

## ETİK LİDERLİK VE WHISTLEBLOWING (ERDEMLİ RAPORLAMA): YÜKSEKÖĞRETİMDE BİR ARAŞTIRMA\*

### ETHICAL LEADERSHIP AND WHISTLEBLOWING: A RESEARCH IN HIGHER EDUCATION

Öğr. Gör. Mustafa ALTINTAŞ<sup>1</sup>

Prof. Dr. Musa ÖZATA<sup>2</sup>

Öğr. Gör. Oğuzhan BOZBAYIR<sup>3</sup>

#### ÖZ

Liderlik geçmişten günümüze kadar kurum ve kuruluşların vazgeçilmez bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderlik tarzları ise sürekli değişerek yenileşmeye devam etmektedir. Whistleblowing kavramı ise kuruluşların, toplumların faydasına olan ve yanlışların ortaya çıkarılarak bu durumların düzeltilmesini ele alan bir yaklaşımdır. Bu çalışmanın amacı etik liderlik ile whistleblowing kavramı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada nicel araştırma deseni kullanılmıştır. 539 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada toplanan veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Ölçeklerin geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız gruplar arası t testleri, tek yönlü varyans analizleri, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda etik liderlik ile whistleblowing niyetinin içsel ve dışsal alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizine göre etik liderlik whistleblowing davranışını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca etik liderlik davranışlarının artmasının dışsal whistleblowing davranışını azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonucun etik liderlik davranışlarının whistleblowing niyetini açığa çıkarmayı sağladığı söylenebilir. İlgili sonuçlar neticesinde alan yazına katkı sağlamaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik Liderlik, Whistleblowing, Akademisyenler.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M10, M12, M14, M19.


#### ABSTRACT

Leadership is an indispensable element of institutions and organizations from past to present. Leadership styles, on the other hand, continue to change and innovate. The concept of whistleblowing, on the other hand, is an approach that benefits organizations and societies and deals with the correction of these situations by revealing mistakes. The aim of the study is to determine the relationship between ethical leadership and the concept of whistleblowing. In this descriptive study, quantitative research design is used. The data collected in the study, which is carried out with the participation of 539 academicians, are subjected to statistical analysis. For the validity of the scales, exploratory factor analysis, reliability analysis, t-tests between independent groups, one-way analysis of variance, correlation analysis and regression analysis are performed. As a result of the correlation analysis, it is seen that there are significant relationships between ethical leadership and internal and external sub-dimensions of whistleblowing intention. According to the regression analysis, ethical leadership positively affects whistleblowing behavior. In addition, it is concluded that increasing ethical leadership behaviors would decrease external whistleblowing behavior. It can be said that this result enables to reveal the whistleblowing intention of ethical leadership behaviors. As a result of the relevant results, it is tried to contribute to the literature.


**Keywords:** Ethical Leadership, Whistleblowing, Academicians.

**JEL Classification Codes:** M10, M12, M14, M19.

\* Bu çalışma için, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 2021/1 sayılı ve 04.03.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafaltintas40@gmail.com

<sup>2</sup>  Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, musaozata@gmail.com

<sup>3</sup>  Batman Üniversitesi, Kalite Koordinatörlüğü, oguzhanbozbayir@gmail.com

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

In addition to being a universal concept, the concept of ethics is a concept that follows many concepts and gives them additional meanings. Institutions and organizations that are intertwined with society are in competition to catch the best in the sectors in which they operate under the leadership of their leaders. The concept of leadership is a concept that has existed among individuals since the existence of humanity. Ethical leadership, on the other hand, is a new subject in the literature, but when the definitions are examined, it is expressed as the hidden aspect of leadership. In addition, the concept of whistleblowing, illegal, unethical, unethical, etc. occurring in institutions and organizations. and reveals unfounded facts. When we look at the definition of the concept of whistleblowing in general, it is expressed as revealing a real or suspicious situation. While the concept of whistleblowing emerges internally for institutions and organizations that are aware of the existence of this concept, this situation emerges as external whistleblowing for organizations that define the concept of whistleblowing as bad. In this context, it is important to determine the relationship between ethical leadership and the concept of whistleblowing, both in terms of literature and institutions and organizations.

### **Design/methodology/approach:**

The universe of the research consists of lecturers working at Kırşehir Ahi Evran University and Yozgat Bozok University. The data of the research was obtained from 539 academic personnel. The questionnaire technique was used as a data collection tool in the research. The socio-demographic information form, ethical leadership scale, and whistleblowing scale created by the researchers were used to collect the research data. The ethical leadership scale is one-dimensional and consists of 10 questions. The whistleblowing scale used in the study was developed by Park et al. (2005). The scale consists of 3 dimensions: internal whistleblowing, external whistleblowing, silence (indifference), and 9 questions. Cronbach's Alpha value for ethical leadership statements was determined as 0.92. Cronbach's Alpha value for whistleblowing expressions was determined as 0.78.

### **Findings:**

Considering the results within the scope of the research, the mean and standard deviation values were taken for the ethical leadership scale and the whistleblowing scale. In addition, independent intergroup t-test, one-way analysis of variance, and correlation analysis were performed between the scales and sociodemographic variables. While the average of the ethical leadership scale was 3.23, the average of the whistleblowing scale was determined to be 2.86. In the analyzes made between the sociodemographic variables and the scale scores, a significant difference was found between the ethical leadership scale and the socio-demographic variables of marital status, hearing the concept of whistleblowing, receiving leadership training, unit, and duration. Working time in the institution and working time in the profession ( $p < 0.05$ ). It was determined that there was a significant difference between the whistleblowing variable and the variables of marital status, university, education level, unit, working time in the institution, and working time in the profession ( $p < 0.05$ ). In the correlation analysis between ethical leadership and whistleblowing, a weak negative but statistically significant ( $r = -0.103$ ) relationship was determined. It was determined that the ethical leadership variable had a low-level significant effect on the whistleblowing variable ( $R^2 = 0.011$ ). According to the results of the analysis, it was determined that ethical leadership has a negative and significant effect on external whistleblowing. ( $\text{Beta} = -0.421$ ;  $p = 0.000$ ).

### **Conclusion and Discussion:**

In the study, a significant relationship was found between ethical leadership and whistleblowing behavior. Although there are many factors affecting whistleblowing behavior, it is thought that the concept of ethical leadership can affect whistleblowing behavior. Considering the functioning, effectiveness, and efficiency of institutions in organizational life today, both leadership and whistleblowing behavior contribute to organizations. Revealing wrong, unethical, illegal, and immoral situations in organizations not only affects the performance of the organization positively but also contributes to the society in which the organization is located. In the 21st century, leaders have come to different positions by getting rid of the understanding of inaccessible power at the top. While organizations are in competition regardless of the product or service, it has emerged that leaders should prepare themselves as individuals who can quickly adapt to the society in which the organization is located, and to personal and universal values. In order for organizational leaders to act in this way, they need to motivate their employees and first prepare the organization and then the society for a new design.

## 1. GİRİŞ

Ticaret, iş, ekonomi gibi unsurların ahlâk kavramıyla olan ilişkisinin göz ardı edilmesi, toplumların karşılaştığı kötü sorunlardan birisidir (Andrade, 2015, s. 322). Özellikle etik olarak kabul edilmeyen organizasyon uygulamaları hem bireysel hem örgütsel hem de toplumsal olarak önemli bir etkiye sahiptir (Malik ve Nawaz, 2018, s. 241). Organizasyonların etik olmayan davranışları son yıllarda tartışmalı bir şekilde yaygın hale gelmiştir (Cheng vd., 2019, s. 115). Son yıllarda tartışmalı hale gelen suiistimal vakaları, bu uygulamaların medya aracılığıyla duyurulması gibi uygulamalar günden güne çoğalmaktadır (Bowen vd., 2010, s. 1242). Enron, WorldCom, Tyco gibi şirketlerin yaptıkları manipülasyonlar bu durumlara en iyi örnekler arasında gösterilebilir. (Smith, 2001; Solomon ve Sandberg, 2002; Mollenkamp ve Terhune, 2003). Etik dışı veya yasadışı iş uygulamaları sürekli olarak arttığından whistleblowing; dolandırıcılıkları, yolsuzlukları açığa çıkarmak, organizasyonların maddi kayıplarını azaltmak ve toplumsal çıkarları korumak için en iyi yöntem haline gelmiştir (Callahan ve Dworkin, 2000, s. 100). Günümüzde dolandırıcılığın yaygınlaşması göz önüne alındığına hem tespiti önemlidir hem de whistleblowing kavramı bu durum için önemli bir mekanizmadır (Bhal ve Dadhich, 2011, s. 487).

Whistleblowing kavramı, sadece dolandırıcılık veya yolsuzlukları ortaya çıkarmakla kalmayıp aynı zamanda organizasyonlardaki işe devamsızlık, taciz, kriz, ırkçılık gibi olaylarının da açığa çıkmasında önemli rol oynamaktadır. Organizasyonlardaki düzensizliklerin ortaya çıkarılmasının bir yolu olan whistleblowing, yıllar önce ilk olarak etik bir konu olarak sunulmuştur (Miceli ve Near, 1988, s. 267). Whistleblowing, birçok etik davranıştan biri olarak kabul edilmektedir (Fracalanza ve Buttigieg, 2016, s. 263). Whistleblowing, pek çok insana sağladığı faydalar ile sosyal bir davranış olarak görülmüştür (Dozier ve Miceli, 1985, s. 823). Whistleblowing kavramının geneline bakıldığında eski veya mevcut organizasyon üyeleri tarafından ve işverenin kontrolünde yasadışı, ahlâksız veya gayri meşru uygulamaların bu davranıştan etkilenen kişilere raporlanması olarak belirtilmiştir (Near ve Miceli, 1985).

Whistleblowing, hem organizasyon içerisinde hem dışarıdaki kanallar kullanılarak gerçekleştirilebilir. Bu sistemin etkin bir şekilde kullanılması etik ihlallerin önüne geçme fırsatı sunar (Brown vd., 2016). Organizasyonlarda meydana gelen olumsuz olayların (israf, kötü yönetim, cinsel taciz gibi) anlaşılması zor olduğundan organizasyon dışındaki kişilerin bu olayları bilmesi veya tespit etmesi genellikle zordur (Near vd., 2004, s. 221). Organizasyon çalışanlarının kurum içi bilgilere erişimi daha kolay olduğundan içsel whistleblowing daha kolay bir şekilde meydana gelebilir (Dyck vd., 2010, s. 12). Whistleblowing çalışmaları incelendiğinde bu niyete sahip olan çalışanların genellikle içsel whistleblowing davranışını yerine getirmeyi tercih ettikleri görülmektedir. Bunun yanında birçok demografik değişken davranışta etkili olmaktadır (Nisar vd., 2019). İçsel whistleblowing, organizasyonlarda etik olmayan uygulamaları düzeltmek için bir fırsat olduğu gibi organizasyon liderleri tarafından teşvik edilebilir (Dozier ve Miceli, 1985, s. 834). Organizasyondaki liderlerin whistleblowing kavramını teşvik etmesinin nedeni hem kurumu hem çalışanları hem de etik davranışları düşünmesinden kaynaklanmaktadır. Araştırmacılar, organizasyonda meydana gelen etik sorunları araştırırken içsel whistleblowing ve liderliğin ilişkisini incelemektedirler (Brown ve Trevino, 2006). Bunun yanı sıra gelişmekte olan ülkelerin whistleblowing kavramına daha az ilgi gösterdikleri açıklanmaktadır (Nayir vd., 2018, s. 160). Gelişmekte olan ülkeler arasında bulunan Türkiye, Alpkın ve arkadaşlarına (2020) göre, yakın zamanda ekonomisiyle büyümeyi ve sektörel olarak etik uygulamaların oranını artırmayı hedeflemektedir.

Ülkelerde ve organizasyonlarda etik olmayan davranışların arttığı günümüzde liderlerin etik bir şekilde davranması önem kazanmıştır (Brown ve Trevino, 2006, s. 597). Etik liderlik, kısaca liderlerin astlarına karşı etik davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranış yerine getirilirken iletişim, pekiştirme ve karar verme yolları kullanılır (Brown vd., 2005, s. 118). Etik liderlik davranışı yerine getirilirken öncelikle liderin etik olması ve ardından astlarına bunu teşvik etmesi beklenir. Yapılan araştırma bulguları etik liderliğin whistleblowing niyetini teşvik etmede önemli rol oynadığını göstermektedir (Morrison ve Milliken, 2000, s. 720). Ayrıca diğer liderlik türleri de hem whistleblowing niyetini teşvik edici hem de whistleblowing niyetini tahmin edici özelliklere sahiptir (Nayir ve Herzig, 2012; Caillier, 2013).

Whistleblowing ve liderlik üzerine yapılan araştırmalar önemli olmasına rağmen sınırlı kalmaktadır. Bunun sebebinin bu konuları kısmen bazı alanlarda çalışmayla ilgili zorluklardan kaynaklandığı söylenebilir (Bhal ve Dadhich, 2011, s. 486). Liu ve Ren (2017) whistleblowing ve etik liderlik çalışmasında, etik liderliğin whistleblowing niyetini olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Cheng vd. (2019) yapmış oldukları çalışmada ise etik liderliğin içsel whistleblowing davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cintya ve Yustina

(2019) ise benzer olarak etik liderliğin whistleblowing davranışını etkilediğini ortaya koymuş ve dışsal whistleblowing ile arasında olumsuz ilişkinin olduğunu belirtmektedir.

Bu çalışma ise etik liderlik ile whistleblowing arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalardan farklı olarak etik liderlik ile whistleblowing niyetinin alt boyutları olan içsel whistleblowing, dışsal whistleblowing ve kayıtsızlık (sessizlik) boyutlarının ilişkileri incelenecektir. Ayrıca etik liderliğin whistleblowing üzerindeki etkisi de çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın akademisyenler üzerinde yapılması, yükseköğretimde yaşanan düzensizliklerinin ve sergilenen liderlik tarzlarının anlaşılmasında önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Özellikle yerli literatürde iki kavram arasında yapılan çalışmalarının sayısının az olması sebebiyle farklı bir bakış açısıyla literatüre katkı sağlayacağı tahmin edilmektedir. Günümüz dünyasında etik kavramının, etik iklimin ve etik liderliğin önemli olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra yasa dışılıkların, yolsuzlukların, yanlış olay ve durumların raporlanarak açığa çıkartılması hem bireyler hem örgütler hem de toplum açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla whistleblowing davranışı etik ve ahlaki bir davranış olduğundan bunun meydana gelmesinin etik lider sayesinde olabileceği varsayılmaktadır. Yurt dışında yapılan araştırma sonuçları da bu tezi destekler niteliktedir.

## 2. WHISTLEBLOWING (ERDEMLİ RAPORLAMA)

Whistleblowing kavramı 1980'li yıllarda ortaya çıkmış bir kavramdır (Near ve Miceli, 1985; Miceli ve Near, 1988). Kavramın ortaya çıkış noktası Otto Opeka tarafından ABD Senatosuna sunulan bir belgede referans olarak gösterildiği ifade edilmektedir (Hersh, 2002, s. 243). Whistleblowing kavramı, araştırmacıların bakış açılarına bağlı olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Cintya ve Yustina, 2019, s. 413). Sosyal bilimlerde standart olarak whistleblowing tanımları bulunmaktadır. Near ve Miceli (1985), whistleblowing kavramını organizasyon çalışanları tarafından, organizasyonda meydana gelen etik dışı, yasa dışı, gayri meşru ve ahlaksız uygulamaların sonuçları etkileyebilecek kişi veya kuruluşlara bildirilmesi olarak tanımlamıştır. Dozier ve Miceli (1985) ise whistleblowing kavramını, davranışı yerine getiren kişinin kendi durumu hakkında endişeleri olsa da topluma değer veren etik yönü güçlü bir kavram olarak ifade etmektedir. Genel olarak tanıma bakıldığında whistleblowing, gerçek veya şüpheli bir durumun açığa çıkarılmasıdır (Alleyne vd., 2013; Kennett vd., 2011; Deborah vd., 2010; Lawrence, 2005). Tanımlardan yola çıkarak whistleblowing kavramının paydaşlara ayrıldığı görülmektedir. Bunlar; organizasyon, whistleblowerlar, şikâyeti alanlar, olayı yaşayanlar olarak ifade edilmektedir (Near & Miceli, 2008, s. 266). Kavramın yerli literatürde Türkçeleştirilmesi açısından birçok kargaşa olduğu göze çarpmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada whistleblowing Altıntaş (2019)'ın çalışmasında ortaya koyduğu şekliyle "Erdemli Raporlama" olarak kullanılacaktır. Davranışı yerine getiren kişi için ise whistleblower kavramı yerine "Erdemli Raporlayıcı" olarak belirlenmiştir.

Araştırmacılara göre erdemli raporlama kavramı içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı şekilde meydana gelmektedir. Araştırmaların çoğu erdemli raporlama kavramının genellikle içsel olarak gerçekleştiğini göstermektedir (Miceli ve Near, 1992; Park vd., 2008; Robertson vd., 2011). Dışsal erdemli raporlama organizasyona birçok zarar verebilirken, içsel erdemli raporlama meydana geldiğinde organizasyonlar için bir fırsat olduğu belirtilmektedir (Miceli ve Near, 1988). Dışsal erdemli raporlama, bir kurumda meydana gelen olayların kurum dışındakilere raporlanması anlamını taşımaktadır. Her ne kadar içsel erdemli raporlama durumunun organizasyonlarda önemli olduğu gözükse de bu araştırma her iki davranış türüne de odaklanmaktadır. Ayrıca organizasyonlarda meydana gelen düzensiz uygulamaların ortaya çıkarılmasında göz ardı edilen durum, çalışanlar tarafından bu olayların ilgili kişilere raporlanmadığı sürece asla ortaya çıkamayacağıdır (Lowe vd., 2015, s. 759; Delmas, 2015, s. 83).

Araştırmacıların üzerinde fikir birliğine vardıkları konu erdemli raporlama kavramının topluma yararlı, gönüllü olarak yapılan ve organizasyonlarda vatandaşlık davranışı ile ilişkilendirilen bir davranış olmasıdır (Dozier ve Miceli, 1985; Trevino ve Weaver, 2001). İnsan psikolojik olarak düşünülen, hisseden bir varlık olduğu için niyetleri uygulamalarını yansıtmaktadır (Park ve Blenkinsopp, 2009, s. 545). Erdemli raporlama kavramının bireylerde öncelikle davranışsal bir niyet olarak ortaya çıktığı ve sonra eyleme dönüştüğünü ileri süren araştırmacılar bulunmakta olup, bunun bir fırsat olduğunu dile getirmektedirler (Ajzen ve Fishbein, 1980; Wictor vd., 1993). Birçok araştırmacının ifade ettiği gibi Organ (1990) erdemli raporlama niyetinin gönüllü olarak yapıldığını ve hem örgüt hem de toplum açısından faydalı bir davranış olduğunu belirtmektedir. Fakat bu davranışın, yerine getirenler açısından bazı riskleri bulunmaktadır. Misilleme, baskı vb. gibi unsurlar bunlardan birkaçıdır (Schultz vd., 1993). Ayrıca erdemli raporlama kavramının içsel veya dışsal olarak yapılması, çalışanın karşılaşacağı misilleme

oranında fark yaratmaktadır (Dworkin vd., Baucus, 1998). Kısacası erdemli raporlama, bütün riskleri göze alarak düzensiz uygulamaların erdemli bir şekilde açığa çıkarılmasıdır (Altıntaş ve Özata, 2019, s. 42; Altıntaş ve Özata, 2020b, s. 25).

### 3. ETİK LİDERLİK

Liderlik, insanlığın var oluşundan bu yana bireyler arasında bulunan bir kavramdır. Lider kelimesinin meydana gelişine baktığımızda 1300'li yıllarda olduğu gözükmektedir. Kavramın temelini insanlar ve onların oluşturduğu gruplar oluşturmaktadır (Weinberger, 2003). Etik liderlik literatürde yeni bir konu olmakla birlikte yapılan tanımlamalarda, liderliğin gizli kalmış yönü olarak ifade edilmektedir. Organizasyonlarda meydana gelen düzensizliklerin çözülmesi ve etik iklimin oluşmasının sorumluluğu etik lidere yüklenmiştir (Eisenbess, 2012, s. 792). Bir organizasyonda etik iklimi ve kültürünün oluşmasını sağlayan kişi etik liderdir (Trevino vd., 2000, s. 129). Dürüstlük, duygudaşlık, fedakârlık, adalet ve güçlendirme gibi özelliklerin etik liderde bulunması gerektiği belirtilmektedir (Brown vd., 2005; Brown ve Trevino, 2006). Ayrıca etik liderliğin ahlaki bir birey ve yönetici olma özelliği bulunmaktadır. Bu özelliğe göre liderin, evrensel ahlâkın gerektirdiği şekilde davranması beklenir (Mayer vd., 2012, s. 153). Ayrıca etik liderlik; karar verme, çift yönlü iletişim yoluyla çalışanların davranışlarının desteklenmesi amacını güder. Dolayısıyla çalışanlar etik liderlerine güvendiklerinde, onları hevesli bir şekilde takip ederek risk almaya istekli olmaktadır (Hoyt vd., 2013, s. 712).

Bir organizasyonda etik iklimin, etik kültürün ve etik kodların oluşmasının ana unsuru, etik dışı olayların tamamen ortadan kalkmasıdır. Brown vd. (2005), çalışanların rol modellerine aldıkları etik liderlerden etkilendiklerini ifade etmektedirler. Bunun yanı sıra etik lider etik davranış gösterir. Çalışanlar lideri rol modellerine alırlar. Son olarak etik lider sadece çalışanlar için değil herkes için etiktir. Liang vd. (2012)'ne göre etik davranışların etik liderler sayesinde meydana geldiği organizasyonlarda liderler, kuruluş içerisinde erdemli raporlama kavramını erdemli ve faydalı bir yol olarak gösterdiklerinde, çalışanların bu kavramı yerine getirme olasılığının arttığını ifade etmektedir. Etik liderlik her ne kadar liderliğin gizli kalmış yönü olsa da son yıllarda hem yerli hem de yabancı literatürde yapılan çalışmalarının sayısının artması, literatür adına sevindiricidir (Yaman, 2010; Çeken, 2012; Akdoğan ve Demirtaş, 2014; Akatay vd., 2016; Kaya Erten vd., 2017; Cansaran ve Yılmaz, 2018; Bahar, 2019; Düger, 2020; Yoğurtcu ve Güngör, 2021).

### 4. ETİK LİDERLİK VE ERDEMLİ RAPORLAMA

Etik liderlik, bir organizasyondaki etik yönetim uygulamalarını ifade etmektedir. Dolayısıyla etik yönetim; etik iklim, etik kültür, etik lider bir bütünlük içerisinde (Brown ve Trevino, 2006). Liderliğin doğasında bulunan astlarını etkileme durumu bir rol modellik ortaya çıkarmaktadır (Zhu vd., 2016, s. 64). Etik lider çalışanlarına rol model olduğu için onları örgütsel sessizlikten örgütsel sesliliğe teşvik eder (Brown vd., 2005). Bir diğer yandan etik lider astlarını etkilemenin yanı sıra onlarla çift yönlü iletişime girdiğinden kaliteli ilişkiler geliştirme fırsatı bulabilirler (Avey vd., 2011; Northouse, 2015). Bu durum çalışanlar ve lider arasında farklı bir bağ oluşturarak organizasyonun faydasına işler yapmaya yöneltebilir. Miethe (1999), etik liderlerin çalışanlara karşı ses çıkardıklarında, misilleme davranışı göstermediğinde erdemli raporlama niyetini yerine getirmeye istekli olabileceğini ifade etmektedir. Çünkü çoğu toplumlarda çalışanların hangi sebeple olursa olsun üzerine vazife olmayan bir durumu açığa çıkarması kötü bir davranış olarak görülmektedir. Ayrıca belirli ilkelere dayalı bir ortamın ve destekleyici bir liderin olduğu organizasyonlarda etik sorunların açığa çıkma olasılığının yüksek olduğu belirtilmektedir (Graham, 1986). Ayrıca etik liderlik çalışanlar tarafından ne kadar çok hissedilirse o kadar az etik dışı davranışlar gerçekleştirilir. Bunun tam tersi de geçerli bir durumdur (Cintya ve Yustina, 2019, s. 414).

Etik liderlik ve erdemli raporlama ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında Zhang vd. (2016), etik liderliğin içsel erdemli raporlama niyetinin bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durum, çalışanların kuruluş içerisinde etik liderin davranışına bağlı olarak erdemli raporlama niyetini eyleme dönüştürme kararını etkilemektedir (Alpkan vd., 2020). Cheng vd. (2019) çalışmasında yine etik liderlik ile içsel erdemli raporlama niyeti arasında anlamlı ilişkinin olduğunu belirtmektedirler. Malik ve Nawaz (2018), çalışmasında etik liderliğin erdemli raporlama niyetini belirlediğini ortaya koymaktadır. Cintya ve Yustina (2019)'nın erdemli raporlama eyleminin en çok görüldüğü mesleklerden birisi olan muhasebe ve finans alanında çalışan kişilerle yaptığı çalışmada etik liderliğin erdemli raporlama davranışını etkilediği bulunmuştur. Fakat etik liderliğin dışsal erdemli raporlama üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Wen ve Chen (2016), çalışmasında etik liderlik ile erdemli raporlama ilişkisine odaklanmış olup, iki kavram arasında ilişki bulunduğunu ve bu ilişkinin ahlaki kimlik

aracılığıyla gerçekleştiğini ifade etmektedir. Altıntaş ve Özata (2020b) çalışmasında erdemli raporlama kavramının ahlaki olarak gerçekleştiğinde amacına ulaştığını belirterek, whistleblowing kavramı yerine *erdemli raporlama* kelimesinin kullanılabilirliğini ifade etmektedir. Bu konularda yapılan çalışmaların seyrek olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu araştırma literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca bu araştırmadaki hipotezler oluşturulurken etik liderliğin sadece içsel erdemli raporlama niyetine değil aynı zamanda dışsal erdemli raporlama ve sessizlik niyetleri arasındaki ilişkilere odaklanılmıştır. Bunun yanı sıra sosyo-demografik değişkenler ile etik liderlik ve erdemli raporlama arasındaki farklılıklar araştırmanın diğer hipotezlerini oluşturmaktadır.

**H<sub>1</sub>:** Etik liderlik ile erdemli raporlama arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>2</sub>:** Etik liderlik ile içsel erdemli raporlama arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>3</sub>:** Etik liderlik ile dışsal erdemli raporlama arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>4</sub>:** Etik liderlik ile sessizlik (kayıtsızlık) arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>5a</sub>:** Yaş ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>5b</sub>:** Yaş ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>6a</sub>:** Cinsiyet ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>6b</sub>:** Cinsiyet ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>7a</sub>:** Medeni durum ile etik liderlik ve erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>7b</sub>:** Medeni durum ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>8a</sub>:** Öğrenim durumu ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>8b</sub>:** Öğrenim durumu ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>9a</sub>:** Çalışılan yükseköğretim kurumu ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>9b</sub>:** Çalışılan yükseköğretim kurumu ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>10a</sub>:** Çalışılan birim ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>10b</sub>:** Çalışılan birim ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>11a</sub>:** Akademik Unvan ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>11b</sub>:** Akademik Unvan ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>12a</sub>:** Öğretim üyesi veya öğretim elemanı olma durumu ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>12b</sub>:** Öğretim üyesi veya öğretim elemanı olma durumu ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>13a</sub>:** Kurumda çalışma süresi ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>13b</sub>:** Kurumda çalışma süresi ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>14a</sub>:** Meslekte çalışma süresi ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>14b</sub>:** Meslekte çalışma süresi ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>15a</sub>:** Erdemli raporlama kavramını duyma ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>15b</sub>:** Erdemli raporlama kavramını duyma ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>16a</sub>:** Liderlik eğitimi alma ile etik liderlik arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>16b</sub>:** Liderlik eğitimi alma ile erdemli raporlama arasındaki anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>17</sub>:** Etik liderliğin erdemli raporlama (erdemli raporlama) davranışı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>17a</sub>**: Etik liderliğin içsel erdemli raporlama (erdemli raporlama) davranışı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>17b</sub>**: Etik liderliğin dışsal erdemli raporlama (erdemli raporlama) davranışı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

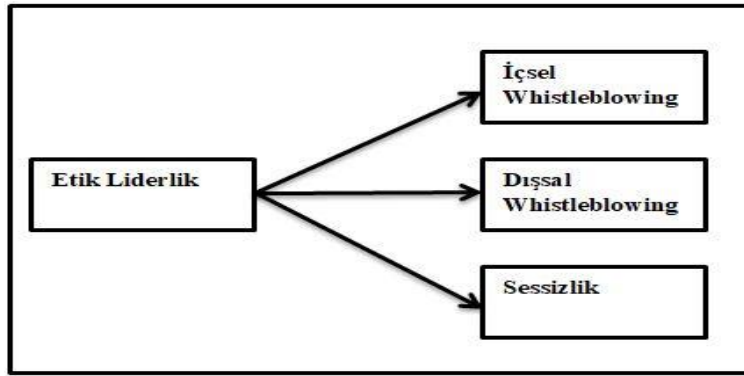
**H<sub>17c</sub>**: Etik liderliğin kayıtsızlık (sessizlik) davranışı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

## 5. YÖNTEM

### 5.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı etik liderlik ile erdemli raporlama arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve etik liderliğin erdemli raporlama üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada nicel araştırma deseni kullanılmış olup, iki farklı kamu üniversitesinde akademisyenlerin etik liderlik ve erdemli raporlama algıları ölçülerek alan yazına katkı sağlanmak istenmiştir. Araştırmanın modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



### 5.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmada araştırmanın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi ve Yozgat Bozok Üniversitesinde 2021 yılında görev yapmakta olan yaklaşık 1800 akademik personel oluşturmaktadır. Basit rastgele örneklem seçimi kullanılan çalışmada çalışmaya katılmayı kabul eden 539 akademik personele çevrim içi platformlardan anketler dağıtılarak geri dönüş yapmaları istenmiştir. 1800 kişilik bir evrende 539 kişilik bir örneklem sayısı kabul edilebilir bir sayıdır (Bartlett vd., 2001; Coşkun vd., 2019). Katılımcıların ankete içten ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

### 5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmaya başlamadan önce Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 2021/1 sayılı ve 04.03.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Ayrıca çalışma yapılacak kurumlardan yazılı izinler alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacıların oluşturduğu sosyo-demografik bilgiler formu, etik liderlik ölçeği ve erdemli raporlama ölçeği kullanılmıştır. Etik liderlik ölçeği Tuna vd. (2012) tarafından geliştirilen, tek boyuttan ve 10 sorudan oluşan bir ölçektir. Çalışmada kullanılan erdemli raporlama ölçeği Park vd. (2005) tarafından geliştirilmiş, Sayğan (2011) tarafından güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçek içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama, sessizlik (kayıtsızlık) olmak üzere 3 boyuttan ve 9 sorudan oluşmaktadır. İki ölçekte de likert tipi ölçek kullanılmış ve bunlar 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yer almıştır.

### 5.4. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi ve Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için SPSS programında açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak etik liderlik ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

**Tablo 1.** Etik Liderlik Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Etik Liderlik Ölçeği Soruları	Faktör Yükleri
Bu kurumda yöneticilerim, çalışanlarının önerilerini dikkate alırlar.	0,88
Bu kurumda yöneticilerim, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar.	0,56
Bu kurumda yöneticilerim, özel hayatlarını etik tarzda yürütürler.	0,68
Bu kurumda yöneticilerim, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler.	0,91
Bu kurumda yöneticilerim, adil ve dengeli karar verirler.	0,76
Bu kurumda yöneticilerim, güvenilir kişilerdir.	0,81
Bu kurumda yöneticilerim, çalışanlarla iş etiği veya değerlerini paylaşırlar.	0,84
Bu kurumda yöneticilerim, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyar.	0,79
Bu kurumda yöneticilerim, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirir.	0,81
Bu kurumda yöneticilerim, karar verirken "yapılacak doğru şey" nedir diye sorarlar.	0,86
KMO=0,899; Barlett Test: 5234,139; p<0,000	
Açıklanan Varyans	%64,11
Açıklanan Toplam Varyans	%64,11

Tablo 1’de görüldüğü üzere etik liderlik ölçeğinin faktör dağılımı ve faktör analizine ilişkin bulgular verilmiştir. Orijinal etik liderlik ölçeğinde tek boyut ve 10 sorudan oluşan ölçek bu çalışmada da aynı şekilde olduğu gözlemlenmektedir. Tablo 1’e göre KMO değerinin 0,899 olması, Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması, örneklem sayısının yeterli olduğunu ve verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair et al. 2010). Analiz yapılırken SPSS programı kullanılmış ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Açıklanan toplam varyans ise %64,11 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda ortaya konulan bilgilerin ve etik liderlik ölçeğinde soruların orijinal ölçekteki boyutuna göre dağılması, ölçeğin geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2.** Erdemli Raporlama Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Erdemli raporlama Ölçeği Soruları	Dışsal Erdemli Raporlama	İçsel Erdemli Raporlama	Sessizlik
Olayı kurum dışındaki yetkili mercilere bildiririm.	0,84		
Kurumun dışındaki çeşitli kanalları kullanarak olayı bildiririm.	0,76		
Olayı kamuoyuna açıklarım	0,84		
Kurum içinde üst düzey yönetime olayı bildiririm.		0,80	
Olayı en yakın amirime bildiririm.		0,74	
Kurum içi prosedürleri kullanarak olayı bildiririm.		0,91	
Kurum içerisindeki resmi raporlama yollarını kullanırım.		0,85	
Olayı görmezden gelirim**			0,97
Sessiz kalırım**			0,96
KMO=0,670; Barlett Test: 4726,868; p<0,000			
Açıklanan Varyans	%39,37	%26,30	%16,48
Açıklanan Toplam Varyans		%82,16	

\*\*Ters kodlanan sorular

Tablo 2’de görüldüğü üzere erdemli raporlama ölçeğinin faktör dağılımı ve faktör analizine ilişkin bulgular verilmiştir. Orijinal erdemli raporlama ölçeğinde 3 boyuttan ve 9 sorudan oluşan ölçek bu çalışmada da aynı şekilde olduğu gözlemlenmektedir. Tablo 2’e göre KMO değerinin 0,670 olması ve Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması, örneklem sayısının yeterli olduğunu ve verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Analiz yapılırken SPSS programı kullanılmış ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Açıklanan toplam varyans ise %82,16 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda ortaya konulan bilgilerin ve erdemli raporlama ölçeğinde soruların orijinal ölçekteki boyutuna göre dağılması, ölçeğin geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir.



### 5.5. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Katılımcıların etik liderlik ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik katsayısının 0,70 ve daha üzeri bir puanda çıkması anket puanlarının geçerliliği için yeterli olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2014). Tuna vd. (2012) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeğinin ilk güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa değeri 0,92 bulunurken bu çalışmada da etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa değeri 0,92 olarak belirlenmiştir. Park vd. (2005) tarafından geliştirilen, Sayğan (2011) tarafından güvenilirlik analizi yapılan erdemli raporlama ölçeğinin ilgili çalışmalarda yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa değeri 0,75 olarak bulunurken bu çalışmada erdemli raporlama ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,78 olarak bulunmuştur. Ayrıca erdemli raporlama ölçeğinin alt boyutlarından olan içsel erdemli raporlama Cronbach Alfa değeri 0,73; dışsal erdemli raporlama Cronbach Alfa değeri 0,92 ve sessizlik boyutu Cronbach Alfa değeri 0,96 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin güvenilirlik analizi ile ilgili bilgiler Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Cronbach Alfa Değerleri

	Cronbach Alfa Değeri	Ölçekteki Soru Sayısı
Etik Liderlik	0,92	10
Erdemli raporlama	0,78	9
İçsel Erdemli raporlama	0,73	3
Dışsal Erdemli raporlama	0,92	4
Kayıtsızlık (Sessizlik)	0,96	2

### 5.6. Verilerin Analizi

Toplanan veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, normallik analizi bağımsız gruplar arası t testi, tek yönlü varyans analizi (One-Way ANNOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

#### 5.6.1. Normallik Analizi

Çalışmanın bu bölümünde verilerin normal dağılıma uyma durumları çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden test edilmiştir.

**Tablo 4.** Etik Liderlik ve Erdemli raporlama Değişkenlerinin Normal Dağılım Analizi

		İstatistik
Etik Liderlik	Çarpıklık	-0,564
	Basıklık	-0,511
Erdemli raporlama	Çarpıklık	-0,278
	Basıklık	-0,355

Normal dağılım gösteren bir veri setinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerekmektedir (Tok ve Doğan, 2019: 5). Etik liderlik değişkeninin çarpıklık oranı -0,564 ve basıklık oranı -0,511 olarak belirlenmiştir. Erdemli raporlama değişkeninin çarpıklık oranı -0,278 ve basıklık oranı -0,355 olarak bulunmuştur. Değerler -1 ile +1 arasında olduğu için verilerin normal dağılıma uyduğu söylenebilir.

#### 5.6.2. Bulgular

Çalışmadan elden edilen sosyo-demografik değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 5'te sunulmaktadır.

**Tablo 5.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Değişken	Sayı	Yüzde
Yaş	22-29 Yaş Arası	101	18,7
	30-39 Yaş Arası	295	54,7
	40 Yaş ve Üzeri	143	26,5
Cinsiyet	Kadın	306	56,8
	Erkek	233	43,2
Medeni Durum	Evli	375	69,6
	Bekâr	164	30,4
Öğrenim Durumu	Lisans	66	12,2
	Yüksek Lisans	216	40,1
	Doktora	257	47,7
Çalışılan Üniversite	Kırşehir Ahi Evran Üni	235	43,6
	Yozgat Bozok Üni	304	56,4
Çalışılan Birim	Fakülte	328	60,9
	Yüksekokul	170	31,5
	Diğer Birimler	41	7,6
Akademik Unvan	Prof. Dr.	35	6,5
	Doç. Dr.	43	8,0
	Dr. Öğretim Üyesi	126	23,4
	Araş. Gör.	176	32,7
	Öğr. Gör.	159	29,5
Öğretim Üyesi/Elemanı Olma Durumu	Öğretim Üyesi	204	37,8
	Araştırma Görevlisi	176	32,7
	Öğretim Görevlisi	159	29,5
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 Yıl Arası	247	45,8
	6-11 Yıl Arası	149	27,6
	12 Yıl ve Üzeri	143	26,5
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 Yıl Arası	186	34,5
	6-11 Yıl Arası	170	31,5
	12 Yıl ve Üzeri	183	34,0
Erdemli raporlama Kavramını Hiç Duydunuz mu?	Evet	110	20,4
	Hayır	429	79,6
Liderlikle İlgili Herhangi Bir Eğitim Aldınız mı?	Evet	206	38,2
	Hayır	333	61,8
<b>Toplam</b>		<b>539</b>	<b>100</b>

Tablo 5'te araştırma kapsamında incelenen akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların %54,7'sinin 30-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %56,8'si kadın ve %69,6'sının medeni durumunun evli olduğu belirtilmektedir. Araştırmaya %47,7 ile doktora mezunları katılım gösterirken, katılımcıların %60,9'u fakültelerde görev yapmaktadır. Katılımcıların %56,4'ü Yozgat Bozok Üniversitesi çalışanı, %43,6'sı ise Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi çalışandır. %32,7 ile araştırma görevlileri ve %29,5 ile öğretim görevlileri araştırmaya en çok katılan grup olmuştur. Öğretim üyeleri %37,8 ile çalışmaya en fazla katılanlardır. Kurumda çalışma sürelerine bakıldığında araştırmaya en çok katılım gösterenlerin araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri göz önünde bulundurulduğunda 0-5 yıl arası çalıştığını ifade edenlerin oranı %45,8'dir. Meslekte çalışma süresi incelendiğinde ise yine %34,5 ile 0-5 yıl arası çalışanların en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Erdemli raporlama kavramını duyma oranı %79,6 ile "Hayır" olarak belirlenmiştir. Katılımcıların bu araştırmadan önce herhangi bir liderlik eğitimi alma durumları incelendiğinde %38,2'si liderlikle ilgili bir eğitim aldığını ifade ederken %61,8'i herhangi bir liderlik eğitimi almadığını belirtmiştir.

**Tablo 6.** Etik Liderlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ortalama	Standart Sapma
Bu kurumda yöneticilerim, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar.	2,82	1,50
Bu kurumda yöneticilerim, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirir.	3,07	1,42
Bu kurumda yöneticilerim, özel hayatlarını etik tarzda yürütürler.	3,12	1,21
Bu kurumda yöneticilerim, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyar.	3,16	1,39
Bu kurumda yöneticilerim, güvenilir kişilerdir.	3,22	1,13
Bu kurumda yöneticilerim, çalışanlarla iş etiği veya değerlerini paylaşır.	3,23	1,31
Bu kurumda yöneticilerim, adil ve dengeli karar verirler.	3,24	1,24
Bu kurumda yöneticilerim, karar verirken "yapılacak doğru şey" nedir diye sorarlar.	3,44	1,42
Bu kurumda yöneticilerim, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler.	3,44	1,44
Bu kurumda yöneticilerim, çalışanlarının önerilerini dikkate alırlar.	3,57	1,40
<b>Toplam Ortalama</b>	<b>3,23</b>	<b>1,05</b>

Tablo 6’da Etik Liderlik ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre “Bu kurumda yöneticilerim, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar.” ifadesi 2,82 ortalama ile en düşük çıkan ifade olmuştur. Benzer şekilde “Bu kurumda yöneticilerim, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirir.” ifadesi ise 3,07 ortalama ile düşük ortalamaya sahip olan ifadelerden birisidir. “Bu kurumda yöneticilerim, çalışanlarının önerilerini dikkate alırlar.” ifadesi ise 3,57 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olan ifade olarak belirlenmiştir. “Bu kurumda yöneticilerim, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler.” ifadesi ise 3,44 ortalama ile yüksek ortalamaya sahip bir diğer ifadedir.

**Tablo 7.** Erdemli Raporlama Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ortalama	Standart Sapma
Olayı kamuoyuna açıklarım.	2,01	1,53
Kurumun dışındaki çeşitli kanalları kullanarak olayı bildiririm.	2,23	1,58
Olayı kurum dışındaki yetkili mercilere bildiririm.	2,53	1,72
Kurum içinde üst düzey yönetime olayı bildiririm.	2,69	1,81
Kurum içerisinde resmi raporlama yollarını kullanırım.	2,71	1,82
Kurum içi prosedürleri kullanarak olayı bildiririm.	2,72	1,80
Olayı en yakın amirime bildiririm.	3,05	1,79
Olayla ilgili sessiz kalırım.	3,88	1,27
Olayı görmezden gelirim.	3,91	1,38
<b>Toplam Ortalama</b>	<b>2,86</b>	<b>0,99</b>

Tablo 7’de Erdemli raporlama ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre “Olayı kamuoyuna açıklarım.” ifadesi 2,01 ortalama ile en düşük ortalamaya sahip ifade iken “Kurumun dışındaki çeşitli kanalları kullanarak olayı bildiririm.” ifadesi yine düşük ortalamaya sahip olan ifadelerden birisidir. “Olayı görmezden gelirim.” ifadesi 3,91 ortalama ve “Olayla ilgili sessiz kalırım.” ifadesi 3,88 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olan ifadelerdir. “Olayı en yakın amirime bildiririm.” ifadesi ise 3,05 ortalama ile yüksek sayılabilecek bir ortalamaya sahiptir.

**Tablo 8.** Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçek	Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Etik Liderlik	Kadın	306	3,26	1,02	0,86	0,39
	Erkek	233	3,19	1,09		
Erdemli raporlama	Kadın	306	2,86	0,97	0,10	0,91
	Erkek	233	2,85	1,02		
İçsel Erdemli raporlama	Kadın	306	2,80	1,34	0,19	0,84
	Erkek	233	2,78	1,36		
Dışsal Erdemli raporlama	Kadın	306	2,24	1,44	-0,31	0,75
	Erkek	233	2,28	1,57		
Sessizlik (Kayıtsızlık)	Kadın	306	3,92	1,27	0,50	0,61
	Erkek	233	3,87	1,35		

Tablo 8’de görüldüğü üzere cinsiyet ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Bağımsız Gruplar Arası t Testi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet ile etik liderlik ve erdemli raporlama puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama ölçeğinin alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik ile cinsiyet puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 9.** Araştırma Değişkenlerinin Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçek	Medeni Durum	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Etik Liderlik	Evli	375	3,16	1,09	-2,36	0,01
	Bekâr	164	3,38	0,93		
Erdemli raporlama	Evli	375	2,97	1,00	3,80	0,00
	Bekâr	164	2,61	0,94		
İçsel Erdemli raporlama	Evli	375	2,88	1,36	2,23	0,02
	Bekâr	164	2,60	1,30		
Dışsal Erdemli raporlama	Evli	375	2,43	1,58	4,58	0,00
	Bekâr	164	1,86	1,20		
Sessizlik (Kayıtsızlık)	Evli	375	3,95	1,27	1,26	0,20
	Bekâr	164	3,79	1,37		

Tablo 9’da görüldüğü gibi medeni durum ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Bağımsız Gruplar Arası t Testi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda medeni durum ile etik liderlik ve erdemli raporlama puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama ölçeğinin alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik ile medeni durum arasında yapılan bağımsız gruplar arası t testinde medeni durum ile içsel erdemli raporlama ve dışsal erdemli raporlama arasında anlamlı farklılık bulunurken, sessizlik ile farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 10.** Araştırma Değişkenlerinin Çalışılan Üniversite Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçek	Çalışılan Üniversite	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Etik Liderlik	KAEÜ	235	3,21	1,153	-0,346	0,72
	YOBÜ	304	3,24	0,965		
Erdemli raporlama	KAEÜ	235	2,99	1,010	2,755	0,00
	YOBÜ	304	2,75	0,979		
İçsel Erdemli raporlama	KAEÜ	235	2,95	1,46	2,47	0,01
	YOBÜ	304	2,67	1,24		
Dışsal Erdemli raporlama	KAEÜ	235	2,40	1,52	1,94	0,04
	YOBÜ	304	2,14	1,47		
Sessizlik (Kayıtsızlık)	KAEÜ	235	3,96	1,30	0,97	0,32
	YOBÜ	304	3,85	1,30		

KAEÜ: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi; YOBÜ: Yozgat Bozok Üniversitesi

Tablo 10’da görüldüğü üzere çalışılan üniversite ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Bağımsız Gruplar Arası t Testi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda çalışılan üniversite ile erdemli raporlama puanları arasında farkın anlamlı olduğu görülürken ( $p<0,05$ ), etik liderlik puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama ölçeğinin alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik ile çalışılan üniversite arasında yapılan bağımsız gruplar arası t testinde çalışılan üniversite ile içsel erdemli raporlama ve dışsal erdemli raporlama arasında anlamlı farklılık bulunurken, sessizlik ile farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 11.** Araştırma Değişkenlerinin Erdemli Raporlama Kavramını Duyma Durumu Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçek	Erdemli raporlama Kavramını Duyma	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Etik Liderlik	Evet	110	3,04	1,06	-2,14	0,03
	Hayır	429	3,28	1,04		
Erdemli raporlama	Evet	110	2,98	0,98	1,42	0,15
	Hayır	429	2,83	1,00		
İçsel Erdemli raporlama	Evet	110	3,05	1,23	2,25	0,02
	Hayır	429	2,73	1,37		
Dışsal Erdemli raporlama	Evet	110	2,23	1,53	-2,30	0,81
	Hayır	429	2,26	1,49		
Sessizlik (Kayıtsızlık)	Evet	110	3,97	1,20	0,66	0,50
	Hayır	429	3,88	1,33		

Tablo 11’de görüldüğü üzere erdemli raporlama kavramını duyma durumu ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Bağımsız Gruplar Arası t Testi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda erdemli raporlama kavramını duyma durumu ile etik liderlik puanları arasında anlamlı farklılık bulunurken ( $p < 0,05$ ) erdemli raporlama puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama ölçeğinin alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik ile erdemli raporlama kavramını duyma arasında yapılan bağımsız gruplar arası t testinde erdemli raporlama kavramını duyma ile içsel erdemli raporlama arasında anlamlı farklılık bulunurken; dışsal erdemli raporlama ve sessizlik ile farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 12.** Araştırma Değişkenlerinin Liderlik Eğitimi Alma Durumu Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçek	Liderlik Eğitimi Alma	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Etik Liderlik	Evet	206	3,05	1,08	-3,16	0,00
	Hayır	333	3,34	1,01		
Erdemli raporlama	Evet	206	2,90	1,07	0,798	0,43
	Hayır	333	2,83	0,94		
İçsel Erdemli raporlama	Evet	206	2,85	1,46	0,78	0,43
	Hayır	333	2,76	1,27		
Dışsal Erdemli raporlama	Evet	206	2,32	1,56	0,77	0,43
	Hayır	333	2,22	1,45		
Sessizlik (Kayıtsızlık)	Evet	206	3,88	1,33	-0,21	0,83
	Hayır	333	3,91	1,29		

Tablo 12’de görüldüğü üzere liderlik eğitimi alma durumu ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Bağımsız Gruplar Arası t Testi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda liderlik eğitimi alma durumu ile etik liderlik puanları arasında anlamlı farklılık bulunurken ( $p < 0,05$ ) erdemli raporlama puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama ölçeğinin alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik ile liderlik eğitimi alma arasında yapılan bağımsız gruplar arası t testinde liderlik eğitimi alma ile içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik ile farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 13.** Araştırma Değişkenlerinin Yaş Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Ölçek	Yaş	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	20-29 Yaş Arası	101	3,36	0,82	0,91	0,40
	30-39 Yaş Arası	295	3,21	1,08		
	40 Yaş ve Üzeri	143	3,19	1,12		
Erdemli raporlama	20-29 Yaş Arası	101	2,78	0,80	1,25	0,28
	30-39 Yaş Arası	295	2,92	1,03		
	40 Yaş ve Üzeri	143	2,86	0,99		
İçsel Erdemli raporlama	20-29 Yaş Arası	101	2,67	1,11	0,76	0,46
	30-39 Yaş Arası	295	2,85	1,36		
	40 Yaş ve Üzeri	143	2,76	1,48		
Dışsal Erdemli raporlama	20-29 Yaş Arası	101	2,05	1,31	1,37	0,25
	30-39 Yaş Arası	295	2,34	1,59		
	40 Yaş ve Üzeri	143	2,23	1,42		
Sessizlik	20-29 Yaş Arası	101	4,12	1,06	3,78	0,02
	30-39 Yaş Arası	295	3,93	1,30		
	40 Yaş ve Üzeri	143	3,67	1,43		

Tablo 13'te görüldüğü üzere yaş ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda yaş ile etik liderlik ve erdemli raporlama puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama değişkeninin alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik ile yaş arasında yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda içsel erdemli raporlama ve dışsal erdemli raporlama arasında anlamlı farklılık bulunamazken; sessizlik arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bunun üzerine varyansların homojen dağılıp dağılmadığını test etmek amacıyla levne testi yapılmıştır. Levne testi sonucunda varyansların homojen olmadığı görülmüş ve farkın nereden kaynaklandığını görmek amacıyla Games-Howell testi yapılmıştır.

**Tablo 14.** Araştırma Değişkenlerinin Yaş Açısından Karşılaştırılması (Levene Testi ve Games-Howell Testi Sonuçları)

	Levene Testi	Serbestlik Derecesi1	Serbestlik Derecesi2	p	
Etik Liderlik	11,00	2	536	0,00	
Erdemli raporlama	3,94	2	536	0,02	
İçsel Erdemli raporlama	9,95	2	536	0,00	
Dışsal Erdemli raporlama	6,77	2	536	0,00	
Sessizlik	6,65	2	536	0,00	
Bağımlı Değişken	Yaş	Yaş	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Sessizlik	20-29 Yaş Arası	40 Yaş ve Üzeri	-0,44*	0,16	0,03

\* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 14'te levne testi sonuçları verilmiştir. Levne testi sonucunda ortaya çıkan p değeri 0,05'ten küçük olduğu için varyansların homojen olmadığı düşünülür. Buna göre farklı testlerin yapılması gerekir. Levne testi daha büyük bir varyans, veri değerlerinin ortalamalarından "daha uzakta" olduğu anlamına gelmektedir. Bu sebepten ötürü tüm grup ortalamaları arasındaki mutlak farklar hesaplanır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019). Araştırmada yaş açısından bakıldığında levne testi sonucunda p değerinin 0,05'te küçük olduğu sonucuna ulaşılmış olup, tek yönlü varyans analizinin test edilmesinde Games-Howell testinin kullanılması gerektiğine karar verilmiştir. Games-Howell testi sonucuna göre yaş açısından sessizlik alt boyutundaki farklılığın 20-29 yaş aralığı ile 40 yaş ve üzeri gruptan kaynaklandığı belirlenmiştir.

**Tablo 15.** Araştırma Değişkenlerinin Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Ölçek	Öğrenim Durumu	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	Lisans	66	3,48	0,69	2,77	0,06
	Yüksek Lisans	216	3,26	0,96		
	Doktora	257	3,14	1,17		
Erdemli raporlama	Lisans	66	2,60	0,08	6,29	0,00
	Yüksek Lisans	216	2,76	0,07		
	Doktora	257	3,01	0,06		
İçsel Erdemli raporlama	Lisans	66	2,19	1,02	7,74	0,00
	Yüksek Lisans	216	2,91	1,31		
	Doktora	257	2,84	1,41		
Dışsal Erdemli raporlama	Lisans	66	2,19	1,24	11,73	0,00
	Yüksek Lisans	216	1,91	1,44		
	Doktora	257	2,56	1,54		
Sessizlik	Lisans	66	4,03	1,17	2,99	0,05
	Yüksek Lisans	216	3,73	1,33		
	Doktora	257	4,01	1,30		

Tablo 15'te görüldüğü üzere öğrenim durumu ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğrenim durumu ile etik liderlik ve erdemli raporlama puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik alt boyutu ile öğrenim durumu arasında yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğrenim durumu ile içsel erdemli raporlama ve dışsal erdemli raporlama arasında farkın anlamlı olduğu görülürken; sessizlik arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 16.** Araştırma Değişkenlerinin Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması (Levene Testi ve Games-Howell Testi Sonuçları)

	Levene Testi	Serbestlik Derecesi1	Serbestlik Derecesi2	p
Etik Liderlik	21,03	2	536	0,00
Erdemli raporlama	6,86	2	536	0,00
İçsel Erdemli raporlama	6,19	2	536	0,00
Dışsal Erdemli raporlama	6,80	2	536	0,00
Sessizlik	2,63	2	536	0,73

Bağımlı Değişken	Öğrenim Durumu	Öğrenim Durumu	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Etik Liderlik	Lisans	Doktora	0,33*	0,11	0,01
	Lisans	Doktora	-0,40*	0,10	0,00
Erdemli raporlama	Lisans	Doktora	-0,24*	0,09	0,02
	Yüksek Lisans	Doktora	-0,24*	0,09	0,02
İçsel Erdemli raporlama	Lisans	Yüksek Lisans	-0,72*	0,15	0,00
	Lisans	Doktora	-0,65*	0,15	0,00
Dışsal Erdemli raporlama	Yüksek Lisans	Doktora	-0,65*	0,13	0,00

\* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16'da Levene testi sonuçları verilmiştir. Levene testi sonucunda ortaya çıkan p değeri 0,05'ten küçük ise varyansların homojen olmadığı ve buna göre farklı testlerin yapılması gerekmektedir. Levene testi daha büyük bir varyans, veri değerlerinin ortalamalarından "daha uzakta" olduğu anlamına gelmektedir. Araştırmada öğrenim durumu açısından bakıldığında Levene testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük olduğu sonucuna ulaşılmış olup, Games-Howell testi yapılması gerektiğine karar verilmiştir. Games-Howell testi sonucuna göre öğrenim durumu açısından etik liderlik bağımlı değişkeni açısından farklılığın lisans öğrenim ile doktora öğreniminden kaynaklandığı belirlenmiştir. Erdemli raporlama bağımlı değişkeni açısından farklılık lisans ve doktora eğitimi ile

yüksek lisans ve doktora öğreniminden kaynaklanmaktadır. Erdemli raporlama değişkenini alt boyutu olan içsel erdemli raporlama değişkeni açısından farklılığın yüksek lisans ile doktora öğrenimi ile lisans ve doktora öğreniminden kaynaklandığı belirlenmiştir. Dışsal erdemli raporlama açısından ise farklılık yüksek lisans ile doktora öğreniminden kaynaklanmıştır.

**Tablo 17.** Araştırma Değişkenlerinin Çalışılan Birim Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Ölçek	Çalışılan Birim	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	Fakülte	328	3,21	1,05	0,96	0,38
	Yüksekokul	170	3,22	1,10		
	Diğer Birimler	41	3,45	0,76		
Erdemli raporlama	Fakülte	328	2,84	1,06	10,97	0,00
	Yüksekokul	170	3,04	0,82		
	Diğer Birimler	41	2,25	0,85		
İçsel Erdemli raporlama	Fakülte	328	2,71	1,40	12,32	0,00
	Yüksekokul	170	3,12	1,13		
	Diğer Birimler	41	2,04	1,32		
Dışsal Erdemli raporlama	Fakülte	328	2,37	1,54	4,56	0,01
	Yüksekokul	170	2,18	1,50		
	Diğer Birimler	41	1,65	0,84		
Sessizlik	Fakülte	328	3,80	1,34	6,18	0,00
	Yüksekokul	170	4,17	1,09		
	Diğer Birimler	41	3,56	1,54		

Tablo 17’de görüldüğü üzere çalışılan birim ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda çalışılan birim ile etik liderlik arasında farkın anlamlı olmadığı görülürken erdemli raporlama puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik alt boyutu ile öğrenim durumu arasında yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre çalışılan birim içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

**Tablo 18.** Araştırma Değişkenlerinin Çalışılan Birim Açısından Karşılaştırılması (Levene Testi ve Games-Howell Testi Sonuçları)

	Levene Testi	Serbestlik Derecesi1	Serbestlik Derecesi2	p
Etik Liderlik	6,70	2	536	0,00
Erdemli raporlama	8,32	2	536	0,00
İçsel Erdemli raporlama	16,45	2	536	0,00
Dışsal Erdemli raporlama	14,64	2	536	0,00
Sessizlik	11,29	2	536	0,00

Bağımlı Değişken	Çalışılan Birim	Çalışılan Birim	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Erdemli raporlama	Fakülte	Diğer Birimler	0,59*	0,14	0,00
	Yüksekokul	Diğer Birimler	0,79*	0,14	0,00
İçsel Erdemli raporlama	Fakülte	Yüksekokul	-0,40*	0,11	0,00
	Fakülte	Diğer Birimler	-0,67*	0,22	0,01
Yüksekokul	Diğer Birimler	1,07*	0,22	0,00	
	Fakülte	Diğer Birimler	0,72*	0,15	0,00
Dışsal Erdemli raporlama	Yüksekokul	Diğer Birimler	0,53*	0,17	0,00
	Fakülte	Yüksekokul	-0,37*	0,11	0,00

\* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.



Tablo 18’de levene testi sonuçları verilmiştir. Levene testi sonucunda ortaya çıkan p değeri 0,05’ten küçük ise varyansların homojen olmadığı ve buna göre farklı testlerin yapılması gerekmektedir. Araştırmada çalışılan birim açısından bakıldığında levene testi sonucunda p değerinin 0,05’ten küçük olduğu sonucuna ulaşılmış olup, Games-Howell testi yapılması gerektiğine karar verilmiştir. Games-Howell testi sonucuna göre çalışılan birim açısından erdemli raporlama açısından farklılığın fakülte ile diğer birimler ve yüksekokul ile diğer birimler açısından kaynaklandığı görülmüştür. Erdemli raporlama alt boyutları olan içsel erdemli raporlama açısından farklılık fakülte ile yüksekokul, fakülte ile diğer birimler ve yüksekokul ile diğer birimlerden kaynaklanmaktadır. Dışsal erdemli raporlama açısından farklılık fakülte ile diğer birimler ve yüksekokul ile diğer birimler açısından oluşurken; sessizlik alt boyutunda fakülte ve yüksekokuldan oluşmuştur.

**Tablo 19.** Araştırma Değişkenlerinin Akademik Unvan Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Ölçek	Akademik Unvan	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	Prof. Dr.	35	3,29	1,47	1,66	0,15
	Doç. Dr.	43	3,03	1,16		
	Dr. Öğretim Üyesi	126	3,39	1,00		
	Araş. Gör.	176	3,12	0,99		
	Öğr. Gör.	159	3,27	0,99		
Erdemli raporlama	Prof. Dr.	35	3,24	1,07	1,95	0,10
	Doç. Dr.	43	2,96	0,89		
	Dr. Öğretim Üyesi	126	2,91	0,89		
	Araş. Gör.	176	2,79	1,12		
	Öğr. Gör.	159	2,79	0,93		
İçsel Erdemli raporlama	Prof. Dr.	35	3,60	1,39	3,60	0,70
	Doç. Dr.	43	2,87	1,36		
	Dr. Öğretim Üyesi	126	2,72	1,44		
	Araş. Gör.	176	2,69	1,39		
	Öğr. Gör.	159	2,75	1,16		
Dışsal Erdemli raporlama	Prof. Dr.	35	2,33	1,54	1,01	0,40
	Doç. Dr.	43	2,37	1,58		
	Dr. Öğretim Üyesi	126	2,38	1,36		
	Araş. Gör.	176	2,30	1,59		
	Öğr. Gör.	159	2,06	1,45		
Sessizlik	Prof. Dr.	35	3,90	1,23	1,76	0,13
	Doç. Dr.	43	4,03	1,26		
	Dr. Öğretim Üyesi	126	4,08	1,31		
	Araş. Gör.	176	3,70	1,32		
	Öğr. Gör.	159	3,94	1,28		

Tablo 19’da görüldüğü üzere akademik unvan ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda akademik unvan ile etik liderlik ve erdemli raporlama puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Ayrıca erdemli raporlama alt boyutları ile akademik unvan arasında yapılan tek yönlü varyans analizinde içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik boyutları ile akademik unvan arasında farkın anlamlı olmadığı görülmüştür.

**Tablo 20.** Araştırma Değişkenlerinin Öğretim Üyesi/Elemanı Olma Durumu Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Ölçek	Öğretim Üyesi/Elemanı Olma Durumu	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	Öğretim Üyesi	204	3,30	1,13	1,50	0,22
	Araştırma Görevlisi	176	3,12	0,99		
	Öğretim Görevlisi	159	3,27	0,99		
Erdemli raporlama	Öğretim Üyesi	204	2,98	0,93	2,36	0,09
	Araştırma Görevlisi	176	2,79	1,12		
	Öğretim Görevlisi	159	2,79	0,99		
İçsel Erdemli raporlama	Öğretim Üyesi	204	2,90	1,44	1,23	0,29
	Araştırma Görevlisi	176	2,69	1,39		
	Öğretim Görevlisi	159	2,75	1,16		
Dışsal Erdemli raporlama	Öğretim Üyesi	204	2,37	1,43	2,01	0,13
	Araştırma Görevlisi	176	2,30	1,59		
	Öğretim Görevlisi	159	2,06	1,45		
Sessizlik	Öğretim Üyesi	204	4,04	1,28	3,26	0,03
	Araştırma Görevlisi	176	3,70	1,32		
	Öğretim Görevlisi	159	3,94	1,28		

Tablo 20’de görüldüğü üzere öğretim üyesi öğretim elemanı olma durumu ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretim üyesi öğretim elemanı olma durumu ile etik liderlik, erdemli raporlama, içsel erdemli raporlama ve dışsal erdemli raporlama arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Sadece sessizlik alt boyutu ile öğretim üyesi öğretim elemanı olma durumu ile farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

**Tablo 21.** Araştırma Değişkenlerinin Öğretim Üyesi/Öğretim Elemanı Olma Açısından Karşılaştırılması (Levene Testi ve Scheffe Testi Sonuçları)

	Levene Testi	Serbestlik Derecesi1	Serbestlik Derecesi2	p	
Sessizlik	2,08	2	536	0,12	
Bağımlı Değişken	Öğretim Üyesi/Elemanı Olma	Öğretim Üyesi/Elemanı Olma	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Sessizlik	Öğretim Üyesi	Araştırma Görevlisi	0,33*	0,13	0,04

\* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 21’de levene testi sonuçları verilmiştir. Levene testi sonucunda ortaya çıkan p değeri 0,05’ten büyük ise varyansların homojen olduğu ve buna göre farklı testlerin yapılması gerekmektedir. Araştırmada öğretim üyesi/öğretim elemanı olma durumu açısından bakıldığında levene testi sonucunda p değerinin 0,05’ten büyük olduğu sonucuna ulaşılmış olup, Scheffe testi yapılması gerektiğine karar verilmiştir. Scheffe testi sonucuna göre öğretim üyesi/öğretim elemanı olma durumu açısından sessizlik boyutundaki farklılığın öğretim üyesi ve araştırma görevlisinden kaynaklandığı belirlenmiştir.

**Tablo 22.** Araştırma Değişkenlerinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Ölçek	Kurumda Çalışma Süresi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	0-5 Yıl Arası	247	3,42	0,94	8,97	0,00
	6-11 Yıl Arası	149	2,96	0,97		
	12 Yıl ve Üzeri	143	3,19	1,23		
Erdemli raporlama	0-5 Yıl Arası	247	2,82	0,95	3,69	0,02
	6-11 Yıl Arası	149	3,04	1,03		
	12 Yıl ve Üzeri	143	2,73	1,01		
İçsel Erdemli raporlama	0-5 Yıl Arası	247	2,85	1,30	3,17	0,06
	6-11 Yıl Arası	149	2,93	1,40		
	12 Yıl ve Üzeri	143	2,55	1,36		

Ölçek	Kurumda Çalışma Süresi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Dışsal Erdemli raporlama	0-5 Yıl Arası	247	2,01	1,35	7,61	0,00
	6-11 Yıl Arası	149	2,60	1,63		
	12 Yıl ve Üzeri	143	2,32	1,52		
Sessizlik	0-5 Yıl Arası	247	4,00	1,26	2,45	0,08
	6-11 Yıl Arası	149	3,91	1,22		
	12 Yıl ve Üzeri	143	3,70	1,43		

Tablo 22’de görüldüğü üzere kurumda çalışma süresi ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kurumda çalışma süresi ile etik liderlik ve erdemli raporlama puanları arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Ayrıca dışsal erdemli raporlama ile kurumda çalışma süresi arasında farkın anlamlı olduğu görülürken; içsel erdemli raporlama ve sessizlik ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 23.** Araştırma Değişkenlerinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması (Levene Testi ve Games-Howell ve Scheffe Testi Sonuçları)

	Levene Testi	Serbestlik Derecesi1	Serbestlik Derecesi2	p
Etik Liderlik	17,33	2	536	0,00
Erdemli raporlama	1,18	2	536	0,30
İçsel Erdemli raporlama	1,66	2	536	0,19
Dışsal Erdemli raporlama	11,05	2	536	0,00
Sessizlik	5,28	2	536	0,00

Bağımlı Değişken	Kurumda Çalışma Süresi	Kurumda Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Etik Liderlik	0-5 Yıl	6-11 Yıl	0,45*	0,09	0,00
Erdemli raporlama	6-11 Yıl Arası	12 Yıl ve Üzeri	0,30*	0,11	0,03
Dışsal Erdemli raporlama	0-5 Yıl	6-11 Yıl	-0,59*	0,15	0,01

\* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 23’te levene testi sonuçları verilmiştir. Levene testi sonucunda ortaya çıkan p değeri 0,05’ten büyük ise varyansların homojen olduğu ve Scheffe testi yapılması gerekirken p değeri 0,05’ten küçük ise varyansların homojen olmadığı ve Games-Howell testi yapılması gerekmektedir. Kurumda çalışma süresi değişkeni açısından p değeri 0,05’ten küçük olduğu için etik liderlik ve dışsal erdemli raporlama için Games-Howell testi, erdemli raporlama değişkeni için p değeri 0,05’ten büyük olduğundan Scheffe testinin yapılması uygun bulunmuştur. Etik liderlik ve dışsal erdemli raporlama değişkeninde farklılık 0-5 yıl aralığı ile 6-11 yıl aralığından kaynaklanırken erdemli raporlama değişkenindeki farklılık 6-11 yıl aralığı ile 12 yıl ve üzerinden kaynaklanmıştır.

**Tablo 24.** Araştırma Değişkenlerinin Meslekte Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Ölçek	Meslekte Çalışma Süresi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	0-5 Yıl Arası	186	3,42	0,84	5,39	0,00
	6-11 Yıl Arası	170	3,06	1,06		
	12 Yıl ve Üzeri	183	3,20	1,19		
Erdemli raporlama	0-5 Yıl Arası	186	2,72	0,99	3,11	0,04
	6-11 Yıl Arası	170	2,98	1,01		
	12 Yıl ve Üzeri	183	2,88	0,98		
İçsel Erdemli raporlama	0-5 Yıl Arası	186	2,64	1,27	2,75	0,06
	6-11 Yıl Arası	170	2,97	1,35		
	12 Yıl ve Üzeri	183	2,78	1,41		
Dışsal Erdemli raporlama	0-5 Yıl Arası	186	2,04	1,39	3,04	0,48
	6-11 Yıl Arası	170	2,36	1,60		
	12 Yıl ve Üzeri	183	2,38	1,48		

Ölçek	Meslekte Çalışma Süresi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
Sessizlik	0-5 Yıl Arası	186	3,92	1,31	0,26	0,76
	6-11 Yıl Arası	170	3,94	1,24		
	12 Yıl ve Üzeri	183	3,84	1,30		

Tablo 24'te görüldüğü üzere meslekte çalışma süresi ortalamalarının etik liderlik ve erdemli raporlama puanları açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda meslekte çalışma süresi ile etik liderlik ve erdemli raporlama puanları arasında farkın anlamlı olduğu görülürken erdemli raporlama alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 25.** Araştırma Değişkenlerinin Meslekte Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması (Levene Testi ve Games-Howell ve Scheffe Testi Sonuçları)

	Levene Testi	Serbestlik Derecesi1	Serbestlik Derecesi2	p
Etik Liderlik	22,51	2	536	0,00
Erdemli raporlama	0,07	2	536	0,93
İçsel Erdemli raporlama	2,85	2	536	0,05
Dışsal Erdemli raporlama	5,176	2	536	0,00
Sessizlik	1,55	2	536	0,21

Bağımlı Değişken	Meslekte Çalışma Süresi	Meslekte Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	p
Etik Liderlik	0-5 Yıl	6-11 Yıl	0,35*	0,10	0,00
Erdemli raporlama	6-11 Yıl Arası	12 Yıl ve Üzeri	0,25*	0,10	0,04

\* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 25'te levene testi sonuçları verilmiştir. Levene testi sonucunda ortaya çıkan p değeri 0,05'ten büyük ise varyansların homojen olduğu ve Scheffe testi yapılması gerekirken p değeri 0,05'ten küçük ise varyansların homojen olmadığı ve Games-Howell testi yapılması gerekmektedir. Meslekte çalışma süresi değişkeni açısından etik liderlik için Games-Howell testi, erdemli raporlama değişkeni için p değeri 0,05'ten büyük olduğundan Scheffe testinin yapılması uygun bulunmuştur. Etik liderlik değişkeninde farklılık 0-5 yıl aralığı ile 6-11 yıl aralığından kaynaklanırken erdemli raporlama değişkenindeki farklılık 6-11 yıl aralığı ile 12 yıl ve üzerinden kaynaklanmıştır.

**Tablo 26.** Etik Liderlik, Erdemli raporlama ve Erdemli raporlama Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Analizi)

	Etik Liderlik	Erdemli raporlama	İçsel Erdemli raporlama	Dışsal Erdemli raporlama	Sessizlik	
Etik Liderlik (n=539)	r p	1				
Erdemli raporlama	r p	-103*	1			
İçsel Erdemli raporlama	r p	0,135**	0,775**	1		
Dışsal Erdemli raporlama	r p	-0,379**	0,637**	0,069	1	
Sessizlik	r p	0,020	0,742**	0,479**	0,327**	1

\*\* Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. \* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır. r = Pearson Korelasyon,  $r < 0,30$  = değerler düşük düzeyde ilişki,  $0,30 < r < 0,69$  = orta düzeyde ilişki,  $r \geq 0,70$  = yüksek düzeyde ilişki (Coşkun vd., 2019, s. 264).

Tablo 26'da görüldüğü üzere etik liderlik ve erdemli raporlama arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda etik liderlik ile erdemli raporlama arasında negatif yönlü zayıf ( $r = -103$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Tablo 26'da görüldüğü üzere etik liderlik ve erdemli raporlama ölçeği alt boyutları olan içsel erdemli raporlama, dışsal erdemli raporlama ve sessizlik boyutları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda etik liderlik ile içsel erdemli raporlama arasında pozitif yönlü zayıf ( $r = 0,135$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

( $p < 0,01$ ). Etik liderlik ile dışsal erdemli raporlama arasında negatif yönlü zayıf ( $r = -0,379$ ) ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ( $p < 0,01$ ). Etik liderlik ile sessizlik arasında pozitif yönlü zayıf ( $r = 0,020$ ) bir ilişki bulunurken istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

**Tablo 27.** Etik Liderliğin Erdemli raporlama Davranışı Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Standart Hata	F	Sig.		
0,103	0,011	0,009	1,04646	5,749	0,017		
Model 1	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit Değişken	3,545	0,137				25,892	0,000
Erdemli raporlama	0,108	0,045			0,103	2,398	0,017

Tablo 27’de etik liderliğin erdemli raporlama davranışı üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu belirlemek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre R<sup>2</sup> değeri 0,01 olduğundan etik liderlik değişkeninin erdemli raporlama değişkeni üzerinde düşük düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (R<sup>2</sup>=0,011). Kurulan regresyon modeli anlamlı olup, etik liderliğin erdemli raporlama (erdemli raporlama) üzerinde pozitif etkisi vardır (Beta= 3,455).

**Tablo 28.** Etik Liderliğin Erdemli raporlama Davranışının Alt Boyutlarına Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Standart Hata	F	Sig.		
0,421	0,177	0,172	0,9562	38,346	0,000		
Model 1	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit Değişken	3,329	0,136				24,487	0,000
İçsel Erdemli raporlama	0,089	0,035			0,115	2,549	0,011
Dışsal Erdemli raporlama	-0,295	0,029			-0,421	-10,07	0,000
Kayıtsızlık (Sessizlik)	0,083	0,038			0,103	2,165	0,031

Tablo 28’de görüldüğü üzere etik liderliğin erdemli raporlama (erdemli raporlama) davranışına etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=38,346; p=0,000). Analiz sonuçlarına göre etik liderliğin içsel erdemli raporlama üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu (Beta=0,115; p=0,011); etik liderliğin dışsal erdemli raporlama üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu (Beta=-0,421; p=0,000) ve etik liderliğin kayıtsızlık (sessizlik) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu (Beta=0,103; p=0,031) belirlenmiştir. Dolayısıyla oluşturulan H<sub>17</sub>, H<sub>17a</sub>, H<sub>17b</sub>, H<sub>17c</sub>, kabul edilmiştir.

## 6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada etik liderlik ile erdemli raporlama arasındaki ilişkinin incelenmesi ve etik liderliğin erdemli raporlama üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Erdemli raporlama kavramını etkileyen birçok faktör bulunmakla birlikte etik liderlik kavramının erdemli raporlama kavramını etkilemesinin muhtemel olduğu düşünülmektedir. Günümüzde örgütsel yaşamda kurumların işleyişi, etkililiği ve verimliliği göz önünde bulundurulduğunda hem liderlik hem de erdemli raporlama davranışı örgütlere katkı sağlamaktadır. Örgütlerde meydana gelen yanlış, etik dışı, yasadışı, ahlaki olmayan durumların açığa çıkartılması, örgütün performansını olumlu yönde etkilemekle beraber örgütün içerisinde bulunduğu topluma da katkı sağlamaktadır.

Araştırma sonucunda sosyo-demografik değişkenler ile ölçek puanları arasında t testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizleri ilişkinin ortaya konulması amacıyla yapılmıştır. Aynı zamanda ölçek sorularının ortalama ve standart sapma oranları belirlenerek araştırma yapılan kuruluşlarda etik liderlik ve erdemli raporlama davranışları belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçek sorularının ortalama ve standart sapma oranları incelendiğinde etik liderlik açısından kuruluşlarda çalışanların önerilerinin dikkate alındığı ve fikirlerine önem verildiği görülmektedir. Ayrıca yöneticilerin adil kararlar verdiği bir diğer sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Northouse (2014) etik liderlerin adaletli olması gerektiğini, ödül ve ceza mekanizmasını kullanırken adalet kavramını

olayların merkezinde tutması gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca etik liderler sadece etik açıdan değil bulunduğu toplumun ahlaki değerlerini de göz önünde bulundurmalıdır. Öte yandan etik dışı olan davranışlara herhangi bir yaptırım uygulanmadığı sonucu bulunurken bu durumun etik liderlerin çalışanları kazanmaya yönelik olarak yaptıkları söylenebilir. Frisch ve Huppenbauer (2014)'un, etik liderlerin vicdanilik ve duygusal istikrar boyutlarını somutlaştıran liderlik tarzı olduğunu öne sürmesi buna örnek olarak verilebilir.

Erdemli raporlama ölçeği sorularının ortalama ve standart sapma oranları incelendiğinde kuruluştaki meydana gelen yanlış, yasadışı, ahlaki olmayan vb. olaylara karşı çalışanların sessiz kalma ve görmezden gelme oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin kültürel özellikler olduğu ileri sürülebilir. Çünkü bireylerin yaşadıkları toplumlarda öğrendikleri davranışlar çalıştıkları kurumlardaki davranışlarına yansımaktadır. Alper (2018) Türk toplumunda geleneksel olarak otoriteye bağlılık, sadakat ve itaat göstermesi gibi özelliklerin Türklerin iş yaşamlarına yansımalarını ifade etmiştir. Zamantılı Nayır (2012) ise kültür ile erdemli raporlama davranışı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada bireylerin çoğunluğunun içsel erdemli raporlama davranışını benimsediklerini belirtmektedir. Çünkü bireyler erdemli raporlama davranışının sonucunda meydana gelebilecek risklerden kaçınmak istemektedirler. Zamantılı Nayır (2012)'in araştırmasını destekler nitelikte bu çalışmadaki çalışanlar yaşanan olumsuz olayların en yakın yöneticiye bildirilmesinin doğru olacağını ifade etmektedir. Ayrıca ölçek ortalamaları incelendiğinde içsel erdemli raporlama niyetinin gerçekleşme ihtimalinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sosyo-demografik özellikler ile ölçek puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında medeni durum ile ölçek puanları arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca medeni durum ile içsel erdemli raporlama ve dışsal erdemli raporlama arasında farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların medeni durumları etik liderlik ve erdemli raporlama davranışlarında fark ortaya koymaktadır. Alioğulları (2019)'nın etik liderlik çalışmasında bu çalışmayla benzer şekilde medeni durum ile etik liderlik arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Oran (2018)'in çalışmasında etik liderlik ile medeni durum arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Aynı durum erdemli raporlama ve alt boyutları için de geçerlidir. Erdemli raporlama açısından bu çalışmayla benzer şekilde Turan (2021)'in çalışmasında erdemli raporlama ile medeni durum arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca ilgili çalışmada dışsal erdemli raporlama medeni durum değişkeni açısından farklılaşmaktadır. Altıntaş (2019, 2020a, 2020b)'in çalışmalarında medeni durum ile erdemli raporlama arasında anlamlı farklılık görülmemesi bu çalışmayla paralel olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla  $H_{7a}$  ve  $H_{7b}$  hipotezleri kabul edilmiştir.

Çalışılan üniversite değişkeni ile erdemli raporlama puanları arasında farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Farklı kurumlarda çalışmanın erdemli raporlama eylemini yerine getirme durumunun kurumun örgüt kültürüne ilişkin bir yapı olduğu söylenebilir.  $H_{9a}$  ile  $H_{9b}$  hipotezleri kabul edilmiştir. Katılımcıların erdemli raporlama kavramını duyma durumları ile ölçek puanları arasındaki analiz incelendiğinde etik liderlik puanları ile arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu sonuca göre  $H_{15a}$  ve  $H_{15b}$  kabul edilmiştir. Katılımcıların herhangi bir liderlik eğitimi alma durumları ile yine benzer şekilde etik liderlik ölçek puanları ile farklılaştığı görülmektedir. İlgili değişkenler yerli ve yabancı çalışmalarda sosyo-demografik değişken olarak kullanılmadığından başka akademik çalışmalarla herhangi bir karşılaştırma yapılamamıştır. Bu sonuca göre  $H_{16a}$  ve  $H_{16b}$  kabul edilmiştir.

Katılımcıların öğrenim durumları ile ölçek puanları arasında yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre iki ölçek ve öğrenim durumu arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu farklılığı analiz etmek için yapılan Games-Hovell testinde etik liderlik ölçek puanları karşılaştırılmış ve lisans mezunları ile doktora mezunları arasında bir ilişkiye rastlanmıştır. Etik liderlik açısından bakıldığında Abay (2019)'ın çalışması ile bu çalışma benzerlik göstermektedir. Erdemli raporlama açısından bakıldığında Aydan (2017)'in çalışması bu çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Ayrıca içsel ve dışsal erdemli raporlama alt boyutları bu çalışmanın sonuçları ile paraleldir. İlgili sonuca göre  $H_{8a}$  ve  $H_{8b}$  kabul edilmiştir.

Çalışılan birim ile araştırma değişkenleri arasında yapılan ANOVA testinde erdemli raporlama değişkeninin anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. İlgili farklılığın fakülte-diğer birimler ve yüksekokul-diğer birimler arasında olduğu görülmektedir. Çalışmamızın bulguları Aydan (2017)'in erdemli raporlama niyetlerini ve nedenlerini araştırdığı çalışmayla benzerdir. Bu çalışmada etik liderlik açısından cinsiyet, çalışılan üniversite, yaş, çalışılan birim, akademik unvan, öğretim üyesi/öğretim elemanı olma durumu sosyo-demografik değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre  $H_{10a}$  ve  $H_{10b}$  kabul görmüştür.

Kurumda çalışma süresi açısından bakıldığında etik liderlik ve erdemli raporlama açısından farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Bu farkın etik liderlik açısından 0-5 yıl aralığı ile 6-11 yıl aralığından; erdemli raporlama açısından ise 6-11 yıl aralığı ile 12 yıl ve üzeri çalışma süresinden kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde Yarmacı (2018)'nin çalışmasında erdemli raporlama ile çalışma süresi arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Meslekte çalışma süresi değişkeni ile araştırma değişkenleri arasında yapılan analizlerde farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Bu duruma göre  $H_{13a}$ ,  $H_{13b}$ ,  $H_{14a}$  ve  $H_{14b}$  kabul edilmiştir. Diğer yandan erdemli raporlama açısından cinsiyet, erdemli raporlama kavramını duyma, liderlik eğitimi alma, yaş, akademik unvan, öğretim üyesi/öğretim elemanı olma durumu sosyo-demografik değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür.  $H_{5a}$ ,  $H_{5b}$ ,  $H_{6a}$ ,  $H_{6b}$ ,  $H_{11a}$ ,  $H_{11b}$ ,  $H_{12a}$  ve  $H_{12b}$  reddedilmiştir.

Bu çalışmada hedeflenen unsur etik liderlik ile erdemli raporlama ve erdemli raporlama kavramının alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla çalışmada belirtilen  $H_1$  "Etik liderlik ile erdemli raporlama arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır." şeklindedir. Araştırmadan elde edilen korelasyon analizi incelendiğinde negatif yönlü zayıf fakat istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla  $H_1$  kabul edilmiştir. Karşılaşılan bu sonuç bir örgütte çalışanlara etik liderlik meydana geldiğinde adaletli davranıldığında, örgütlerine yararlı olan davranışları benimsediğini göstermektedir. Puni vd. (2016), bir örgütteki liderlere (eğer özel ise patronlara) ve çalışanlara erdemli raporlama konusunda eğitimin verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Örgütün ve toplumun yararına olan bu davranışın nasıl gerçekleştirileceği anlatılarak teşvik edilmesi gerekmektedir. Alan yazın incelendiğinde etik liderlik ile ilgili birçok çalışma bulunmasına karşın etik liderlik ile erdemli raporlama arasında yapılan çalışmalarına sınırlı sayıda olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin Bhal ve Dadhic (2011)'in öğrenciler üzerinde yapmış olduğu çalışma sonuçlarına göre erdemli raporlama kavramını etik liderliğin yoğun bir şekilde olması sonucu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bir diğer yandan Rabik ve Malek (2020)'in çalışmasında etik liderliğin çalışanların erdemli raporlama kararını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Malik ve Nawaz (2018)'in çalışması da bu çalışmayla benzer şekilde etik liderliğin erdemli raporlama üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Bir diğer hipotez  $H_2$ , "Etik liderlik ile içsel erdemli raporlama arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır." şeklindedir. Araştırmadan elde edilen korelasyon analizi incelendiğinde pozitif yönlü zayıf fakat istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla  $H_2$  kabul edilmiştir. Cheng vd. (2017), çalışmasında etik liderlik ile içsel erdemli raporlama arasında ilişkiyi araştırmış ve etik liderliğin içsel erdemli raporlama üzerinde faydalı etkilerinin olduğunu bulmuşlardır. Bir diğer yandan Cintanya ve Yustina (2019)'nın Endonezya'da muhasebeciler üzerinde yapmış oldukları çalışmada etik liderlik ile içsel erdemli raporlama kararı arasında olumlu bir ilişki olduğu ve dışsal erdemli raporlama kararını etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

Bir diğer hipotez testi olarak  $H_3$ , "Etik liderlik ile dışsal erdemli raporlama arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır." olarak belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen korelasyon analizi incelendiğinde negatif yönlü zayıf fakat istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla  $H_3$  kabul edilmiştir. Bir kurumda etik liderlik davranışının bulunması o kurumda çalışanların birçok olumlu yönler ile çalıştığının kanıtı olarak görülebilir. Erdemli raporlama konusunda etik liderlerin şeffaf, katılımcı, adil bir yönetim tarzı sergilemesi gibi nedenlerden dolayı çalışanlar içsel erdemli raporlama eğilimine girebilir. Fakat dışsal erdemli raporlama davranışında bir ikilem söz konusudur. Çünkü örgütte meydana gelen yanlış, yasadışı, ahlaki olmayan olayların kurum dışına aktarılmasının etik yönden doğru olup olmayacağı tartışmaya açıktır. Örgütsel yapı, örgüt kültürü, toplumsal ve sosyo-demografik değişkenler bireylerin bu davranışı yerine getirmesinde rol oynarken kişisel iyi niyet, art niyet durumları da ön plana çıkmaktadır. Örneğin Near ve Miceli (1996), dışsal erdemli raporlama davranışının içsel erdemli raporlama davranışına göre daha az beklenildiğini ve istenildiğini ifade etmektedir. Ayrıca mevcut araştırmalar dışsal erdemli raporlama davranışını yerine getirenlerin içsel erdemli raporlama davranışını yerine getirenlerle oranla daha fazla misillemeye maruz kalabileceğini ifade etmektedir (Near vd., 1995; Rothschild ve Miethe, 1999; Apaza ve Chang, 2011).

Etik liderlik ile erdemli raporlama arasındaki ilişkiyi ölçen  $H_4$ , "Etik liderlik ile sessizlik (kayıtsızlık) arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır." hipotezinde etik liderlik ve sessizlik alt boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönlü çok zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla  $H_4$  hipotezi desteklenmemiştir. Etik liderlik davranışında çalışanların fikirlerinin önemsenmesi, dikkate alınması gibi özellikler bulunurken çalışanların sessiz kalmayı tercih etmesinin sebebi erdemli raporlama niyetinin olumsuz sonuçlarından kaynaklanabileceği söylenebilir. İlgili literatüre bakıldığında çok az sayıda etik liderlik ve erdemli raporlama ilişkisini ortaya koyan çalışma olduğu göze çarpmaktadır. Yapılan bu çalışma hem etik liderlik ve

erdemli raporlama arasındaki ilişkiyi belirlemiş hem de birçok sosyo-demografik değişkenin iki kavramı etkileyip etkilemediğini ortaya koymuştur.

Son olarak etik liderliğin erdemli raporlama üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu analize göre etik liderlik erdemli raporlama davranışını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu durum bir örgütte etik liderin varlığının erdemli raporlama davranışının rahat bir şekilde ortaya çıkmasını sağlayacağını düşündürmektedir. Bu sonuca göre H<sub>17</sub> kabul edilmiştir. Ayrıca etik liderliğin erdemli raporlama alt boyutları üzerinde etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu analize göre etik liderlik; içsel erdemli raporlama ve kayıtsızlık alt boyutlarını pozitif ve anlamlı yönde etkilerken; dışsa erdemli raporlama alt boyutunu negatif ve anlamlı yönde etkilemektedir. Bu durum, bu araştırma ve alan yazın için önemli bir bulgudur. Şöyle ki eğer bir örgütte etik liderlik davranışları yöneticiler tarafından gösteriliyorsa kurumda meydana gelen yanlış, yasa dışı, ahlak dışı, etik dışı vb. birçok olay kurum içerisindeki raporlama kanalları aracılığıyla bildirilerek sorunun çözümü sağlanabilir. Etik liderden beklenen davranış bu yönde olacaktır. Diğer taraftan etik liderliğin dışsal erdemli raporlama davranışını negatif yönde ve anlamlı etkilemesi, etik liderliğin olduğu kuruluşlarda çalışanların bir sorunla karşılaştıklarında ilk olarak bu durumu iç raporlama kanalları ile gerçekleştireceği anlaşılmıştır. Bu durum, çalışanların niyeti, olayın etki büyüklüğü, liderin ve kurumun davranışlarına göre değişkenlik gösterebilir. Son olarak etik liderlik davranışlarının olduğu kuruluşlarda olaylara kayıtsız kalmanın çalışanlar tarafından “zaten kurum içerisinde olaylar zamanı geldiğinde eski haline geri döner”, “liderimiz ve kurumumuzun politikaları bizleri koruyacak şekildedir” ve “bir olayı açığa çıkartarak zamanımı buna harcayamam” şeklinde düşünceler sebebiyle ortaya çıkmaktadır.

Hem etik liderlik hem de erdemli raporlama son yıllarda sadece akademik çevrelerin üzerinde durduğu kavramlar olarak değil aynı zamanda bilgiye çok hızlı bir şekilde ulaşılan bir yüzyılın içerisinde bulunduğumuzdan bütün kurum ve kuruluşların ilgi odağı haline gelmiş kavramlardır. Geçmişte örgütler özelinde liderlerin geleneksel olarak davrandıkları, çağın yeniliklerini takip etmeden bir düzen doğrultusunda gitmeleri olağan bir durum olarak karşılanmaktaydı. Fakat 21. Yüzyılda liderler, en tepedeki ulaşılmaz güç anlayışından sıyrılarak daha farklı konumlara gelmiştir. Örgütlerin ürün veya hizmet fark etmeksizin bir rekabet içerisinde bulunurken liderlerin de kendilerini örgütün bulunduğu topluma, kişisel ve evrensel değerlere çabuk adapte olan bireyler olarak hazırlaması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra erdemli raporlama ise etik liderlik gibi çağın gereklerinden olup, evrenselliği, adaleti, göz yummamayı benimseyen çalışanların hem çalışanların hem çalıştıkları örgütü hem de toplumu tehlikelerden koruması, vicdanı olarak bir direniş göstermesi gerekmektedir. Bu şekilde davranabilmek için örgütsel olarak liderlerin çalışanları motive ederek önce kuruluşu sonra da toplumu yeni bir dizayna hazırlaması gerekmektedir. Liderliğin başkaları vasıtası ile iş yaptırma sanatı olması öncelikle başkalarının otoriter olarak değil takipçi olarak bunu benimsemesi gerekir.

Bu araştırma bulgularının yönetsel sonuçlarına ilişkin bir bakış açısı geliştireceği kanaatindeyiz. Öncelikle liderin varlığı, lidere güven, lideri takip etme, rol model alma gibi konular erdemli raporlama kavramının eyleme dönüştürülmesi açısından önem arz etmektedir. Liang ve arkadaşlarına (2012) göre etik davranışların etik liderler sayesinde meydana geldiği organizasyonlarda liderler, kuruluş içerisinde erdemli raporlama niyetini erdemli ve faydalı bir yol olarak gösterdiklerinde, çalışanların bu eylemi yerine getirme olasılığının arttığını ifade etmektedir. Dolayısıyla liderin bir davranışa örnek olabilmesi için öncelikle o eylemi kendisinin yerine getirmesi gerekmektedir.

Son olarak bu çalışmanın birden fazla kısıtı bulunmaktadır. Kısıtlardan birisi bu çalışmada kullanılan “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Erdemli raporlama Ölçeği” sorularıdır. Diğer yandan araştırma, araştırmaya katılmayı kabul eden Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi ve Yozgat Bozok Üniversitesi çalışanları ile sınırlıdır. Ayrıca çalışmada kullanılan anket toplama yöntemi çevrim içi platformlardan olduğu için bilgisayar, internet ve akıllı telefon imkânı da bir sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca araştırma, bu çalışmayı gerçekleştiren araştırmacıların bilgi düzeyleri ile sınırlıdır.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.



## KAYNAKÇA

- Abay, P. (2019). *Etik liderlik ve örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel sinizm davranışlarına etkisi üzerine bir sağlık kuruluşunda uygulama* [Doktora Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Alioğulları, Z. D. (2019). *Liderin politik becerisi, lider-üye etkileşimi, etik liderlik ve bazı iş sonuçları arasındaki ilişkiler* [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Akatay, A., Yücekaya, P. ve Kısat, N. Ç. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.
- Alleyne, P., Hudaib, M. ve Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, 45(1), 10-23.
- Alper, M. (2018). *Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Alpkan, L., Karabay, M., Şener, İ., Elçi, M. ve Yıldız, B. (2020). The mediating role of trust in leader in the relations of ethical leadership and distributive justice on internal whistleblowing: a study on Turkish banking sector. *Kybernetes*, In press.
- Altıntaş, M. (2019). *Örgütsel Sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: Eğitim ve sağlık kuruluşları örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.
- Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020a). Researching the relationship between organizational health and whistleblowing behavior: education and health organizations version. *Journal of International Health Sciences and Management*. 6(10), 12-34.
- Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020b). *Erdemli raporlama ve örgütsel sağlık ilişkisi (eğitim ve sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma)*. Efe Akademi.
- Andrade, J. A. (2015). Reconceptualising whistleblowing in a complex world. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 321-335.
- Apaza, C. R. ve Chang, Y. (2011). What makes whistleblowing effective: ,Whistleblowing in Peru and South Korea. *Public Integrity*, 13, 113-130.
- Avey, J. B., Palanski, M. E. ve Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: the moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 573-582.
- Aydan, S. (2017). *Sağlık sektöründe etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) niyeti üzerine etkisi: bir üniversite hastanesi örneği* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Bahar, B. (2019). Sosyal öğrenme kuramı ve sosyal değişim kuramı perspektifinden etik liderlik. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 237-242.
- Bartlett, J. E., Kotrlık, J. W. ve Higgins, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19, 43-50.
- Bhal K. T. ve Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistle blowing: the moderating impact of the moral intensity of the issue, *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485-496.
- Bowen, R. M., Call, A. C. ve Rajgopal, S. (2010). Whistle-blowing: Target firm characteristics and economic consequences. *The Accounting Review*, 85(4), 1239-1271.

- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(3), 595-616.
- Brown, O., Hays, J. ve Stuebs, M. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: applying the theory of planned behaviour and the fraud triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28-56.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (16. Baskı). Pegem.
- Caillier, J. G. (2013). Do employees feel comfortable blowing the whistle when their supervisors practice transformational leadership?. *International Journal of Public Administration*. 36(14), 1020-1028.
- Callahan, E. S. ve Dworkin, T. M. (2000). The state of state whistleblower protection. *American Business Law Journal*, 38(1), 99-175.
- Cansaran, D. ve Yılmaz, F. (2018). Etik liderlik davranışının kişilerarası ilişki boyutları üzerine etkileri: Göynücek ilçesi kamu kurumlarında bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, (2), 163-181.
- Cheng, J., Bai, H. ve Yang, X. (2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, 155, 115-130.
- Cintya, L. ve Yustina, A. I. (2019). From intention to action in whistleblowing: examining ethical leadership and affective commitment of accountants in Indonesia. *International Journal of Business*, 24(4), 412-433.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (10. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Çeken, H. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 18-39.
- Deborah, L. S., John, T. S., Jeff, J. ve John, M. T. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistle-blowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707-717.
- Delmas, C. (2015). The ethics of government whistleblowing. *Social Theory and Practice*, 77-105.
- Dozier, J. B., ve Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistleblowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10, 823-836.
- Düger, Y. S. (2020). Etik liderlik ve çalışanların yenilikçi davranışı: Lider-üye etkileşimi ve duygusal zekânın düzenleyici aracılık modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 706-725.
- Dworkin, T. ve Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.
- Dyck, A., Morse, A. ve Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud? *The Journal of Finance*, 65(6), 2213-2253.
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *Leadership Quarterly*, 23(5), 79-808.
- Francalanza, C. ve Buttigieg, E. (2016). Maltese certified public accountants and whistleblowing: Traits, influences and propensity. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(3), 262-284.
- Frisch, C. ve Huppenbauer, M. (2014). New insights into ethical leadership: A qualitative investigation of the experiences of executive ethical leaders. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 23-43.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. L. L. Cummings ve B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior*, (8), Greenwich, JAI Press.
- Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.

- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers-heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Hoyt, C. L., Price, T. L. ve Poatsy, L. (2013). The social role theory of unethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 24, 712-723.
- Kaya Erten, Z., Bayraktar, E. ve Açmaz, G. (2017). Etik ve etik liderlik. *ERÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(1), 62-68.
- Kennett, D., Downs, A. ve Durler, M. G. (2011). Accounting students' intent to blow the whistle on corporate fraudulent financial reporting: An experiment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(14), 15-23.
- Lawrence, M. S. (2005). *Encyclopedia of white-collar & corporate crime*, 1. Cilt, ABD.
- Liang, J., Farh, C. I. ve Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71-92.
- Liu, G. ve Ren, H. (2017). Ethical team leadership and trainee auditors' likelihood of reporting client's irregularities. *Journal of Financial Crime*, 24(1), 157-175.
- Lowe, D. J., Pope, K. R. ve Samuels, J. A. (2015). An examination of financial sub-certification and timing of fraud discovery on employee whistleblowing reporting intentions. *Journal of Business Ethics*, 131(4), 757-772.
- Malik, M. S. ve Nawaz, 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.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L. ve Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55, 151-171.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1988). Individual and situational correlates of whistle-blowing. *Personnel Psychology*, 41(2), 267-281.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: the organizational and legal implications for companies and employees*. Lanham, Lexington Books
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work: Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Boulder, Westview Press.
- Mollenkamp, C. ve Terhune, C. (2003). *Leading the news: Health-South puts false accounting at \$2.5 billion*. Wall Street Journal (July 8), A3.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nayir, D. Z. ve Herzog, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107(2), 197-213.
- Nayir, D. Z., Rehg, M. T. ve Asa, Y. (2018). Influence of ethical position on whistleblowing behaviour: Do preferred channels in private and public sectors differ?. *Journal of Business Ethics*, 149(1), 147-167.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (2008). Wrongdoing, whistle-blowing, and retaliation in the us government what have researchers learned from the merit systems protection board (mspb) survey results?. *Review of Public Personnel Administration*, 28(3), 263-281.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R. ve Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistleblowing process? *Business Ethics Quarterly*, 14(02), 219-242.

- Near, J. P., Ryan, K. C. ve Miceli, M. P. (1995). Results of a human resource management “experiment”: Whistle-blowing in the federal bureaucracy, 1980-1992. *Academy of Management Proceedings, 1995*, 369-373.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: myth and reality. *Journal of Management, 22*, 507-526.
- Nisar, T., Prabhakar, G. ve Torchia, M. (2019). Whistleblowing: when do employees act to ‘blow the whistle’?. *Organizational Dynamics, 48*(1), 44-49.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership theory and practice* (7. Baskı). Sage.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, Sage publications.
- Oran, F. Ç. (2018). *Liderlik tarzlarının örgütsel güven ve etik dışı davranışların ifşasına (whistleblowing) etkisi: Uygulamalı bir çalışma* [Doktora Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Park, H. ve Blenkinsopp, J. (2009). whistle-blowing as planned behavior-a survey of South Korean Police officers. *Journal of Business Ethics, 85*(4), 545-556.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. ve Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics, 82*(4), 929-939.
- Puni, A., Agyemang, C. B. ve Asamoah, E. S. (2016). Religiosity, job status and whistleblowing: evidence from micro-finance companies in the Ga-east district of the Greater Accra region of Ghana”. *Global Journal of Human Resource Management, 4*(1), 52-64.
- Rabie, M. S. ve Malek, M. A. (2020). Ethical leadership and whistleblowing: Mediating role of stress and moderating effect of interactional justice, *Seisense Journal of Management, 3*(3), 1-11.
- Robertson, J. C., Stefaniak, C. M. ve Curtis, M. B. (2011). Does wrongdoer reputation matter? Impact of auditor-wrongdoer performance and likeability reputations on fellow auditors’ intention to take action and choice of reporting outlet. *Behavioral Research in Accounting, 23*(2), 207-234.
- Robinson, S. N., Robertson, J. C. ve Curtis, M. B. (2012). The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees’ whistleblowing intentions following fraud. *Journal of Business Ethics, 106*(2), 213-227.
- Rothschild, J. ve Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations, 26*, 107-128.
- Schultz, J. J., Jr., Johnson, D. A., Morris, D. ve Dyrnes, S. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research, 31*, 75-103.
- Smith, R. (2001). *Enron files for chapter 11 bankruptcy, sues dynasty-proceeding is biggest ever in the U.S., with assets of just under \$50 billion*. Wall Street Journal (December 3), A3.
- Solomon, D. ve Sandberg, J. (2002). *Leading the news: WorldCom’s false profits climb-Telecom firm’s latest tally may exceed \$9 billion; SEC files more charges*. Wall Street Journal (November 6), A3.
- Tok, T. N. ve Doğan, H. (2019). Okul yönetici rolleri ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Current Research in Education, 5*(1), 1-12.
- Trevino, L. K., Hartman, L. P. ve Brown, M. E. (2000). Moral personand moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review, 42*, 128-142.
- Trevino, L. K. ve Weaver, G. R. (2001). Organizational justice and ethics program “follow through”: Influences of employees’ harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quarterly, 11*(4), 651-671.
- Trevino, L. K., Weaver, G. R., Gibson, D. G. ve Toffler, B. L. (1999). Managingethics and legal compliance: Whathurtsandwhatworks. *California Management Review, 41*, 131-151.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26*(2), 143-155.

- Turan, B. (2021). *Kişilik özelliklerinin içsel ve dışsal whistleblowing niyeti üzerindeki etkisinde x ve y kuşaklarının düzenleyici etkisi* [Doktora Tezi]. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi.
- Victor, B., Trevino, L. K. ve Saphiro, D. L. (1993). Whistle blowing of unethical behavior: the influence of justice evaluations and social context factors. *Journal of Business Ethics*, 12, 253-263.
- Weinberger, L. A. (2003). *An examination of the relationship between emotional intelligence, leadership study and perceived leadership effectiveness*, Human Resource Development Research Center, Swanson ve associates.
- Wen, P. ve Chen, C. (2016). How does ethical leadership influence employees' whistleblowing intention? evidence from China. *Social Behavior and Personality*. 44(8), 1255-1266.
- Yaman, A. (2016). İç denetçinin yeni rolü; etik liderlik. *Denetim*, (5), 9-16.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: otel işletmeleri örneği* [Doktora Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yoğurtcu, B. ve K Güngör, S. (2021). Bir yükseköğretim kurumunda örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 1151-1170.
- Zamantılı Nayır, D. (2012), *Kurumsal etik ve whistleblowing* (1.Baskı). Pozitif.
- Zhang, F. W., Liao, J. Q. ve Yuan, J. M. (2016). Ethical leadership and whistleblowing: collective moral potency and personal identification as mediators. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. 44(7), 1223-1231.
- Zhu, W., Trevino, L.K. ve Zheng, X. (2016). Ethical leaders and their followers: The transmission of moral identity and moral attentiveness. *Business Ethics Quarterly*, 26(01), 95-115.