönelik hile,

bilginin kasıtlı yanlış kullanımı, kayırma, gücün uygunsuz kullanımı, ayrımcılık vb. durumlar şeklinde sıralanabilmektedir (De Graaf, 2010).

### 2.2.1. İhbarcılığın Türleri

İhbarcılık içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı şekilde olabilmektedir. Örgüt içinde uygun olmayan faaliyetlerle karşılaşan çalışan bunları yetkili kişilere bildirmeye karar verdiğinde, bunu iki farklı şekilde gerçekleştirebilmektedir (Özler, Şahin & Atalay, 2010):

*İçsel ihbarcılık:* Çalışanın örgüt içinde yer alan yasa ve etik dışı faaliyetleri yine örgüt içindeki üst yönetime bildirmesini, var olan problemi örgüt içinde çözme isteğini ifade etmektedir. İçsel ihbarcılık ile, yasa ve etik dışı uygulamalar örgüt dışına çıkmadan, bu sayede ise örgütün imajı zedelenmeden, var olan uygunsuz faaliyetler önlenmiş olmaktadır (Nayır, 2012).

*Dışsal ihbarcılık:* Yasa ve etik dışı faaliyetlerle ilgili durumları ifşa etmek amacıyla örgüt dışındaki kişiye ya da gruba bildirmesi ile ifade edilmektedir (Micelli ve Near, 1992). Örgüt dışında yer alan bu gruplar çeşitli mesleki örgütler, medya, polis ya da ilgili otorite olabilmektedir (De Maria, 2008). Eğer ihbarcı yaşanan uygunsuzluğun örgüte ve diğer kişilere zarar verdiğini düşünüyor, örgütte üst yönetim tarafından yeterli desteği alamayacağını hissediyor ise bu gibi durumlarda kişi dış ihbarcılık türünü seçmektedir (Toker Gökçe, 2014).

### 2.2.2. İhbarcılık Davranışını Etkileyen Faktörler

İhbarcılık sürecini kavramak ve bu davranışını etkileyen faktörleri belirleyebilmek adına birçok araştırma yapılmıştır. Çalışmaların sonucunda ise ihbarcılık davranışını etkileyen faktörler kişisel, durumsal ve örgütsel olmak üzere üç farklı şekilde sınıflandırılmıştır (Seifert, 2006). Bu faktörler aşağıda belirtilmiştir:

*Kişisel faktörler:* İhbarcılık davranışıyla ilgili yapılan çalışmalarda çalışanların yaşı, çalışma süresi, eğitim durumu, kişilik özellikleri gibi unsurların ihbarcılık davranışını etkilediği ifade edilmektedir (Celep & Konaklı, 2012). İlgili çalışmalar incelendiğinde bazı çalışmalarda ihbarcılık davranışını yapanların genellikle erkek ve evli olduğu, yaş ortalamalarının diğer çalışanlardan fazla olduğu tespit edilmiştir (Mercan, Altınay & Aksanyar, 2012). Kimi çalışmalarda ise, kadın çalışanların yasa ve etik dışı faaliyetleri ihbar etme niyetlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Diğer yandan Near ve Miceli (1996), yaptıkları çalışmada yaptıkları işe yönelik tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların yasa ve etik dışı faaliyetleri ihbar etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

*Durumsal faktörler:* İhbarcılar, örgüt içinde yasa ve etik dışı bir durumla karşılaştıklarında bu durumun örgüte ve diğer kişilere zarar verdiğini fark etmektedir. Kişi bu durumda gerekli ihbarı yapmak için hazır olmakta ve bunun için desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır (Seifert, 2006). Dolayısıyla örgütte var olan yanlış uygulamaları ifşa eden ihbarcılarının desteklenmesiyle bu gibi durumların rapolanmasının artabileceği ifade edilmektedir (Mercan vd., 2012).

*Örgütsel faktörler:* İhbarcılık davranışının gerçekleşmesinde kişisel ve durumsal faktörlerin yanı sıra durumsal faktörler de önem arz etmektedir (Aktan, 2006). Çalışanın örgütünün adil olup olmadığına yönelik algısı ve kanunen güvence altında olduğunu bilmesi ihbarcılık davranışını olumlu yönde etkilemektedir (Çetinel & Taslak, 2017). Örgüt içinde ihbarcılık davranışının üst yönetim tarafından desteklenmesi ve çalışanlara güvende hissedebilecekleri bir örgüt kültürü sağlanması, ihbarcılık davranışını etkileyen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Near & Miceli, 1996). Diğer yandan Vadera (2009), iş performansı, işe bağlılık gibi duygu durumlarının da ihbarcılık davranışını etkilediği ifade etmektedir.

### 2.3. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı Latin dilindeki “persona” sözcüğünden türemiştir. Persona ise Roma Tiyatrosunda oyuncularının çeşitli kişilik özelliklerini yansıtmak için kullandığı maske olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1994). Takip eden zamanlarda persona sözcüğü maskeyi ifade etmesinden ziyade kişiliği tanımlayan bir sözcük haline gelmiş ve çeşitli araştırmacılar tarafından çeşitli kişilik tanımları yapılmıştır (Burger, 2006).

Yazın incelendiğinde kişilik ile ilgili birçok tanım olduğu görülmektedir. Kişilik, kişinin özelliklerini ifade eden düşünce ve davranışları ifade etmektedir (Tokat vd., 2013). Kişilik kendine özgü bir kavramdır ve bu doğrultuda kişinin tutumları, yetenekleri, herhangi bir olaya yaklaşım biçimi, konuşma tarzı ve yetenekleri gibi özellikler de kişilik kavramının kapsamı içerisinde yer almaktadır (Baymur, 1994). Kişilik kavramı ile ilgili önemli olan bir nokta ise kişiliğin süreklilik göstermesidir. Kişi, içinde bulunduğu çevrenin ve şartların etkisi ile değişim gösterebilmektedir. Ancak bu değişimler kısa süre içinde olmamakta, kişinin yaşamı boyunca devam eden etkileşimler zincirinin sonucunda meydana gelmektedir (İşcan, 2016).

Kişilik karmaşık bir yapıya sahiptir bu nedenle oluşmasını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Avcı & Kaya, 2010). Gerek kalıtım gerekse sosyo kültürel özellikler kişiliğin oluşumunda oldukça etkili faktörler olarak ifade edilmektedir. Kalıtım faktörleri kişinin, kendi soy ve ailesine yönelik birtakım özellikleri ifade etmektedir (Eroğlu, 2005). Kişinin kendi anne ve babasından aldığı genlerin kişilik oluşumunda etkili bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Özdemir vd, 2012). Kalıtımsal özellikler, kişinin zihinsel özellik ve davranışlarının şekillenmesinde oldukça etkilidir. Kalıtımsal özelliklerin fiziksel özelliklerde olduğu gibi aynı zamanda sabırsız, duygusal vb. kişilik özelliklerini de kapsamaktadır (Aydın, 2016).

Kişilik özelliklerini önemli bir ölçüde etkileyen diğer faktör ise sosyo kültürel özellikler olarak ifade edilmektedir. Kişilik, içinde yer aldığı çevrenin kültürü ile şekillenebilmektedir (Köknel, 2007). Sosyo kültürel normlar soyuttur ve kişi zamanla soyut olan bu normları davranış şekillerine yansıtarak somut hale dönüştürmektedir. Her kişinin normları algılama şekli farklıdır ve dolayısıyla toplumsal normların algılanma şekli de farklı olabilmektedir. Algılama farklılığı ise, kişiyi diğerlerinden ayıran özelliklerini meydana getirmektedir (Eroğlu, 1995).

### 2.3.1. A ve B Kişilik Tipi

İlk olarak 1950’lerde Friedman ve Rosenman isimli iki kardiyoloğun kliniklerinin bekleme odalarında bulunan sandalyelerin tamiratından sorumlu tamircilerin, sandalyelerin genellikle görünen ön kısımlarının yırtıldığını ifade etmesi A ve B tipi kişilik modelinin çıkış noktasını oluşturmuştur. Bunun üzerine Friedman ve Rosenman hastalarını gözlemlemeye başlamış ve bu çalışmaların sonucunda hastaların iki farklı türde davranış sergilediğini ve bu farkın kişiliğe bağlı olarak değiştiğini tespit etmişlerdir (Semiz, 2015).

Friedman ve Rosenman’a (1974) göre; A tipi davranışa sahip olan kişiler, stresli, sabırsız, konuşma esnasında bazı belirli kelimelerin üzerinde duran, karşıdaki insanın konuşma esnasında sözünü kesen, enerjik, aceleci olan ve mücadele yapısı oldukça yüksek olan kişilerdir. A tipi kişilik yapısına sahip olan kişilerin en belirgin özelliği ise oldukça rekabetçi olmalarıdır. A tipi kişilerin motivasyon kaynağı genellikle başarı sağlamak ve bu başarının herkes tarafından takdir edilmesi olarak ifade edilmektedir (Özsoy & Yıldız, 2013). Bu özelliklerin yanısıra aynı anda birden fazla konu hakkında düşünebilen, herhangi bir iş yapmadığında suçluluk duygusu hisseden, diğer insanlara kıyasla daha başarılı olduğu durumlarda mutluluk duyan kişilerdir (Friedman & Rosenman, 1974). Bu tip kişilerin bireysel çıkarlarını üst düzeyde tuttuğu ve buna bağlı olarak devamlı mücadele halinde ve gergin bir kişiliğe sahip olduğu ifade edilmektedir (Lelord & Andre, 2014).

B tipi kişiliğine sahip olan kişiler ise, A tipi kişiliğine sahip olan kişilere kıyasla daha sakin, rekabeti tercih etmeyen, işlerini gerçekleştirme konusunda daha esnek, kolay sinirlenmeyen, sosyal yaşamı daha çok seven kişiler olarak ifade edilmektedir (Friedman & Rosenman, 1974). B tipi kişiler iş ile ilgili faaliyetlerini gerçekleştirirken zaman baskısı hissetmemekte, sakin ve düzenli olarak çalışmakta, iş ve yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir yaklaşım benimsemektedir. Bu bakımdan A tipi kişiliğe sahip kişilere göre stres düzeyleri daha düşük olmakta ve olayları akışına bırakmayı tercih etmektedir. B tipi kişiliğe sahip kişilerin, A tipi kişiliğe sahip kişilere kıyasla daha fazla ya da az başarılı olduğu söylenemez (Durna, 2005; Eren, 2001).

### 3. ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

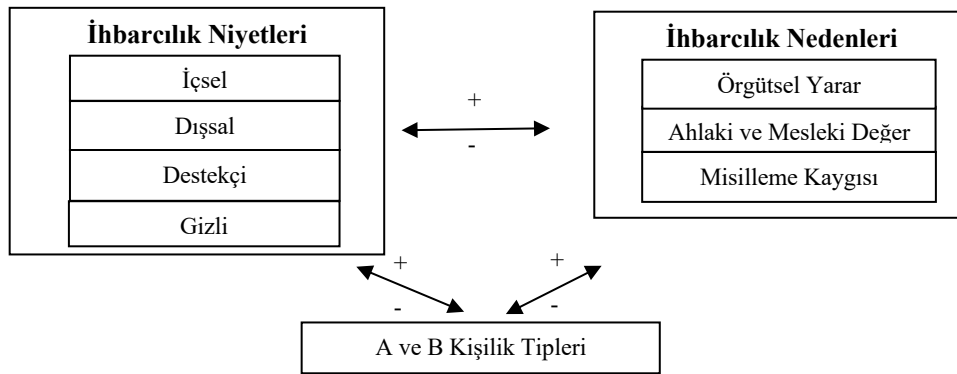
Bu araştırmanın amacı, A ve B kişilik tiplerine göre potansiyel muhasebe meslek mensubu adaylarının ihbarcılık niyet ve nedenlerinin incelenmesidir.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Literatür incelendiğinde ihbarcılık niyet ve nedenlerinin A ve B tipi kişilik tiplerine göre incelendiği bir çalışmaya rastlanmamakla beraber kişilik özellikleri ve ihbarcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu alışmalarda, Miceli ve Near (2002), proaktif kişilik özelliği ile ihbarcılık arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Diğer yandan Bjorkelo, Einarsen ve Matthiesen (2010) kişilik özelliklerinin ihbarcılık davranışında öncül rolünü araştırmaya yönelik bir alıştırma gerçekleştirmiş ve kişiliğin ihbarcılık üzerinde önemli bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Dışadönük, baskın ve düşük uyumluluk kişilik özellikleri ihbarcılık davranışında öncül rol oynamaktadır. Menk (2011) kişilik özellikleri ve etik konumun ihbarcılık niyeti ile ilişkisini incelemek amacı ile yaptığı çalışma sonucu, kişilik özelliği ve ihbarcılık niyeti arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Park, Blenkinsopp ve Oktem (2014) değer yönelimi ve kişilik tiplerinin ihbarcılık niyeti ile ilişkisini incelemeye yönelik 490 öğrenci üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Elde edilen sonuç doğrultusunda, kişilerin kişilik tiplerine kıyasla değer yönelimlerinin ihbarcılık üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu tespit edilmiştir. Brink, Cereola ve Menk (2015) kişilik özelliklerinin ihbarcılık niyeti üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Kişilik özellikleri içerisinde yer alan vicdanlılık ve dışa dönüklük ihbarcılık niyetinin önemli belirleyicileri olarak ifade edilmektedir. Bartuli, Mir Djawadi ve Fahr (2016) kişilik ve ihbarcılığı konu alan çalışmasında dürüstlük ve alçakgönüllülük kişilik özelliğinin ihbarcılık üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. etinel ve Taslak (2017) kişilik özellikleri ve ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile akademik ve idari personel üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Elde edilen sonuç doğrultusunda, kişilik özellikleri ve ihbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Triantoro, Utami ve Joseph (2019), makyavelist kişilik özellikleri ve ihbarcılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile deneysel bir çalışma gerçekleştirmiştir. Sonuca göre, ihbarcılık sisteminin olmadığı örgütte hile gerçekleştirme niyeti artmakta, yüksek makyavelist kişilik özelliği bireysel hileye yönelik niyeti arttırmaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın modeli ihbarcılık niyet ve nedenlerinin A ve B tipi kişilik tiplerine göre incelemek üzere kurulmuştur.

şekil 1: Araştırmanın Modeli



Araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

- H<sub>1</sub>. Katılımcıların ihbarcılık niyetleri kişilik tiplerine göre anlamlı farklılık gösterir.
- H<sub>2</sub>. Katılımcıların ihbarcılık nedenleri kişilik tiplerine göre anlamlı farklılık gösterir.
- H<sub>3</sub>. Kişilik tipleri ile ihbarcılık niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>4</sub>. Kişilik tipleri ile ihbarcılık nedenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde aktif öğrenci olan ve muhasebe dersi dersleri almış öğrenciler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 450 öğrenci ise araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Kolayda örnekleme yöntemi araştırmacılara istenilen evren içerisinden en pratik ve ekonomik olarak veri toplamayı sağlaması açısından tercih edilebilmektedir (Karasar, 2014). Araştırma veri toplama süreci araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş ve katılımcılara gerekli bilgilendirmeler yapılarak tüm etik kurallara uyulmuştur.

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu dört bölüm ve 42 maddeden oluşmaktadır. Formda sırasıyla “İhbarcılık Niyetleri Ölçeği”, “İhbarcılık Nedenleri Ölçeği”, “A ve B Tipi Kişilik Envanteri” ve “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve iş tecrübesine sahip olma durumu şeklinde dört soruya cevap vermeleri istenmiştir. Ölçeklere ait detaylı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

- **İhbarcılık Niyetleri Ölçeği:** Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen ölçek içsel, dışsal, destekçi ve gizli olarak dört boyut 16 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar 5’li likert tipindedir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları  $\alpha=0,77$  ile  $\alpha=0,89$  arasında değişmekte olup toplam iç tutarlık katsayısının 0,76 olduğu belirtilmektedir (Celep ve Konaklı, 2012).
- **İhbarcılık Nedenleri Ölçeği:** Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen ölçek örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değerler ve misilleme kaygısı şeklinde üç boyut 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar 5’li likert tipindedir. Ölçeğin alt boyutlarına yönelik güvenilirlik katsayıları  $\alpha=0,77$  ile  $\alpha=0,90$  arasında değişmektedir. Toplam iç tutarlık katsayısının 0,85 olduğu ifade edilmektedir (Celep ve Konaklı, 2012).
- **A ve B Tipi Kişilik Envanteri:** Katılımcıların kişilik tiplerini belirlemeye yönelik yedi ifadeden oluşan A ve B kişilik tipi ölçeği kullanılmıştır. Friedman ve Rosenman (1974) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Arıkan ve Aktaş (1988) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yedi ifadeden oluşan ölçek zıt kutuplu ifadeler içermesi nedeniyle 8’li Likert tipinde olmasına karşın Semantik Farklar Ölçeğine benzerlik göstermektedir. Kişilik tiplerinin belirlenmesinde katılımcıların ölçekten aldıkları puanlar 3 ile çarpılarak 100 puanın üstünde olanların A tipi kişilik; 100 puanın altında kalanların ise B tipi kişiliğe sahip olduğu şeklinde değerlendirme yapılmaktadır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1:** Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
<b>İhbarcılık Niyetleri Ölçeği</b>	0,800	16
İçsel	0,709	5
Dışsal	0,702	4
Destekçi	0,766	4
Gizli	0,654	3
<b>İhbarcılık Nedenleri Ölçeği</b>	0,841	15
Örgütsel Yarar	0,778	6
Ahlaki ve Mesleki Değer	0,822	5
Misilleme Kaygısı	0,706	4
<b>Kişilik Tipleri</b>	0,686	7

Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer olarak veri toplama araçlarının güvenilirlik düzeyini hakkında bir yargı çıkarımı sağlamaktadır. Hesaplanan değer 1’e yaklaşması güvenilirliğin arttığı ve ölçeğin farklı örneklem veya lokasyonlarda da kullanıma uygun olduğu anlamını taşımaktadır. Analiz sonucunda elde edilen Cronbach Alpha katsayısının 0,60-0,80 aralığında bir değerde olması

“oldukça güvenilir” ve 0,80-1,00 aralığında bir değerde olması ise “yüksek güvenilir” anlamına gelmektedir (Gürbüz & şahin, 2018). Tablo 1 incelendiğinde ihbarcılık niyetleri leğinin genelinin güvenirlilik katsayısı 0,800 olarak bulunurken; alt boyutlarda ise  $\alpha=0,654$  ile  $\alpha=0,766$  arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir. İhbarcılık nedenleri leğinin genelinin güvenirlilik katsayısı ise 0,841 olarak bulunurken; alt boyutların  $\alpha=0,706$  ile  $\alpha=0,822$  arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir. Araştırmanın son değişkeni olan kişilik tipleri leğinin güvenirlilik katsayısı ise 0,686 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeklerin geneli ve boyutlarının oldukça güvenilir düzeyde olduğu görülmektedir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS v22.0 paket programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin geneline alt boyutlarına güvenirlilik analiz uygulanmıştır. Araştırmanın demografik özelliklerinin tespiti için frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ihbarcılık niyetleri ve ihbarcılık nedenlerinin kişilik tiplerine göre farklılık durumlarının incelenmesinde ise ikili grupların karşılaştırılmasında t-testi kullanılmıştır. Araştırmada ihbarcılık niyet ve ihbarcılık nedenlerinin kişilik tipleriyle arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin yorumlanmasında anlamlılık değeri 0.01 ve 0.05 olarak kabul edilmiştir.

## 4. BULGULAR

**Tablo 2:** Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılımı

		N	%		N	%	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	281	62,4	<b>ğrenim Durumu</b>	n lisans	159	35,3
	Erkek	169	37,6		Lisans	278	61,8
<b>Yaş Aralığı</b>	18-20	89	19,8	Lisansüstü		13	2,9
	21-23	265	58,9		<b>İş Tecrübesi</b>	Evet	163
	24-26	84	18,7	Hayır		287	63,8
	27 ve üzeri	12	2,7	<b>Toplam</b>		450	100,0
<b>Toplam</b>		450	100,0	<b>Toplam</b>		450	100,0

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %62,4’ kadın %37,6’sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığına baktığımızda %58,9’u 21-23, %19,8’i 18-20, %18,7’si 24-26 ve %2,7’si ise 27 ve üzeri şeklinde dağılım göstermiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların öğrenim durumu dağılımı, %61,8 lisans, %35,3 ön lisans, ve %2,9’u ise lisansüstü şeklinde olmuştur. Son olarak ise katılımcıların okudukları bölümle ilgili herhangi bir iş tecrübesi olmalarıyla ilişkin soruya ise %63,8’i Hayır ve %36,2’si ise Evet cevabını vermiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu kadınlardan 21-23 yaş aralığından, lisans mezunlarından oluşmaktadır. İş tecrübesi konusunda ise çoğunluğunun okudukları bölümle ilgili herhangi bir iş tecrübesinin henüz olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3:** Katılımcıların İhbarcılık Niyetleri ve İhbarcılık Nedenlerine İlişkin Tanımlayıcı Analiz

Ölçekler	N	Ort.	SS
<b>İhbarcılık Niyetleri leği</b>	450	3,53	0,69
<i>İçsel</i>	450	3,69	0,76
<i>Dışsal</i>	450	3,12	0,82
<i>Destekçi</i>	450	3,72	0,81
<i>Gizli</i>	450	3,54	0,69
<b>İhbarcılık Nedenleri leği</b>	450	3,82	0,57
<i>rgtsel Yarar</i>	450	3,89	0,64
<i>Ahlaki ve Mesleki Değer</i>	450	4,00	0,75
<i>Misilleme Kaygısı</i>	450	3,48	0,76

Tablo incelendiğinde, katılımcıların ihbarcılık niyetlerinin en çok içsel (Ort: 3,69) gerçekleştiği ve en az ise dışsal (Ort: 3,12) olduğu görülmektedir. İhbarcılık nedenlerinde ise en çok ahlaki ve mesleki değerler (Ort: 4,00) açısından ihbarcılık davranışının görüldüğü; misilleme kaygısının (Ort: 3,48) ortalamasının düşük olduğu grlmştir.

**Tablo 4:** Katılımcıların İhbarcılık Niyetlerinin Kişilik Tiplerine Göre Analizi

Boyutlar		N	Ort.	SS	SD	t	p
İçsel	A Tipi	262	3,89	0,65	448	6,523	,000
	B Tipi	188	3,41	0,75			
Dışsal	A Tipi	262	3,23	0,81	448	3,007	,003
	B Tipi	188	2,99	0,77			
Destekçi	A Tipi	262	3,81	0,80	448	2,585	,010
	B Tipi	188	3,60	0,87			
Gizli	A Tipi	262	3,55	0,70	448	,194	,846
	B Tipi	188	3,54	0,69			
Toplam	A Tipi	262	3,64	0,52	448	4,363	,000
	B Tipi	188	3,39	0,61			

İhbarcılık niyeti alt boyutlarının ve ölçek genelinin kişilik tiplerine göre karşılaştırılması için yapılan analize göre, içsel ( $p=0,000<0,05$ ), dışsal ( $p=0,003<0,05$ ), destekçi ( $p=0,010<0,05$ ) boyutlarında ve ölçek genelinde ( $p=0,000<0,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunurken; gizli boyutunda ise istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Başka bir ifade ile katılımcıların içsel, dışsal, destekçi ihbarcılık niyetleri ve genel olarak ihbarcılık niyetleri sahip oldukları kişilik tipine göre farklılaşmaktadır. Bütün boyutlarda ve ölçek genelinde A kişilik tipindekilerin ihbarcılık ortalamasının B kişilik tipindekilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 5:** Katılımcıların İhbarcılık Nedenlerinin Kişilik Tiplerine Göre Analizi

Boyutlar		N	Ort.	SS	SD	t	p
Örgütsel Yarar	A Tipi	262	4,08	0,56	448	7,336	,000
	B Tipi	188	3,65	0,68			
Ahlaki ve Mesleki Değer	A Tipi	262	4,21	0,56	448	6,678	,000
	B Tipi	188	3,72	0,88			
Misilleme Kaygısı	A Tipi	262	3,58	0,83	448	3,155	,002
	B Tipi	188	3,36	0,66			
Toplam	A Tipi	262	3,99	0,47	448	7,259	,000
	B Tipi	188	3,59	0,63			

İhbarcılık niyeti alt boyutlarının ve ölçek genelinin kişilik tiplerine göre karşılaştırılması için yapılan analize göre, örgütsel yarar ( $p=0,000<0,05$ ), ahlaki ve mesleki değer ( $p=0,000<0,05$ ), misilleme kaygısı ( $p=0,002<0,05$ ) ve ölçek genelinde ( $p=0,000<0,05$ ) anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile katılımcıların ihbarcılık nedenleri sahip oldukları kişilik tipine göre farklılaşmaktadır. Bütün boyutlarda ve ölçek genelinde A kişilik tipindekilerin ihbarcılık nedenleri ortalamasının B kişilik tipindekilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 6:** Kişilik Tipleri ile İhbarcılık Niyetleri Korelasyon Analizi

Kişilik Tipi	n: 450	İçsel	Dışsal	Destekçi	Gizli	İhbarcılık Niyetleri Geneli
	KK		-,312**	-,141**	-,126**	-,009
p		,000	,003	,007	,846	,000

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$

Korelasyon analizi sonuçlarına göre kişilik tipleri ile içsel (Korelasyon Katsayısı: -,312 ve  $p=0,000<0,01$ ), dışsal (Korelasyon Katsayısı: -,141 ve  $p=0,003<0,01$ ), destekçi (Korelasyon Katsayısı: -,126 ve  $p=0,007<0,01$ ) boyutları ve ihbarcılık niyetleri geneli (Korelasyon Katsayısı: -,215 ve  $p=0,000<0,01$ ) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunurken; gizli boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Değişkenler arasındaki negatif yönlü ilişkiye baktığımızda katılımcıların kişilik tiplerinin değişmesinin ihbarcılık niyetlerini ters yönde etkilediği söylenebilir.



Tablo 7. Kişilik Tipleri ile İhbarcılık Nedenleri Korelasyon Analizi

Kişilik Tipi	n: 450	Örgütsel Yarar	Ahlaki ve Mesleki Değer	Misilleme Kaygısı	İhbarcılık Nedenleri Geneli
	KK		-,327**	-,321**	-,142**
p		,000	,000	,002	,000

\*p <0,05 \*\*p <0,01

Korelasyon analizi sonuçlarına kişilik tipleri ile ihbarcılık nedenleri alt boyutları olan örgütsel yarar (Korelasyon Katsayısı: -,327 ve p=0,001<0,05), ahlaki ve mesleki değer (Korelasyon Katsayısı: -,321 ve p=0,000<0,05), misilleme kaygısı (Korelasyon Katsayısı: -,142 ve p=0,002<0,05) ve ölçek geneli (Korelasyon Katsayısı: -,339 ve p=0,000<0,05) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Değişkenler arasındaki negatif yönlü ilişkiye baktığımızda katılımcıların kişilik tiplerinin değişmesinin ihbarcılık nedenlerini de ters yönde etkilediği söylenebilir.

## 5. SONUÇ

Dünya çapında yaşanan skandallar sonrasında ihbarcılık, giderek önem kazanan ve muhasebe alanında araştırılan bir kavram haline gelmiştir. Örgütlerin sürdürülebilir amaçlara ulaşmasında, örgüt içinde erken bir uyarıcı görevi üstlenen ihbarcılığın uygulanması ve belirli kurallara bağlanması önem taşımaktadır. İhbarcılık sayesinde, örgüt içerisinde yer alan etik ve yasa dışı faaliyetlere zamanında müdahale edilebilmekte ve örgütler büyük zararlardan dönebilmektedir. Örgütlerin kalifiye çalışan istihdam etmeleri yanında bu çalışanları ihbarcılığa teşvik edici bir atmosfer de yaratmaları gerekmektedir. İhbarcılık, her ne kadar çalışanlara örgüt tarafından teşvik edilen bir durum olsa da kişilik özellikleri veya kişilik tipleriyle de ilişkili bir durum olabilmektedir. Bu bağlamda bu alışma, A ve B tipi kişilik tiplerine göre ihbarcılık niyet ve nedenlerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde okuyan potansiyel muhasebe meslek mensubu adayı olarak 450 öğrenci katılmıştır.

Araştırma sonucunda, katılımcıların A ve B kişilik tiplerine göre ihbarcılık niyetlerinin içsel, dışsal, destekçi ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların A ve B kişilik tiplerine göre ihbarcılık nedenlerinin ise örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değer, misilleme kaygısı ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka sonucuna göre ise A kişilik tipindeki katılımcıların iki ölçeğin boyutlarını değerlendirmelerinin B kişilik tipindekilere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Kişilik tipleri ile ihbarcılık niyetleri ve ihbarcılık nedenleri arasındaki ilişki için yapılan analize göre; kişilik tipleri ile içsel, dışsal, destekçi ve ihbarcılık niyeti ölçek geneli arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Kişilik tipleri ile ihbarcılık nedenleri alt boyutları olan örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değer, misilleme kaygısı ve ölçek geneli arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), çalışmasında örgütlerde yanlışların ihbar edilmesinin arttığını ve kişisel özellikler ile ihbarcılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna karşın Arslan ve Kayalar (2017) ise çalışmasında çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık davranışı arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Kişilik özellikleri ile ihbarcılık konusunda bir başka çalışma olan etinel ve Taslak (2019) ise dışadönük, sorumlu, uyumlu ve yeniliklere açıklık kişilik özelliğine sahip bireylerin içsel ihbarcılık eğiliminin olduğunu tespit etmiştir. Benzer olarak Aksu (2019) ise çalışmasında dışadönüklük, yenilikleri açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Björkelo vd. (2010), beş faktör kişilik ile ihbarcılık davranışı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışma sonucunda kişiliğin ihbarcılık üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ifade etmiştir. Menk (2011) alışmasında benzer olarak kişiliğin ihbarcılık niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; muhasebe meslek mensubu adayı olan öğrencilerin ihbarcılık niyetleri ve nedenleri ile beş faktör kişilik tipleri ve mesleki kişilik özellikleri gibi farklı değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmesi önerilebilir. Araştırma da A ve B tipi kişilik tipleri ile ihbarcılık niyetleri ve nedenleri arasında orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. Düzenleyici değişkenler eklenerek veya farklı kişilik ölçekleri kullanılarak çalışma, yeniden farklı gruplar üzerinde gerçekleştirilebilir. İhbarcılık Niyetleri en çok içsel olarak gerçekleşirken en az dışsal olarak gerçekleşmiştir. Bu durumun kültürel ve farklı kişilik özellikleriyle de ilişkisi araştırılabilir. Potansiyel meslek mensuplarının meslek

hayatlarında etik dışı konulara karşı daha duyarlı olmaları ve ihbarcılık niyetlerinin olumlu etkilenmesi için ders müfredatlarında daha çok gündeme gelmesi önerilebilir.

---

**Etik Beyan:** Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 27/05/2022 tarihli ve 220040 nolu toplantısında 73 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde AKAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar (lar) ina aittir.

**Yazar Katkı Beyanı:** 1. Yazarın katkı oranı %35, 2. Yazarın katkı oranı %35, 3. yazarın katkı oranı ise %30'dur.

**Çıkar Beyanı:** Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

**Ethics Statement:** Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of Muğla Sıtkı Koçman University with the decision number 73 at the meeting dated 27/05/2022 and numbered 220040 of the relevant board. In case of detection of a contrary situation, AKAD Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

**Author Contributions Statement:** 1st author's contribution rate is 35%, 2nd author's contribution rate is 35%, 3rd author's contribution rate is 30%.

**Conflict of Interest:** There is no conflict of interest among the authors.

---

## KAYNAKÇA

- Aksu, M. I. (2019). *Kişilik özellikleri ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik emniyet teşkilatında bir araştırma* (Yayın No. 563487) [Yüksek Lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi] Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Aktan, C.C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vijdani red davranışı: whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1-13, Ekim. <http://www.canaktan.org/yonetim/whistleblowing/aktan-whistle.pdf>
- Arıkan, Ç. & Aktaş, A. (1988). Kişilik özellikleri ile aile ve çevre yaşantısının kalp hastalığının oluşumuna etkisi. *XXIV. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi*. Ankara: GATA
- Arslan, E. T. & Kayalar, M. (2017). Kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa (whistleblowing) niyeti: karşılaştırmalı bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15-26. <http://dergi.kmu.edu.tr/userfiles/files/3-Kamu.pdf>
- Avcı, U. & Kaya, U. (2010). Yıldırma (mobbing) ve kişilik ilişkisi: hizmet sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 51 - 79. <https://dergipark.org.tr/pub/akuiibfd/issue/1624/20354>
- Aydın, C. (2016). *A ve B kişilik tiplerinin boş zaman davranışlarının kıyaslanması* (Yayın No. 432449) [Yüksek Lisans tezi, Anadolu Üniversitesi] Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, iş yerlerinde karşılaştıkları etik olmayan durumları raporlama eğilimleri ve bir uygulama* (Yayın No. 319624) [Yüksek Lisans tezi, Uludağ Üniversitesi] Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bartuli, J., Mir Djawadi, B. & Fahr, R. (2016). *Business ethics in organizations: an experimental examination of whistleblowing and personality*. IZA Discussion Paper No.10190.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji*. İnkılap Kitapevi.
- Björkelo, B., Einarsen, S. & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371-394. <https://doi.org/10.1348/096317910X486385>
- Brink, A. G., Cereola, S. J., & Menk, K. B. (2015). The effects of personality traits, ethical position, and the materiality of fraudulent reporting on entry-level employee whistleblowing decisions. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 7(1), 180-211. [http://web.nacva.com/JFIA/Issues/JFIA-2015-1\\_7.pdf](http://web.nacva.com/JFIA/Issues/JFIA-2015-1_7.pdf)

- 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.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik-psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. Kaknüs Yayınları.
- Celep, C. & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-international Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88. <http://www.e-ijer.com/tr/pub/issue/8020/105358>
- Cemaloğlu, N. & Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde whistleblowing (bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/turkjes/issue/34172/377836>
- etinel, M. H. & Taslak, S. (2017). Çalışanların ihbarcılık (whistleblowing) eğilimi ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin kavramsal boyutu. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 78-96. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eyad/issue/57409/813643>
- Çiftci, B. & iftci Y. (2017). Muhasebe meslek etiği düzenlemeleri çerçevesinde ihbarcılık. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(11), 106-125. <https://doi.org/10.23929/javstudies.233>
- De Maria, W. (2008). Whistleblowers and organizational protesters: Crossing imaginary borders. *Current Sociology*, 56(6), 865-883. <https://doi.org/10.1177/0011392108095343>
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapıları etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 275-290. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2687/35307>
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. Beta Basım.
- Eren, E. (2001). *rgtsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım.
- Eroğlu, F. (1995). *Davranış bilimleri*. Beta Basım.
- Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. Fawcett.
- Gürbüz, S. & şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- İşcan, . F. (2016). *Bireysel farklılıklar: kişilik ve yetenek. Örgütsel davranış*. Atatürk Üniversitesi Açık ğretim Fakültesi Yayınları.
- Kartaltepe Behram, N. (2015) *rgtsel politika ve etik olmayan davranış bildirimi*. Beta Basım.
- Köknel, . (2007). *atışan değerlerimiz*. Altın Kitaplar.
- Kördeve, M. K. (2017). Özel sektör sağlık alışanlarında etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*. 1(2), 51-61. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sağlik/issue/32145/356609>
- Lelord, F. & Andre, C. (2014). *Zor kişilikler'le yaşamak*. İletişim Yayınları.
- Menk, K. B. (2011). *The impact of materiality, personality traits, and ethical position on whistleblowing intentions*. Virginia Commonwealth University, Richmond, Virginia.
- Mercan, N., Altınay, A. & Aksanyar, Y. (2012). Whistleblowing (bilgi ifşası, ihbar) ve yolsuzlukla mücadelede iç denetimin değişen ve gelişen rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167-176. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16340/171115>
- Mesmer-Magnus, J. R. & Chockalingan, V. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation, *Journal Of Business Ethics*, 62, 277-297. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Miceli, M. P. & Near, J. P. (2002). What makes whistle-blowers effective? Three field studies. *Human Relations*, 55(4), 455-479. <https://doi.org/10.1177/0018726702055004463>
- Nayır, Z. D. (2012). *Kurumsal etik ve whistleblowing*. Pozitif Yayınları.
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16. <https://www.jstor.org/stable/25071466>

- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: myth and reality, *Journal of Management*, 22(3), 507-526. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90034-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90034-3)
- Özdemir O., Özdemir P. G., Kadak M. T. & Nasıroğlu S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566 - 589. <https://doi.org/10.5455/cap.20120433>
- Özler, D., Atalay, M. & Şahin, M. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 169-194.
- Özsoy, E. & Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12. <https://dergipark.org.tr/pub/ogusbd/issue/10998/131620>
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9603-1>
- Pitt G. (1996). Rights and Employee Rights, The Case of Free Speech. In C. Gearty and A. Tomkins (eds.) *Understanding Human Rights*, Pinter Publishing, London.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama* (Yayın No. 294590) [Yüksek Lisans tezi, Selçuk Üniversitesi] Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Sayğan, S. & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/deuiibfd/issue/22724/242531>
- Seifert, D.L. (2006). *The influence of organizational justice on the perceived likelihood of whistleblowing*. academic dissertatation. Doctor of Philosophy Washington State University, College of Business. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.633.5364&rep=rep1&type=pdf>
- Semiz, B. B. (2015). *Tüketicilerin Kişilik Tiplerinin Satın Alma Tarzlarına Etkisinin İncelenmesi*. Eskişehir: 20. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiri Kitabı. <http://pazarlama.org.tr/uploads/files/upk20.pdf>
- Taş, F. & Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 34-54. <https://dergipark.org.tr/pub/makuiibf/issue/25141/265469>
- Tokat, B., Kara, H. & Karaa, M.Y. (2013). A-B tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin olası bir örgütsel değişime yatkınlıklarının araştırılması. *Turkish Studies-International Peridical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1973-1988. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.5508>
- Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda bilgi uçurma: iş doyum ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282. <https://dergipark.org.tr/pub/zgefd/issue/47939/606468>
- Uyar, S. & Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106. <https://dergipark.org.tr/pub/yead/issue/21806/234370>
- Uys, T. (2008). Rational loyalty and whistleblowing: The South African Context. *Current Sociology*, 56(6), 904-921. <https://doi.org/10.1177/0011392108095345>
- Vadera, A.K., Aguilera, R.V. & Caza, B.B. (2009). Making sense of whistle-blowing's antecedents: learning from research on identity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586. <https://doi.org/10.5840/beq200919432>