


## Paternalistik Liderlik Tarzının İhbarcılık Eğilimi Üzerine Etkisi

Şükran Oruç<sup>1</sup> 

### ÖZET

**Amaç:** Araştırmada yöneticilerin sergiledikleri paternalistik liderlik tarzı ile çalışanların ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkileri incelemek ve yöneticilerin sergiledikleri paternalistik liderlik tarzının çalışanların ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

**Yöntem:** Araştırmada nicel araştırma yöntemi esas alınmış, ilişkisel araştırma türünden ve alan araştırması deseninden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test edebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve daha sonra ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanarak güvenilirlikleri test edilmiştir. Ardından da araştırma hipotezlerine yanıt aranması amacıyla Korelasyon analizi ile yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde model kurularak regresyon analizi yapılmıştır.

**Bulgular:** Yöneticilerin paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmaları ile hemşirelerin ihbarcılık eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar açısından değerlendirildiğinde ise, yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin sadece iç ihbarcılık ve sessizlik davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmalarının hemşirelerin ihbarcılık eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar açısından değerlendirildiğinde ise, yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmalarının, hemşirelerin iç ihbarcılık ve sessizlik davranışları üzerinde pozitif etkisi olduğu buna karşın dış ihbarcılık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Özgünlük:** Araştırma paternalistik liderlik kavramının çalışma yaşamında incelenmesi ve çalışanların liderlerini paternalistik olarak algılamaları ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişkilerin bir araştırmada ilk kez tespit edilmesi açısından da önemlidir. Ayrıca mevcut değişkenlerin başka değişkenlerle ilişkilerinin ele alınmasının, yapılacak ileriki araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Hayatı, Paternalistik Liderlik, İhbarcılık Eğilimi.

**JEL Kodları:** D23, L20, M10, M54.

## Effect of Paternalistic Leadership Style on Whistleblowing

### ABSTRACT

**Purpose:** The study aims to examine the relationships between the paternalistic leadership style exhibited by managers and the whistleblowing tendencies of employees, and to reveal the impact of managers' paternalistic leadership style on employees' whistleblowing tendencies.

**Methodology:** The study is based on quantitative research method, utilizing a relational research type and a field survey design. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted using the AMOS program to test the construct validity of the scales used in the study and then, the reliability of the scales was tested by calculating Cronbach's Alpha coefficients. Subsequently, a model was established within the framework of structural equation modeling, and regression analysis was conducted to answer the research hypotheses.

**Findings:** It was found that there is a positive relationship between managers' paternalistic leadership behaviors and the whistleblowing tendencies of nurses. When evaluated in terms of dimensions, it was found that there is a positive relationship between managers' paternalistic leadership style and nurses' internal whistleblowing and silence behaviors. According to the results of the structural equation model, it was found that managers' paternalistic leadership style has a positive impact on nurses' whistleblowing tendencies. However, when evaluated in terms of dimensions, it was concluded that while managers' paternalistic leadership style has a positive impact on nurses' internal whistleblowing and silence behaviors, it does not have a significant impact on external whistleblowing behavior.

**Originality:** The study is significant in that it is the first to examine the concept of paternalistic leadership in the workplace and to identify the relationships between employees perceiving their leaders as paternalistic and their whistleblowing tendencies. Additionally, it is believed that considering the relationships of the current variables with other variables will contribute to future research.

**Keywords:** Working Life, Paternalistic Leadership, Whistleblowing Tendency.

**JEL Codes:** D23, L20, M10, M54.

<sup>1</sup> İstanbul Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul, Türkiye

Sorumlu Yazar-Corresponding Author: Şükran Oruç, sukranoruc@beykent.edu.tr

DOI: 10.51551/verimlilik.1424034

Araştırma Makalesi / Research Article | Geliş / Submitted: 22.01.2024 | Kabul / Accepted: 19.08.2024

Atıf/Cite: Oruç, Ş. (2024). "Paternalistik Liderlik Tarzının İhbarcılık Eğilimi Üzerine Etkisi", *Verimlilik Dergisi*, 58(4), 623-638.

**EXTENDED ABSTRACT**

Leadership and the leadership styles adopted play an important role in the formation of organizational culture or in shaping the attitudes of employees (Blenkinsopp & Snowden, 2016: 125; Oran, 2018:139-140). The sincerity of the attitudes and behaviors of the top management in organizations and the balanced and consistent behavior of the managers towards what needs to be done with open-heartedness about the solution of these situations in the presence of defects or mistakes in organizations are also guiding in terms of whistleblowing behavior (Uyar & Yelgen, 2015: 88). In this sense, a supportive leadership approach to be exhibited by managers, regular communication with their employees and providing a safe working environment can increase their tendency to openly express and report problems in the workplace. Especially in the field of health, since employees' commitment to their institutions and their sense of responsibility towards their profession are important, it is important to identify such behaviors and take necessary measures. Studies also show that the leadership styles exhibited by managers have an impact on employees' tendency to whistleblowing (Özbezek et al, 2022; Rabie & Malek, 2020; Alpkın et al, 2020; Cheng et al, 2019; Malik & Nawaz, 2018; Alper & Çetin, 2018; Oran, 2018; Zhang et al, 2016; Caillier, 2015; Liu et al, 2015; Wen & Chen, 2016; Ertürk & Dönmez, 2016; Bhal & Dadhich 2011). On the other hand, there is no research in the domestic and foreign literature that deals with the relationship between managers' paternalistic leadership style and employees' tendency to whistleblowing. In this context, this study aims to examine the relationship between the paternalistic leadership style exhibited by managers and employees' tendency to whistleblowing and to reveal the effect of the paternalistic leadership style exhibited by managers on employees' tendency to whistleblowing. It is thought that the results of the research conducted for this purpose will contribute to the gap in the literature on how the paternalistic leadership style to be adopted by managers affects nurses' whistleblowing decisions in organizations and their attitudes towards reporting unethical, illegal or harmful activities.

In order to reveal the relationships between the variables in the study, quantitative research method was taken as basis and field research design was utilized. The data were collected through a questionnaire created by utilizing scales whose validity and reliability had been previously tested, according to the convenience sampling method. The population of the study consisted of 682 nurses working in a hospital operating in Istanbul. In this context, data were collected from 285 nurses and 252 usable questionnaires were used as the basis for the analysis.

The research data were analyzed using SPSS 25 and AMOS statistical programs. First, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted with AMOS program to test the construct validity of the scales used in the study. Then, the reliability of the scales was tested by calculating their Cronbach's Alpha coefficients. Then, descriptive statistics were utilized on the basis of the scales in order to determine the perceptions of paternalistic leadership and whistleblowing tendency levels of the nurses who participated in the study. Finally, in order to answer the research hypotheses, Regression Analysis was performed by establishing a model within the framework of Correlation Analysis and structural equation modeling.

When the results of the study were analyzed, it was determined that the perceptions of the nurses working in the hospital towards their managers about paternalistic leadership and their levels of whistleblowing tendency were above the average. In addition to these results, another striking finding was that the nurses who participated in the study had higher levels of "internal whistleblowing". According to the results of the correlation analysis between the paternalistic leadership style and the tendency to whistleblowing, a positive low-level relationship was found between the managers' paternalistic leadership style and the nurses' tendency to whistleblowing. When examined in terms of dimensions, a positive high level relationship was found between managers' paternalistic leadership style and nurses' only internal whistleblowing behaviors, and a positive low level relationship was found between nurses' silence behaviors. On the other hand, no relationship was found between managers' having paternalistic leadership style and nurses' external whistleblowing behaviors. According to the results of the regression analysis between paternalistic leadership and whistleblowing tendency, it was determined that paternalistic leadership had a positive effect on whistleblowing tendency. When evaluated in terms of dimensions, it was found that having paternalistic leadership style of managers had a significant and positive effect only on internal whistleblowing and silence behaviors of nurses, whereas it had no significant effect on external whistleblowing behaviors. However, this study has some limitations. First of all, the study was conducted on nurses working in a single hospital in a specific province. This situation limits the generalization of the research results obtained and their evaluation in terms of other service businesses operating in different sectors. In this sense, conducting future studies in different provinces or in different sectors may contribute to a better understanding of the relationships between the relevant variables. In addition, paternalistic leadership style and whistleblowing tendency are subjective situations involving individuals' self-perception levels. In order to provide an in-depth understanding of the subject and concepts, supporting it with qualitative research may provide a broader perspective on the subject.

## 1. GİRİŞ

Bir etki süreci ve insanları yönlendirme ile yönetme yeteneği olarak tanımlanan liderlik özellikle sağlık yönetimi alanında da günümüzde önemini korumakta ve yönetim kaynaklı sorunların çözümünde kilit bir unsur olarak görülmektedir. Günümüz örgütlerinin amaçları ve sahip olduğu imkânlar ile çalışanların niteliklerinin farklılaştığı düşünüldüğünde; bu süreçte örgütlerin ihtiyaçlarını karşılamada klasik liderlik yaklaşımları yetersiz kalmaktadır. Bu anlamda artık, benimsediği liderlik anlayışı ile bağlı bulunduğu örgüte uyum sağlayabilen bir liderin yaşanan sorunların çözümünde aktif bir role sahip olacağı ifade edilebilir (Kılınç, 2018: 1). Bu anlamda aile içindeki baba figürü ile bağdaşan, otorite ve disiplini babacan yardımseverlik ve ahlaki doğruluk çatısında toplayan paternalistik liderlik yaklaşımı, kendi yararını göz ardı ederek çevresindeki bireyler yararına davranışlar sergilemeyi ifade eden bir liderlik tarzı olarak karşımıza çıkmaktadır (Uğurluoğlu ve diğerleri, 2017: 1).

Genellikle cesur bireylerin “yönetime doğruyu söylemesi” eylemi olarak tanımlanan ihbarcılık eğilimi ise (Blenkinsopp ve Snowden, 2016: 125), örgütteki bir çalışanın var olan etik dışı ya da yasa dışı bir olayı ihbar etmesidir (Oran, 2018: 140). Liderlik ve benimsenen liderlik tarzlarının, örgüt kültürünün oluşması ya da çalışanların tavırlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı bilinmektedir (Blenkinsopp ve Snowden, 2016: 125; Oran, 2018: 139-140). Bu anlamda organizasyonlarda üst yönetimin tutum ve davranışlarının samimi olması, örgütlerde kusur ya da yanlışların varlığı durumunda da yöneticilerin bu durumların çözümü hususunda açık yüreklilikle dengeli ve tutarlı bir davranış sergileyerek yapılması gerekenlere yönelik eğilimleri ihbarcılık davranışı açısından da yol gösterici olmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015: 88). Bu noktada liderin whistleblower’a takinacağı korumacı tutum, endişelerini ifade eden çalışanları dikkate alması, astlarını dinlemeye istekli olması, hataları kabul etmesi, beklenen tutum ve davranışların lider tarafından açık bir şekilde astlara aktarılması ise ses davranışının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Aksine çalışanların etik dışı veya yanlış davranışları ihbar etme fırsatına sahip olsalar dahi endişelerini ifade eden çalışanlara karşı yönetimin kayıtsız kalması, endişelerini ifade eden çalışanların lider tarafından görmezden gelinmesi, mağduriyet yaşanması ise, örgütlerde çalışanların tepkisiz kalmasına dolayısıyla sessizlik kültürünün egemen olmasına neden olmaktadır (Blenkinsopp ve Snowden, 2016: 125). Bu anlamda yöneticilerin sergileyecekleri destekleyici bir liderlik yaklaşımı, çalışanları ile düzenli iletişim kurması, çalışanlara destek sağlaması ve güvenli çalışma ortamı sunması, onların işyerindeki sorunları açıkça dile getirme ve ihbar etme eğilimini artırabilir. Çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları ve mesleklerine yönelik sorumluluk duyguları, her alanda olduğu gibi sağlık alanında da önem taşıdığı düşünüldürse, sağlık çalışanlarının bu tür davranışların belirlenmesinin, gerekli önlemlerin alınması açısından da önemli olacağı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalar da yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzlarının çalışanların ihbarcılık eğilimi üzerinde etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Özbezek ve diğerleri, 2022; Rabie ve Malek, 2020; Alpkan ve diğerleri, 2020; Cheng ve diğerleri, 2019; Malik ve Nawaz, 2018; Alper ve Çetin, 2018; Oran, 2018; Zhang ve diğerleri, 2016; Caillier, 2015; Liu ve diğerleri, 2015; Wen ve Chen, 2016; Ertürk ve Dönmez, 2016; Bhal ve Dadhich, 2011). Buna karşın gerek yerli gerekse yabancı alan yazında yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile çalışanların ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkileri birlikte ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bahsi geçen değişkenleri bir arada ele alan araştırmalara rastlanmaması dikkat çekmekte, bu konudaki araştırma ihtiyacı kendini açıkça hissettirmektedir. Bu noktadan hareketle, bu araştırmanın problemi, “paternalistik liderlik tarzı ile ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkileri incelemek” biçiminde belirlenmiştir. Dolayısıyla da araştırmanın temel sorusu “Paternalistik liderlik davranışlarının çalışanların ihbarcılık eğilimi üzerinde bir etkisi var mıdır?” şeklindedir. Bu araştırmada yöneticilerin sergiledikleri paternalistik liderlik tarzı ile çalışanların ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkileri incelemek ve yöneticilerin sergiledikleri paternalistik liderlik tarzının çalışanların ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda yürütülmüş olan araştırma sonuçlarının, yöneticilerin benimseyeceği paternalistik liderlik tarzının hemşirelerin organizasyonlardaki ihbarcılık kararları ile etik olmayan, yasa dışı veya zararlı faaliyetleri bildirme konusundaki tutumlarını nasıl etkilediğine ilişkin alan yazında bulunan boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla da yürütülen araştırmanın paternalistik liderlik kavramının çalışma yaşamında incelenmesi ve çalışanların liderlerini paternalistik olarak algılamaları ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişkilerin bir araştırmada ilk kez tespit edilmesi açısından ilgili yazına katkı sağlayacağı hedeflenmektedir.

Bu doğrultuda beş bölümden oluşan araştırmada öncelikle paternalistik liderlik ve ihbarcılık eğilimi kavramları açıklanmış ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Ayrıca bu çerçevede kurulan araştırma modeli ve geliştirilen hipotezler hakkında açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Bu kapsamda; araştırmanın amacı, önemi, evren ve örnekleme, veri analiz yöntemleri ile veri toplama araçlarına ilişkin açıklayıcı bilgiler sunulmuştur. Dördüncü bölümde elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise, bulgular ışığında elde edilen

sonuçlar ortaya konmuş, çalışmanın sınırlılıkları ile gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler ele alınmıştır. Elde edilen sonuçların pratik uygulamaları ve teorik katkıları tartışılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde, paternalistik liderlik ve ihbarcılık eğilimi kavramları açıklanmış ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri geliştirilmiş ve bu doğrultuda araştırmanın modeline yer verilmiştir.

### 2.1. Paternalistik Liderlik

Latince “pater” kelimesinden türetilen paternalizm kavramı, adından da anlaşılacağı gibi, baba olmak, bir babanın çocuklarına karşı davranış biçimine benzer şekilde davranmayı ifade eder (Aycan, 2006: 446; Suber, 1999: 632). Bu liderlik tarzı ilk olarak Silin’in 1976 yılında Batı toplumlarında geliştirilen liderlik modellerinin Doğu toplumlarında geçerliliğini incelemesi ile ortaya çıkmıştır. Silin tarafından Doğu kültürünün liderlik modelini belirlemeye yönelik yapılan çalışmalar, 1990’da Redding tarafından yapılan çalışmalar ile devam etmiştir (Farh ve Cheng, 2000: 85; Türesin Tetik ve Köse, 2015: 31). Westwood (1997) ise daha sonra belirsiz niyetler, üstünlüğünü koruma, patronluk, saygınlık oluşturma, sosyal mesafe ve didaktik liderlik gibi birçok bileşenden oluşan babacan liderlik modelini öne sürmüştür (Westwood, 1997).

Paternalistik liderlik kavramının özellikle son yirmi yıldır yönetim yazınında yer alan bir kavram olmasına karşın bu kavramın alan yazında çeşitli şekillerde tanımlandığı ve kavramın etkililiği konusunda önemli görüş ayrılıklarının bulunduğu görülmektedir (Pellegrini ve Scandura, 2008: 566). Bu kapsamda Westwood (1997) güçlü bir otoriteye sahip olmasına karşın astlarına bir baba gibi ilgi gösteren, saygılı davranan bir liderlik tarzı, Farh ve Cheng (2000: 84) kişiselleştirilmiş bir ortamda, otorite ile güçlü bir disiplinin babacan bir yardımseverlik ile bütünleştiği bir liderlik tarzı olarak tanımlamıştır. Baba figürüne atfedilen rol, büyüten, koruyup kollayan, ilgi ve alakasını esirgemeyen, fedakârlık gösteren ancak tüm bu davranışlarına karşı istek ve beklentileri olan, disiplin ve otorite uygulayan kişi olarak da tanımlandığı görülmektedir (Aycan, 2001: 1; Köksal, 2011a: 105). Yardımsever diktatörlük, meşrulaşmış otorite, zorlayıcı olmayan istismar, stratejik esneklik, kadife eldiven, bir işverenin rolünü aşan ilgi olarak çeşitli betimlemelerle de ifade edildiği görülmektedir (Türesin Tetik ve Köse, 2015: 31). Bu kapsamda paternalistik liderler, işyerinde bir aile ortamı yaratmaya önem verirler. Bunun için astlarına baba gibi davranır, astlarına gerek mesleki gerekse kişisel yaşamlarında baba tavsiyesi verirler. Astları ile yakın ve bireysel ilişkiler kurarlar. Kişisel problemler, aile hayatı gibi konularda her astı bilir ve onlarla yakından ilgilenirler. Bu tarz liderler iş dışı alanda da yer alırlar. Astlarının ve yakın aile üyelerinin önemli etkinliklerine katılırlar. Astlarına her türlü yardımda bulunmaya her daim hazırdırlar. Tüm bunların karşılığında ise, astlarından sadakat ve bağlılık beklerler. Ayrıca çalışanlarından özel hayatları pahasına bile olsa gerekirse şirketteki acil durumlara derhal katılmalarını beklerler. Otoritenin ve statünün korunmasına önem verirler. Statü farklılıklarına önem verirler ve çalışanların buna göre davranmasını beklerler. Astları ve onların kariyerleri için neyin iyi olduğunu bildiğine inanarak, kimsenin otoritesinden şüphe etmesini istemezler. Bu anlamda Aycan (2006), örgüt içinde aile ortamı sağlayan, çalışanlarla kişisel bağlarla çevrili yakın ilişkiler kuran, iş dışında da çalışanların ilgi alanlarıyla ilgilenerek onlara kılavuzluk eden, bu sayede de çalışanların sadakatlerini ve otorite elde etmeyi bekleyen bir liderin paternalistik ilişkinin belirleyicisi olduğunu belirtmiştir (Aycan, 2006: 449),

Paternalistik yapıda ast üst arasındaki ilişki, ebeveyn ile evlat arasındaki ilişkiye benzemekle birlikte örgütlerde paternalizme genelde toplulukçu ve hiyerarşik kültürlerde rastlandığı buna karşın Batı yazınında ve kültürler-arası çalışmalarda fazla ele alınmamış bir olgu olduğu alan yazında da ifade edilmektedir (Aycan, 2001: 2). Bu bağlamda paternalizmin, Çin, Japonya, Kore, Tayvan ve Hindistan’daki Pasifik Asya kültürlerinin en göze çarpan kültürel özelliklerinden biri olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Alan yazın aynı zamanda paternalistik liderliğin Ortadoğu ülkelerinde ve Latin Amerika’da yaygın olduğunu ileri sürmektedir (Aycan, 2006: 446). Yerli alan yazında yapılan araştırmalar incelendiğinde paternalistik liderlik tarzının, çalışanların tutum ve davranışlarında önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Kurt; 2013; Köksal, 2011b; Erben ve Güneşer, 2008; Romero, 2004; Paşa ve diğerleri, 2001). Ayrıca yine Türkiye’nin de paternalizm puanının yüksek çıkan ülkeler arasında olduğu ve çalışanların lider veya yöneticilerinden paternalistik olmasını beklediği belirtilmektedir (Aycan, 2001: 253; Paşa ve diğerleri, 2001: 569; Aycan ve Kanungo, 2000).

### 2.2. İhbarcılık Eğilimi (Whistleblowing Davranışı)

İfşa etme niyeti olarak da ifade edilen İhbarcılık eğilimi Ajzen’in (1991) planlı davranış teorisine dayandırılmaktadır. Planlı Davranış Teorisi (PDT), gerçek davranışın hareket etme niyeti ile gerçekleştiğini ve bireylerin toplumsal davranışlarının çeşitli nedenlerle planlanmış olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Öncelikle davranışa yönelik bir niyetin var olması ile davranışın gerçekleşeceğini savunan teoriye göre niyet ne kadar güçlü ise davranışın hayata geçme ihtimali de o kadar artacaktır. Dolayısıyla ifşa etme niyeti, gerçek davranışın öngörücüsü olmakta ve bireyin davranışa yönelik kendi ya da çevresindeki kişilerin etik

algısı davranışın gerçekleştirilmesinde rol oynamaktadır (Ajzen, 1991: 182; Kelekçioğlu ve Alper Ay, 2022: 48; Mercan, 2015: 6).

Türkçe'de tam bir karşılığı bulunmayan ve yabancı alanyazında whistleblowing olarak ifade edilen ihbarcılık eğilimi kavramının kelime anlamı "ıslık çalmak", "düdük çalmak" şeklindedir. Bu kavram İngiltere'de polislerin suç eğilimi gösteren birini görmeleri halinde iş arkadaşlarını ve toplum içindeki insanları haberdar etmek için ıslık çalması ile ortaya çıkmıştır (Aydın, 2003: 81; Aydan, 2018: 81). Kelime benzer şekilde 1930'lu yıllarda spor müsabakalarında hakem olarak görev yapan kişinin kural dışı davranan bir oyuncuyu ıslık çalarak uyarması, durdurması anlamında kullanılmıştır (Miceli ve Near, 1992: 15). Yerli alan yazında genellikle "bilgi ifşası" olarak da ifade edilen ihbarcılık eğilimi, bir örgütte ya da işyerindeki etik dışı ya da yasadışı uygulamaların mevcut çalışan tarafından, muhakeme ve müdahale etme yetkisine sahip kişi ya da mercilere bildirilmesidir (Miceli ve Near, 1985: 3). Bir başka deyişle, örgütte yaşanan bazı usulsüzlüklerin, hukuka aykırı durumların ya da ihmal niteliği taşıyan davranış ve eylemlerin işyerindeki çalışan tarafından açığa çıkarılmasıdır (Johnson ve diğerleri, 2004: 353). Yine Aktan ihbarcılık eğilimini örgüt içindeki etik ve ahlaki değerlere aykırı eylemlerin ya da davranışların, örgüt içindeki ya da dışındaki kişilere, kurumlara zarar vermemesi için çalışanlarca veya paydaşlarca yetkili kişilere bildirilmesi olarak tanımlamıştır (Aktan, 2015: 19). Bu çerçevede bilgi ifşası durumunda olayı açığa çıkaran birey, organizasyondaki olumsuz davranış ve eylemleri ifşa ederek bu durumun hem organizasyon içindeki hem de dışındaki bireylere ya da gruplara zarar vermemesini sağlamayı hedeflemektedir. Bu eylem, ihbarcının kendisi, organizasyon içindeki veya dışındaki diğer kişiler ve hatta toplumun geneli açısından önemli sonuçlar doğurabilir. İhbarcılık eğilimi her ne kadar örgüt içindeki yanlış davranış ve eylemleri açığa çıkarmak açısından ahlaki ve etik bir davranış olarak değerlendirilse de bu durumun bazen ispiyonculuk, gammazlama, ajanlık veya jurnalcılık gibi olumsuz kavramlarla da ifade edilmektedir (Aktan, 2015: 22-23). Bu anlamda tam bir karşılığı bulunmayan ve whistleblowing olarak da ifade edilen kavramın, yerli yazında ifşa, bilgi ifşası, olumsuz durumları duyurma, bilgi uçurma, etik olmayan durumları raporlama, ihbarcılık, ihbar etme, ıslığı çalmak, sorun bildirme, yanlış olan şeylerin açıklanması gibi çeşitli ifadelerle de karşılık geldiği görülmektedir (Aydan, 2018: 79). Dolayısıyla mevcut çalışmada, kapsamlı bir kullanım alanına sahip olması nedeniyle "ihbarcılık eğilimi" terimi tercih edilmiştir.

### 2.3. Değişkenler Arası İlişkiler, Araştırma Modeli ve Hipotezler

Belirli bir hedef doğrultusunda takipçileri yönlendirme ve etkileme süreci olarak ifade edilen liderlik, liderin yetenekleri, yasal statüsü, otoritesi ve karizması kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Bu çerçevede liderler örgütlerde, gerekli etkileşimi sağlayarak çalışanların verimliliklerini ve başarılarını artırmayı amaçlamaktadır. Liderin çalışanlara karşı davranışları, yaklaşım biçimi ve teşvik edici davranışları aynı zamanda kurumsal performansı etkileyen önemli göstergelerdendir (Öz ve diğerleri, 2022: 28). Bu noktada örgütlerdeki lider davranışlarının çalışanlar için sergilemeleri gereken davranış biçimleri açısından mesaj niteliği taşıdığı söylemek mümkündür (Blenkinsopp ve Snowden, 2016: 125). Dolayısıyla bireyin, işyerinde sergileyeceği davranışları etkileyen en önemli faktörlerden biri de liderin göstermiş olduğu davranışlardır (Bulut ve Meydan, 2018: 229). Bu kapsamda lider davranışlarının bir diğer deyişle yöneticilerin benimseyeceği liderlik tarzlarının, çalışanların davranışları üzerinde doğrudan bir etkisi olabileceğini söylemek mümkündür.

Örgütlerde zaman zaman ahlak dışı uygulamalar da ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerdeki ahlak ve etik dışı uygulamaların varlığı örgütün kimliğini, imajını ve itibarını olumsuz etkileyerek uzun vadede örgütün kurumsal varlığını riske atacak çıktılara dönüşebilmektedir. Bu yüzden, ahlak dışı uygulamaların gerçekleşmesi ve çalışanlarca bu durumların ihbar edilmesi halinde vakit kaybedilmeksizin gerekli tedbirler ile önleyici uygulamalar devreye gireceğinden örgütün kurumsal varlığı daha güvenli bir zemine oturmuş olacaktır. Dolayısıyla da bu süreçte, ahlak dışı olayların çalışanlarca yetkili birimlere duyurulmasına olanak tanıyacak kurumsal yapının tesis edilmesi gerekli görülmektedir. Bu anlamda çalışanların yaşanan bu etik dışı ahlaki olmayan davranışları farketmesi durumunda iletebileceği ve olayların etik ilkeler çerçevesinde değerlendirilerek önlem alınabileceği bir çerçevede örgütsel işleyiş düzenlemelidir. Örgütlerin ahlak dışı davranışlara yönelik olası ihbarcılık kanallarının etkin bir biçimde oluşturulması ile örgütsel süreçlerdeki etik uygulamaların takibi de kolaylaşacaktır. Bu noktada iç ihbar kanallarındaki işleyişin standardizasyona kavuşması, çalışanların iç işleyişe olan güvenini artırarak kurumsal ahlak dışı olayların kurum içinde ivedilikle çözüleceğine inanmalarında öneme sahip olacaktır. Aksi durumda dış ihbarcılıkta, çalışanlar ahlak dışı bir olaya maruz kaldıklarında, bu durumu dışsal ihbar kanallarına taşıyabilmektedir. Bu durum da hem çalışanlar hem de örgüt açısından olumsuz bir duruma sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla çalışanların daha adil ve kanunlarca korunduğu bilincine sahip olması, ahlak dışı eylemlerin ihbar sürecinin etkinliğinde önemli bir role sahiptir (Çetinel ve Taslak, 2019).

Alan yazında da organizasyonlardaki ahlaki ve etik olmayan davranışları ele alırken, liderlik tarzının önemine de vurgu yapılmaktadır (Soylu, 2011). Yapılan araştırmalar yöneticilerin sergiledikleri liderlik

tarzlarının çalışanların ses verme, çalışan sesi ve sessizlik davranışının yanı sıra çalışanların ihbarcılık eğilimi üzerinde önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Bu anlamda yapılan araştırma sonuçlarında paternalistik, ahlaki, görev odaklı liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel ses, sessizlik ile çalışan sessliliği ile ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur (Öz ve diğerleri, 2022; Babur ve diğerleri, 2021; Soomro ve diğerleri, 2021; Bulut ve Meydan, 2018). Yine otoriter, iyiliksever ve ahlaki liderlik gibi paternalistik liderlik davranışlarının, bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinin incelendiği bir başka çalışmada otoriter liderliğin negatif, ahlaki liderliğin ise pozitif şekilde çalışan sesi ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Chan, 2014). Yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzlarının çalışanların ihbarcılık eğilimi açısından ele alındığı çalışmalarda ise, yine benzer şekilde yöneticilerin benimsediği liderlik tarzının, çalışanların ihbarcılık eğilimini ya da bu eğilimi hangi şekilde gerçekleştireceğinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu anlamda etik liderlik ile çalışanların ihbarcılık eğilimi arasında pozitif ilişkilerin olduğu (Wen ve Chen, 2016), etik liderliğin ihbarcılık eğilimi olarak da ifade edilen bilgi uçurma davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu yapılan çalışmalarda ortaya koyulmuştur (Özbezek ve diğerleri, 2022; Rabie ve Malek, 2020; Alpkan, 2020; Malik ve Nawaz, 2018; Zhang ve diğerleri, 2016). Yine çalışmalarda içsel ifşa davranışının etik olmayan davranışları durdurmak için etkili bir yol olarak kullanılabileceği de ortaya koyulmuştur. Bu anlamda içsel ifşaya teşvik etmenin yolları açısından etik liderliğin önemine vurgu yapılmaktadır (Cheng ve diğerleri, 2019). Bir başka araştırma sonucu ise, etik liderlik ve lider üye etkileşiminin çalışanların ihbar davranışını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Bhal ve Dadhich, 2011). Yine alan yazında yürütülen çalışmalarda Caillier (2015) dönüşümcü liderliğin çalışanların ihbar etme tutumlarını olumlu yönde etkilediğini belirtirken (Caillier, 2015), Ertürk ve Dönmez (2016) yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışlarını sergiledikçe, çalışanların genellikle iç ihbar davranışını tercih ettiklerini ortaya koymuştur (Ertürk ve Dönmez, 2016). Benzer şekilde de Liu ve diğerleri (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da otantik liderliğin çalışanların iç ihbar davranışı ile pozitif bir ilişkisinin olduğu vurgulanmaktadır (Liu ve diğerleri, 2015). Son olarak Oran (2018), yöneticilerin sergiledikleri etik, serbestiyetçi, demokratik liderlik tarzlarının örgütlerdeki etik dışı davranışların ifşası üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Oran, 2018). Dolayısıyla da yöneticilerin ya da liderlerin davranış biçimlerinin, örgütlerdeki çalışanların ihbarcılık eğilimini ya da bu eğilimi hangi şekilde gerçekleştireceğinde etkili olacağı söylenebilir. Ancak ilgili alan yazın incelendiğinde paternalistik liderlik tarzı ile çalışanların ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkileri birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Paternalistik liderlerin çalışanlarla arasında kurduğu ilişkide temel görevinin, çalışana rehberlik etmek ve onun zarar görmesini engellemeye çalıştığı düşünüldüğünde, bu liderlik tarzının, çalışanların gözlemledikleri yasadışı, etik olmayan veya zararlı faaliyetleri rapor etme istek ve niyetlerini ifade eden ihbarcılık eğilimlerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu bilgiler ışığında çalışmada paternalistik liderlik tarzı ile ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkilerin ortaya konularak, paternalistik liderlik tarzının hemşirelerin ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın konusu, amacı ve alan yazında yer alan çalışmalara bağlı olarak aşağıda yer alan araştırma hipotezlerine cevap aranmıştır.

H<sub>1</sub>: Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin ihbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1a</sub>: Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin iç ihbarcılık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1b</sub>: Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin dış ihbarcılık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1c</sub>: Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

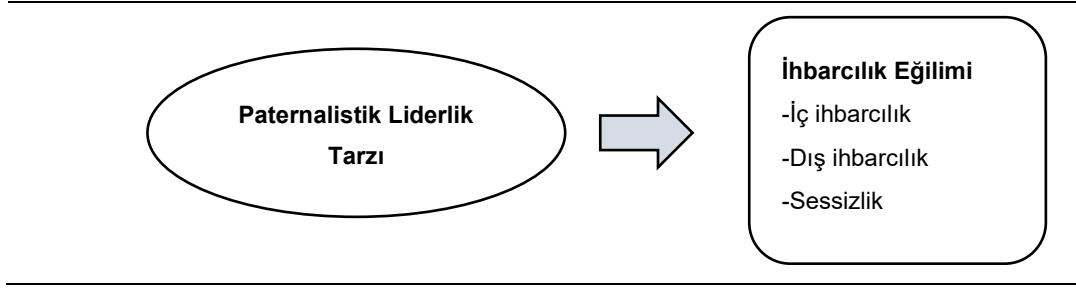
H<sub>2</sub>: Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmaları hemşirelerin ihbarcılık eğilimini anlamlı şekilde etkilemektedir.

H<sub>2a</sub>: Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları, hemşirelerin iç ihbarcılık davranışlarını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H<sub>2b</sub>: Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları, hemşirelerin dış ihbarcılık davranışlarını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H<sub>2c</sub>: Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları, hemşirelerin sessizlik davranışlarını anlamlı şekilde etkilemektedir.

Hipotezlerinin yanıtlanması amacıyla teoride yer alan ifadeler ve araştırma amacı doğrultusunda şekillendirilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırmanın modeli; paternalistik liderlik tarzı ve ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkileri araştırmak üzere kurgulanmıştır. Model oluşturulurken paternalistik liderlik tarzı bağımsız değişken, ihbarcılık eğilimi ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

### 3. YÖNTEM

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak için nicel araştırma yöntemi esas alınmış olmakla birlikte, alan araştırması deseninden yararlanılmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, paternalistik liderlik tarzı ile ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkilerin ortaya konularak, paternalistik liderlik tarzının hemşirelerin ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma paternalistik liderlik kavramının çalışma yaşamında incelenmesi ve çalışanların liderlerini paternalistik olarak algılamaları ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişkilerin bir araştırmada ilk kez tespit edilmesi açısından önemlidir. Bu yüzden, yapılmış olan araştırmanın gerek kavramsal gerekse elde edilen sonuçlar açısından ilgili alan yazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın ele alınan değişkenlerin başka değişkenlerle ilişkilerine yönelik yapılacak diğer araştırmalara katkı sağlaması açısından da önemli olacağı düşünülmektedir. Son olarak araştırma sonuçlarının, özellikle sağlık yöneticileri açısından sağlık kuruluşlarında daha sağlıklı bir iş kültürü ve etkili bir ihbarcılık ortamının oluşturulması anlamında konuya ilişkin bir farkındalık oluşturması açısından da dikkate değer olacağı düşünülmektedir.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir hastanede görev yapmakta olan 682 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak araştırmaya katılmayı kabul etmeyen hemşirelerin olması, çalışma yoğunluğunun fazla olması bu süreçte izin kullanan hemşirelere ulaşılabilmesi ve hastanelerin bazı özel birimlerine girilememesi gibi nedenlerle toplamda 285 hemşireden veri toplanmış olup, bunlardan kullanılabilir 252 anket analizlere esas oluşturmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

N=252	Özellikler	F	%	N= 252	Özellikler	F	%
Cinsiyet	Erkek	71	28,2	Eğitim	Lise	27	10,7
	Kadın	181	71,8		Önlisans	54	21,4
Medeni Durum	Evli	147	58,3	Lisans	159	63,1	
	Bekâr	105	41,7	Lisansüstü	12	4,8	
Yaş	18-25 yaş	60	23,8	Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	46	18,3
	26-33 yaş	94	37,3		1-5 yıl	93	36,9
	34-41 yaş	66	26,2		5-10 yıl	53	21,0
	42 yaş +	32	12,7		10 yıl +	60	23,8

#### 3.3. Veri Analizi

Araştırma verileri SPSS 25 ve AMOS istatistik programları aracılığı ile analiz edilmiştir. Analizler kapsamında ilk olarak araştırmada kullanılan paternalistik liderlik ile ihbarcılık eğilimi ölçeklerine ilişkin geçerlilik ile güvenilirlikleri test edilmiştir. Bu amaçla araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test edebilmek için AMOS programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Daha sonra ölçeklerin Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanarak güvenilirlikleri test edilmiştir. Ardından da araştırmaya katılım

sağlayan hemşirelerin paternalistik liderlik algıları ile ihbarcılık eğilim düzeylerini tespit etmek amacıyla ölçekler bazında tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Son olarak araştırma hipotezlerine yanıt aranması amacıyla Korelasyon Analizleri ile yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde model kurularak Regresyon Analizleri yapılmıştır.

### 3.4. Veri Toplama Aracı, Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırma verileri geçerlik ve güvenilirlikleri daha önceden sınanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan anket aracılığı ile kolayda örnekleme yöntemine göre toplanmıştır. Araştırma Eylül-Kasım 2023 tarihleri arasında yürütülmüştür. Üç bölümden oluşan anket formunun birince bölümünde katılımcıların demografik ve işle ilgili kişisel bilgilerine yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde, paternalistik liderlik davranışlarını ölçmek amacıyla Aycan (2006) tarafından geliştirilen ve geçerlilik ile güvenilirliği Türesin (2012) tarafından doğrulanan toplam 21 madde ve 5 boyuttan (işyerinde aile atmosferi, bireyselleştirilmiş ilişkiler, işgörenlerin iş dışı yaşamlarına katılma, sadakat beklentisi, statü hiyerarşisi ve otorite) oluşan "paternalistik liderlik ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin cevap seçenekleri 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir (1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum). Son bölümde ise, Park ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen ve geçerlilik ile güvenilirliği Çetinel ve Taslak (2019) tarafından doğrulanan toplam 9 madde ve 3 boyuttan (iç ihbarcılık, dış ihbarcılık ve sessizlik) oluşan ihbarcılık eğilimi ölçeğine yer verilmiştir. Ölçeğin cevap seçenekleri 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum). Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği daha önce yapılan çalışmalarda test edilmiş olmasından dolayı düzeltme gereği duyulmadan aynı şekilde ankette kullanılmıştır.

İlk olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test edebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile daha önce belirlenmiş bir yapının doğruluğu test edilmek istenir (Karagöz, 2019: 123). Bununla birlikte ortaya koyulan modelin uyumlu olup olmadığını sınamak için pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu anlamda bakılması gereken değerlere ilişkin bir sınırlama olmamasına karşın alan yazında model uyumu (model fit) için genel olarak bakılan değerler  $\chi^2/df$ , GFI (Goodness of Fit Index-Uyum İyiliği İndeksi), CFI (Comparative Fit Index) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) değerleridir (Karagöz, 2019: 132). Bu çalışmada yapılan DFA için  $\chi^2/df$ , (Ki kare uyum testi), GFI (Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), RMR (Root Mean Square Residual) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) uyum indeksleri incelenmiştir. Bu kapsamda tüm ölçeklerin iyi ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri gösterdiği tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Karagöz, 2019: 133). Araştırmada uygulanan DFA sonucundaki uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2. Ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri**

	$\chi^2/df$	GFI	CFI	AGFI	RMR	RMSEA
İyi Uyum	$\chi^2/df \leq 3$	GFI $\geq 0,90$	CFI $\geq 0,97$	AGFI $\geq 0,90$	RMR $\leq 0,05$	RMSEA $\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum	$\chi^2/df \leq 4-5$	0,89-0,85	CFI $\geq 0,95$	0,89-0,85	0,06-0,08	0,06-0,08
Paternalistik Liderlik Ölç.	2,064	0,856	0,983	0,851	0,042	0,065
İhbarcılık Eğilimi Ölç.	2,450	0,948	0,972	0,902	0,064	0,076

Doğrulayıcı faktör analizinin ardından ölçeklerin geneli ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği ise, Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayıları hesaplanarak test edilmiştir. Bu kapsamda ilgili alan yazında 0.70 ve üzerindeki bir Alpha değerinin ölçek güvenilirliği açısından yeterli olduğu ifade edilmektedir (Nunnally, 1978: 245). Bu anlamda araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları**

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Paternalistik Liderlik Tarzı Ölçeği	21	0,945
İşyerinde Aile Ortamı	5	0,943
Bireyselleştirilmiş İlişkiler	4	0,914
Çalışanların İş Dışı Yaşamlarına Katılma	4	0,783
Sadakat Beklentisi	3	0,781
Statü Hiyerarşisi ve Otorite	5	0,837
İhbarcılık Eğilimi Ölçeği	9	0,799
Dış İhbar	3	0,833
İç İhbar	4	0,896
Sessizlik	2	0,862



Yapılan analiz sonucunda Cronbach's Alpha değerleri paternalistik liderlik ölçeği için 0,945 ihbarcılık eğilimi ölçeği için 0,799 olarak elde edilmiştir. Bu anlamda ölçeklerin geneli ile boyutlarına ilişkin elde edilmiş olan 0,70 ve üzeri Cronbach's Alpha değerleri, ölçeğin geneli ile boyutlarının yeterli sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

#### 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, toplanan verilerin analiz edilmesi sonucunda her bir araştırma hipotezi kapsamında elde edilen bulgular alt başlıklar halinde sırasıyla sunulmuştur.

##### 4.1. Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

Hemşirelerin paternalistik liderlik algıları ile ihbarcılık eğilim düzeylerini tespit etmek amacıyla ölçekler bazında tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Bu değişkenlere ait dağılımlar incelenmiş olup, ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin katılımcıların her bir maddeye vereceği cevap için 5'li Likert ölçeği kullanılmış olup puanlamalar; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. Yine araştırma verilerinin dağılımın normal dağılıp dağılmadığının test edilebilmesi için ise, ilgili yazında önerilen yöntemlerden biri olan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2012: 618). Farklı yaklaşımlar olmakla birlikte Tabachnick ve Fidell (2012) normal olarak dağılım gösteren bir verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-3,+3) aralığında olması gerektiğine değinmektedirler. Benzer şekilde Bandalos (2018) normal dağılım gösteren bir verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-2, +2) aralığında olması gerektiğini belirterek basıklık değerinin +7'ye kadar çıkabileceğini ifade etmektedir (Bandalos, 2018: 343). Bu bağlamda paternalistik liderlik ve ihbarcılık eğilimi ölçekleri ile toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin belirtilen aralıkta değerlere sahip olduğu ve normal dağılım gösterdiği gözlenmiştir.

Bu anlamda her bir değişkenin boyutları da dikkate alınarak; hemşirelerin paternalistik liderlik algısı ve ihbarcılık eğilim düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4. Ölçekler ile boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri**

	N	$\bar{x}$	ss	Çarpıklık	Basıklık
Paternalistik Liderlik Tarzı	252	3,1412	0,84000	-0,366	-0,333
İşyerinde aile ortamı	252	2,9905	1,16314	-0,145	-1,044
Bireyselleştirilmiş ilişkiler	252	3,1677	1,10455	-0,286	-0,633
Çalışanların iş dışı yaşamlarına katılma	252	3,0933	1,09519	-0,105	-0,632
Sadakat beklentisi	252	3,0661	0,97922	-0,074	-0,340
Statü hiyerarşisi ve otorite	252	3,3349	0,92364	-0,551	-0,248
İhbarcılık Eğilimi	252	3,1067	0,65226	-0,673	0,125
Dış İhbar	252	2,4735	0,95943	0,288	-0,311
İç İhbar	252	3,1012	1,10467	-0,316	-0,823
Sessizlik	252	2,6488	1,01810	0,530	-1,108

Tablo 4'ten de anlaşılacağı gibi, analiz sonucunda hemşirelerin paternalistik liderlik algılarının ortalama değeri  $\bar{x}=3,1412$ ; ihbarcılık eğilim düzeylerinin ortalama değeri ise  $\bar{x}=3,1067$  olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda hemşirelerin gerek paternalistik liderlik algılarının gerekse de ihbarcılık eğilim düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca ilgili yazından hareketle her değişken için de çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve bu değerlerin de uygun kabul edilen değerler aralığında olduğu gözlenmiştir.

##### 4.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Pearson Correlation Katsayısı hesaplanmıştır. Davranış bilimleri açısından işaretine bakmaksızın genel olarak 0,10-0,29 küçük, 0,30-49 orta, 0,50-1,00 ise büyük korelasyon katsayıları olarak yorumlanabilmektedir (Green vd., 2000: 236; Green ve Salkind 2014: 233). Bu anlamda korelasyon analizine ilişkin değerler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5'te de görüldüğü üzere, yöneticilerin paternalistik liderlik tarzı ile ihbarcılık eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü düşük düzeyli bir ilişki ( $r=0,213$  ve  $p<0,01$ ) olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar açısından değerlendirildiğinde ise, yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile çalışanların iç ihbarcılık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü yüksek düzeyli bir ilişki ( $r=0,918$  ve  $p<0,01$ ) tespit edilirken, sessizlik davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü düşük düzeyli bir ilişki ( $r=0,125$  ve  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Buna karşın yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile çalışanların dış ihbarcılık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir ilişki tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Buradan hareketle;  $H_1$  (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin ihbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır),  $H_{1a}$  (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin iç ihbarcılık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır),  $H_{1c}$  (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezleri kabul edilirken  $H_{1b}$  (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin dış ihbarcılık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 5. Korelasyon analizine ilişkin değerler**

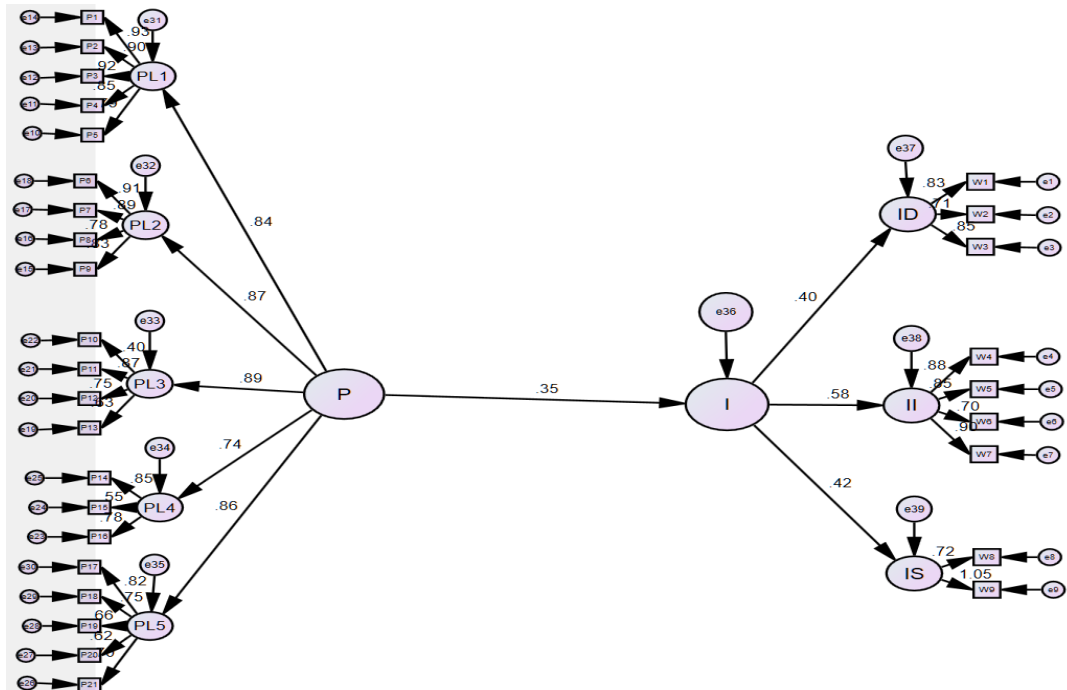
	1	2	3	4	5
Paternalistik Liderlik Tarzı	1	0,213**	0,109	0,125*	0,918**
İhbarcılık Eğilimi	0,213**	1	0,700**	0,555**	0,151*
Dış İhbarcılık	0,109	0,700**	1	0,178**	0,043
Sessizlik	0,125*	0,555**	0,178**	1	0,089
İç İhbarcılık	0,918**	0,151*	0,043	0,089	1
	0,000	0,016	0,494	0,160	

\*  $p<0,05$

\*\*  $p<0,01$

### 4.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Anlamlı korelasyon bulgularını tespit ettikten sonra paternalistik liderlik davranışının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli aracılığı ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi analizi kapsamında, paternalistik liderlik davranışının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Bu amaçla ilk olarak "Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmaları hemşirelerin ihbarcılık eğilimini anlamlı şekilde etkilemektedir" hipotezine yönelik gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli analizi sonucu elde edilen bulgulara ilişkin yol diyagramı Şekil 2'de yer almaktadır.



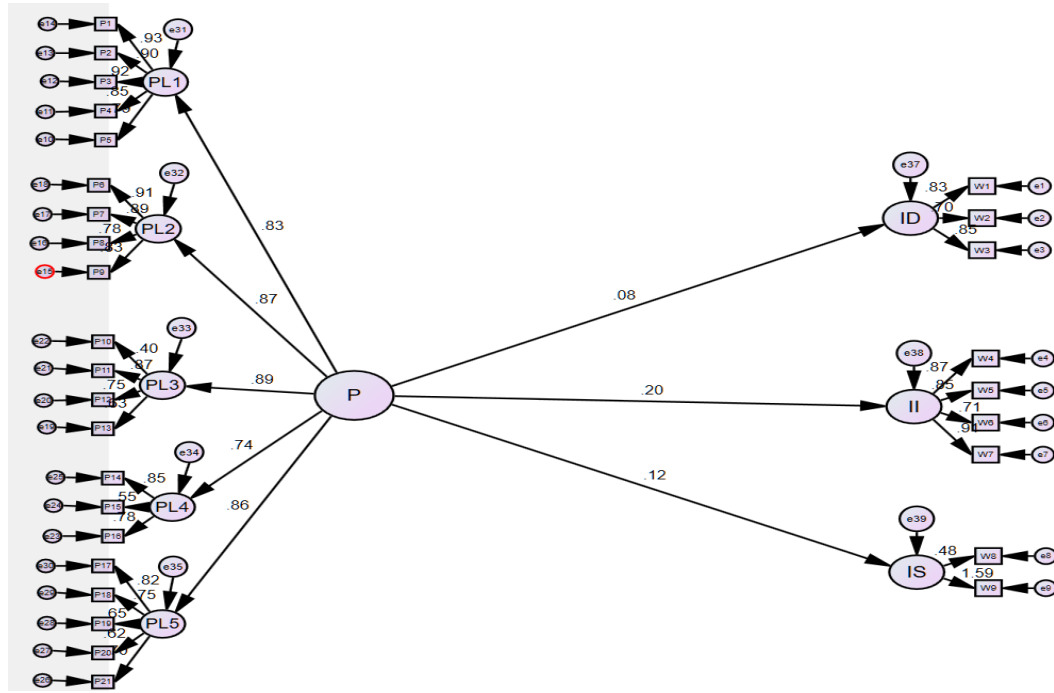
**Şekil 2. Paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmanın ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisine yönelik yol diyagramı**

Bununla beraber yapısal eşitlik modelin bütünsel olarak anlamlılığı için yol analizine ilişkin uyum iyiliği değerlerine de bakılması gerekmektedir. Bu kapsamda paternalistik liderlik davranışına sahip olmanın ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisine yönelik uyum iyiliği değerleri;  $\Delta x^2/sd=2,295$ ;  $RMSA=0,070$ ;  $NFI=0,948$ ;

CFI=0,951; TLI(NNFI)=0,902; IFI=0,902 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler modelin geçerli ve tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır (Karagöz, 2019:737-738; Meydan ve Şeşen, 2015: 37).

Şekil 2’de yer alan yol diyagramı incelendiğinde, paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmanın ihbarcılık eğilimini anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Buna göre paternalistik liderlik davranışının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisi incelendiğinde anlamlı ve pozitif yönlü ( $\beta=0,347$ ;  $p<0,01$ ) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik davranışlarındaki bir birimlik artış hemşirelerin ihbarcılık eğilimlerini 0,347 birim artıracaktır. Dolayısıyla çalışmanın H<sub>2</sub> (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmaları hemşirelerin ihbarcılık eğilimini anlamlı şekilde etkilemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Paternalistik liderlik tarzının iç ihbarcılık, dış ihbarcılık ve sessizlik davranışı üzerindeki etkilerini etkilerini belirleyebilmek için geliştirilen H<sub>2a</sub> (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları, hemşirelerin iç ihbarcılık davranışlarını anlamlı şekilde etkilemektedir), H<sub>2b</sub> (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları, hemşirelerin dış ihbarcılık davranışlarını anlamlı şekilde etkilemektedir), H<sub>2c</sub> (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları, hemşirelerin sessizlik davranışlarını anlamlı şekilde etkilemektedir) alt hipotezlerine yönelik gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli analizi sonucu elde edilen bulgulara ilişkin yol diyagramı Şekil 3’te yer almaktadır.



**Şekil 3. Paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmanın iç ihbarcılık, dış ihbarcılık ve sessizlik eğilimi üzerindeki etkisine yönelik yol diyagramı**

Bununla beraber yapısal eşitlik modelin bütünsel olarak anlamlılığı için yol analizine ilişkin uyum iyiliği değerlerine de bakılması gerekmektedir. Bu kapsamda paternalistik liderlik davranışına sahip olmanın ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisine yönelik uyum iyiliği değerleri;  $\Delta x^2 / sd=2,341$ ;  $RMSA=0,080$ ;  $NFI=0,905$ ;  $CFI=0,958$ ;  $TLI(NNFI)=0,918$ ;  $IFI=0,908$  olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler modelin geçerli ve tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır (Karagöz, 2019:737-738; Meydan ve Şeşen, 2015: 37).

Şekil 3’te yer alan yol diyagramı incelendiğinde, paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmanın iç ihbarcılık eğilimini anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Buna göre paternalistik liderlik davranışının iç ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisi incelendiğinde anlamlı ve pozitif yönlü ( $\beta=0,204$ ;  $p<0,05$ ) bir etkisi olduğu söylenebilir. Buna göre sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik davranışlarındaki bir birimlik artış hemşirelerin iç ihbarcılık eğilimlerini 0,204 birim artıracaktır. Dolayısıyla çalışmanın H<sub>2a</sub> (Sağlık işletmeleri yöneticilerinin paternalistik liderlik davranışlarına sahip olmaları hemşirelerin iç ihbarcılık eğilimini anlamlı şekilde etkilemektedir) hipotezi kabul edilmiştir. Buna karşın yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile çalışanların dış ihbarcılık ( $\beta=0,085$ ,  $p=0,240$ ) ve sessizlik ( $\beta=0,121$ ,  $p=0,385$ ) davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Etki hipotezlerinin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde yapılan yol analizi sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6. Paternalistik liderlik tarzının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkilerine yönelik yapısal modele ilişkin değerler**

Hipotezler		Standardize Edilmiş Değerler	Standart Hata	p Değeri	Sonuç
H <sub>2</sub>	Paternalistik liderlik → İhbarcılık	0,347	0,059	0,009	Kabul
H <sub>2a</sub>	Paternalistik liderlik → İç ihbarcılık	0,204	0,070	0,003	Kabul
H <sub>2b</sub>	Paternalistik liderlik → Dış ihbarcılık	0,085	0,082	0,240	Ret
H <sub>2c</sub>	Paternalistik liderlik → Sessizlik	0,121	0,085	0,385	Ret

## 5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada yöneticilerin sergiledikleri paternalistik liderlik tarzı ile çalışanların ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkileri incelemek ve yöneticilerin sergiledikleri paternalistik liderlik tarzının çalışanların ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Elde edilen araştırma sonuçları incelendiğinde, öncelikle hastanede görev yapan hemşirelerin yöneticilerine yönelik paternalistik liderlik algıları ve ihbarcılık eğilimi düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda yöneticilerinin paternalistik bir diğer deyişle babacan lider niteliklerini taşıdığını düşünen hemşirelerin, kurumlarında karşılaştıkları etik dışı olayları görece daha rahat bildirdikleri ifade edilebilir. Elde edilen bulgular bu anlamda yerli alan yazında sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Işık ve diğerleri, 2020; Yılmaz ve Bayram, 2019; Nal ve Sevim, 2019; Alper Ay, 2018; Kördeve, 2017; Nal ve Tarım, 2017; Yaman, 2011). Bu sonuçların yanı sıra araştırmaya katılım sağlayan hemşirelerin “iç ihbar” düzeylerinin daha yüksek olduğu dikkat çeken bir diğer bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda hemşirelerin öncelikli olarak iç ihbar türünü tercih ettikleri söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar yerli alan yazında yapılan diğer araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Keleşoğlu ve Alper Ay, 2022; Ülkü, 2019; Yılmaz ve Bayram, 2019; Turan ve İpçioğlu, 2018; Aydan ve Kaya, 2018; Kördeve, 2017; Demiral, 2008).

Paternalistik liderlik tarzı ile ihbarcılık eğilimi arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin ihbarcılık eğilimi arasında pozitif yönde düşük düzeyli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar açısından incelendiğinde ise, yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin sadece iç ihbarcılık davranışları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyli bir ilişki tespit edilirken sessizlik davranışları arasında pozitif yönlü düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmaları ile hemşirelerin dış ihbarcılık davranışları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. İlgili alan yazında yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde, paternalistik liderlik ile çalışan sessizliğinin ele alındığı araştırma sonucunda, paternalistik liderlik tarzı ile çalışan sessizliği arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Öz ve diğerleri, 2022). Otoriter, iyiliksever ve ahlaki liderlik gibi paternalistik liderlik davranışlarının, bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerinin incelendiği bir başka araştırmada ise, otoriter liderliğin negatif, ahlaki liderliğin ise pozitif şekilde çalışan sesi ile ilişkilendirildiği ortaya koyulmuştur (Chan, 2014). Buna karşın paternalistik liderlik tarzı ile ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkileri ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak liderlik tarzları ile ihbarcılık eğilimi kapsamında yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde, araştırma bulguları ile benzer şekilde etik liderliğin çalışanların ihbarcılık eğilimi ile (Wen ve Chen, 2016), otantik liderliğin ise çalışanların iç ihbar davranışı ile pozitif bir ilişkisinin olduğu vurgulanmaktadır (Liu ve diğerleri, 2015). Benzer şekilde liderlik tarzları ile çalışanların ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkilerin incelendiği bir başka araştırma sonucunda da, yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzları ile çalışanların ihbarcılık eğilimleri arasında ilişkilerin olduğu ortaya koyulmuştur (Ertürk ve Dönmez, 2016).

Paternalistik liderlik ile ihbarcılık eğilimi arasında yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, paternalistik liderliğin ihbarcılık eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle hemşirelerin yöneticilerine ilişkin paternalistik liderlik davranışlarına ilişkin algılarına bağlı olarak ihbarcılık eğilimlerinin de artacağı söylenebilir. Boyutlar açısından değerlendirildiğinde ise, yöneticilerin paternalistik liderlik tarzına sahip olmalarının, hemşirelerin sadece iç ihbarcılık ve sessizlik davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu buna karşın dış ihbarcılık davranışları üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde ise, paternalistik liderlik tarzının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak yapılan araştırmalar yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzlarının ihbarcılık eğilimi ile çalışanların ses verme davranışı, çalışan sesi ve sessizliği üzerinde etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Özbezek ve diğerleri, 2022; Babur ve diğerleri, 2021; Rabie ve Malek, 2020; Alpkın, 2020; Malik ve Nawaz, 2018; Zhang ve diğerleri, 2016; Caillier, 2015; Bhal ve Dadhich, 2011). Bu kapsamda yürütülen araştırmalarda, içsel ifşaya davranışının etik olmayan davranışları durdurmak için etkili bir yol olarak kullanılabileceği de ortaya koyulmuştur. Bu anlamda Cheng ve diğerleri (2019) çalışmasında içsel ifşaya teşvik etmenin yolları açısından etik liderliğin önemine vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde liderlik tarzları ile çalışanların ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkilerin incelendiği bir başka araştırma sonucunda da, yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları sergiledikçe, çalışanların genellikle iç

ihbar davranışını tercih ettikleri ortaya koyulmuştur (Ertürk ve Dönmez, 2016). Son olarak bir başka araştırmada yöneticilerin segiledikleri etik, serbestiyetçi, demokratik liderlik tarzlarının örgütlerdeki etik dışı davranışların ifşası üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir (Oran, 2018).

Sağlık alanında sunulan hizmetlerde yapılan hataların daha yıkıcı nitelikte olduğu, yapılan hataların telafisinin ve geri dönüşünün olamadığı düşünüldüğünde, sağlık hizmetlerinde karşılaşılan tıbbi hataların insan hayatına mal olabileceği açıktır. Büyük stres altında çalışan sağlık personellerinin, yaşadığı ya da maruz kaldığı olumsuzlukları ifade etme ve ifşa etmelerinde, bağlı oldukları yöneticilerin tavırlarının etkili olduğu söylenebilir. Bu bağlamda iş yerinde bir aile ortamı oluşturmak, astlarıyla yakın ve kişiselleştirilmiş ilişkiler kurmak, astlarının iş dışı özel durumları ile ilgilenerek ilgi göstermek ve kılavuzluk yapmak gibi olumlu davranışlara sahip babacan liderlik özellikleri sergileyen yöneticilerin, çalışanların kendilerini daha rahat ifade etmelerinde önemli bir role sahip oldukları söylenebilir. Bu anlamda araştırma kapsamında da hemşirelerin kendi örgütlerinde meydana gelen etik ve ahlak dışı uygulamalar karşısında yüksek düzeyde içsel ifşayı tercih etmelerinin yanı sıra düşük düzeyde de olsa kayıtsız kalıp görmezden gelme yani sessizlik yönlü davranışı da etkilendiği görülmüştür. Sessizliğin tercih edilmesinde, çalışanların kişilik özelliklerinin etkili olabileceği ya da var olan düzene karşı gelmek yerine sessizlik ile ılımlı bir tutum sergilemek istemeleri de bir etmen olabilmektedir. Bunun yanı sıra, yaşam standardı ve iş standardı açısından hali hazırda imkânlarını kaybetme korkusu ile de çalışanların sessiz kalma ihtimalleri göz ardı edilmemelidir. Ancak alan yazında paternalistik liderlik ile ihbarcılık eğilimi kavramları arasındaki ilişkileri bütüncül olarak ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma sonuçlarının kıyaslanabilirliği açısından kısıt oluşturan bu durum, mevcut çalışmanın alan yazına katkı sağlaması açısından da önem taşımaktadır. Ayrıca çalışmanın sağlık çalışanları üzerinde yürütülmesi, sağlık kurumlarındaki yöneticilere uygulamada önemli ipuçları sağlayabilir. Bununla birlikte bu araştırma, her araştırmada olduğu gibi bazı sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle, araştırma belirli bir ildeki tek bir hastanede görev yapan hemşireler üzerinde yürütülmüştür. Bu durum elde edilen araştırma sonuçlarının genellenmesini ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren diğer hizmet işletmeleri açısından değerlendirilmesini kısıtlamaktadır. Bu anlamda ileride yürütülecek araştırmaların farklı illerde ya da farklı sektörlerde yürütülmesi, ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, paternalistik liderlik tarzı ve ihbarcılık eğilimi bireylerin öz algı düzeylerini içeren öznel durumlardır. Konuya ve kavramlara ilişkin derinlemesine bir anlayış sağlamak açısından, nitel araştırma ile desteklenmesi konuya daha geniş bir bakış açısı kazandırabilir.

### **Bilgilendirme /Acknowledgements**

Çalışmanın gerçekleştirildiği kuruluşun çalışanlarına veri ve bilgi desteğinden ötürü teşekkür ederim.  
*I would like to thank the employees of the organization where the study was carried out for their data and information support.*

### **Çatışma Beyanı /Conflict of Interest**

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.  
*No potential conflict of interest was declared by the author.*

### **Fon Desteği / Funding**

Bu çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kâr amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.  
*Any specific grant has not been received from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

### **Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards**

Bu çalışma için İstanbul Beykent Üniversitesi Etik Kurulu'nun 13.10.2023 tarihli ve 49846591- - 428 numaralı kararı ile onay alınmıştır.  
*Approval was received for this study by the decision of Istanbul Beykent University Ethics Committee dated 13.10.2023 and numbered 49846591- - 428.*

### **Etik Beyanı / Ethical Statement**

Yazar tarafından bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.  
*It was declared by the author that scientific and ethical principles have been followed in this study and all the sources used have been properly cited.*



Yazarlar, Verimlilik Dergisi'nde yayımlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.  
*The authors own the copyright of their works published in Journal of Productivity and their works are published under the CC BY-NC 4.0 license.*

**KAYNAKÇA**

- Ajzen, I. (1991). "The Theory at Planned Behavior", *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, (50), 179-211.
- Aktan, C.C. (2015). "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Alper Ay, F. (2018). "Adaletin Olmadığı Yerde Isık Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246-266.
- Alper, M. ve Çetin, C. (2018). "Liderlik Türlerinin Whistleblowing İlişkisinin Avukatlar Açısından İncelenmesi", *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 48-64.
- Alpkan, L., Karabay, M., 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*, 50(7), 2073-2092.
- Aycan, Z. (2001). "Human Resource Management in Turkey: Current Issues and Future Challenges", *International Journal of Manpower*, 22(3), 252-260.
- Aycan, Z. (2001). "Paternalizm: Yönetim ve Liderlik Anlayışına İlişkin Üç Görgül Çalışma", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-19.
- Aycan, Z. (2006). "Paternalism: Towards Conceptual Refinement and Operationalization", *Scientific Advances in Indigenous Psychologies: Empirical, Philosophical, and Cultural Contributions*, Springer, New York, 445-466.
- Aycan, Z. ve Kanungo, R.N. (2000). "Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri", *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 25-53.
- Aydan, S. (2018). "İhbarcılık: Bir Kavram Analizi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 78-100.
- Aydan, S. ve Kaya, S. (2018) "Sağlık Sektöründe İhbarcılık: bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Sekreterler Üzerine bir Uygulama", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 41-63.
- Aydın, U. (2003). "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Babur, S., Bibi, Z. ve Karim, J. (2021). "The Role of Paternalistic Leadership in Employee Voice and Silence Motives: Does Surface Similarity Matters?", *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(3), 1542-1556.
- Bandalos, D. L. (2018). "Measurement Theory and Applications for the Social Sciences", The Guilford Press, New York.
- 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.
- Blenkinsopp, J. ve Snowden, N. (2016). "What About Leadership? Comment on Cultures of Silence and Cultures of Voice: The Role of Whistleblowing in Healthcare Organisations", *International Journal of Health Policy and Management*, 5(2), 125-127.
- Bulut, H. ve Meydan, H. C. (2018). "Liderlik Tarzlarının Çalışanların Ses Verme Davranışına Etkisi: Kamuda Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(1), 223-244.
- Caillier, J.G. (2015). "Transformational Leadership and Whistle-Blowing Attitudes: is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation?", *American Review of Public Administration*, 45(4), 458-475.
- Chan, S.C. (2014), "Paternalistic Leadership and Employee Voice: Does Information Sharing Matter?", *Human Relations*, 67(6), 667-693.
- Cheng, J., Bai, H. ve Yang, X. (2019). "Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model", *Journal of Business Ethics*, 155 (1), 115–130.
- Çetinel, M.H. ve Taslak, S. (2019). "Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü", *International Journal of Academic Value Studies*, 5(1), 46-72.
- Demiral, N. (2008). "Blowing the Whistle in a Hospital", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 128- 137.
- Erben, G.S. ve Güneşer, A.B. (2008). "The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating The Role of Climate Regarding Ethics", *Journal of Business Ethics*, 82(4), 955-968.
- Ertürk, A. ve Dönmez, E. (2016). "Relationship Between Leadership Styles of School Principals and Whistleblowing Behaviors of Teachers", *Universal Journal of Educational Research*, 4(12A), 55-62.

- Farh, J.L. ve Cheng, B.S. (2000). "A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations", *Management and Organizations in the Chinese Context*, Macmillan, London, 84-127.
- Green, S.B. ve Salkind, N.J. (2014). "Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and Understanding Data", Pearson, New Jersey.
- Green, S.B., Salkind, N.J. ve Akey, T.M. (2000). "Using SPSS for Windows Analyzing and Understanding Data", Prentice Hall, New Jersey.
- Işık, O., Karaman, S. ve Balas, S. (2020). "Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma", *STED/ Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 29(6), 381-395.
- Johnson, C.E., Sellynow, T.L., Seeger, M.W., Barrett, M.S. ve Hasbargen, K.C. (2004). "Blowing the Whistle on Fen-Phen: An Exploration of MeritCare's Reporting of Linkages between Fen-Phen and Valvular Heart Disease", *International Journal of Business Communication*, 41(4), 350-369.
- Karagöz, Y. (2019). "SPSS AMOS META Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği", Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kelekçioğlu, L. ve Alper Ay, F. (2022). "Örgütsel Adalet Algılamasının İfşa Niyetine ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması", *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 44-65.
- Kılıç, E. (2018). "Sağlık Kurumlarında Paternalist Liderlik Modelinin İncelenmesi", *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 1, 1-12.
- Köksal, O. (2011a). "Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 101-122.
- Köksal, O. (2011b). "Paternalizm ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma", *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12 (2), 159-170.
- Kördeve, M.K. (2017). "Özel Sektör Sağlık Çalışanlarında Etik Tutum ile İhbarcılık Arasındaki İlişki", *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(2), 51-61.
- Kurt, İ. (2013). Babacan Liderlik ile Çalışanların İşlerine Yaratıcı Katılım Algıları Arasındaki İlişkiyi Araştırmaya Yönelik Bir Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 321-330.
- Liu, S-M., Liao, J-Q. ve Wei, H. (2015). "Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification", *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107-119.
- Malik, M.S. ve Nawaz, M.K. (2018). "The Role of Ethical Leadership in Whistleblowing Intention among Bank Employees: Mediating Role of Psychological Safety", *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(4), 238-252.
- Mercan, N. (2015). "Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası)", *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). "Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları", Detay Yayıncılık, Ankara.
- Miceli, M.P. ve Near, J.P. (1985). "Organisational Dissidence: The case of Whistle Blowing", *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Miceli, M.P. ve Near, J.P. (1992). "Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees", Lexington Books, New York.
- Nal, M. ve Sevim, E. (2019). "Paternalist Liderliğin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(4), 397-410.
- Nal, M. ve Tarım, M. (2017). "Sağlık Yöneticilerinin Paternalist (Babacan) Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi", *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 117-141.
- Nunnally, J.C. (1978). "Psychometric theory", McGraw-Hill, New York.
- Oran, F.Ç., (2018). "Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven Ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma", Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Öz, H., Kılıç, S. ve Çalışır, M. (2022). "The Effect of Paternalistic Leadership Perception on Employee Silence", *Journal of Social Sciences and Education*, 5(1), 27-45.
- Özbezek, B.D., Paksoy, H.M., Paksoy, S. ve Gültekin, V.M. (2022). "Etik Liderliğin Bilgi Uçurma Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 649-662.
- Park, H., Rehğ, M.T. ve Lee, D. (2005). "The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees", *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403.
- Paşa, S.F., Kabasakal, H. ve Bodur, M. (2001). "Society, Organizations, and Leadership in Turkey", *Applied Psychology: An International Review*, 50(4), 559-589.

- Pellegrini, E.K. ve Scandura, T.A. (2008). "Paternalistic Leadership: A Review and Agenda for Future Research", *Journal of Management*, 34, 566-593.
- Rabie, M.O. 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.
- Romero, E.J. (2004). "Latin American Leadership: El Patrón & El Líder Moderno", *Cross Cultural Management An International Journal*, 11(3), 25-37.
- Soomro, B.A., Memon, M. ve Shah, N. (2021), "Paternalistic Leadership Style, Employee Voice and Creativity among Entrepreneurs: Empirical Evidence from SMEs of a Developing Country", *Management Decision*, 59(2), 285-305.
- Soylu, S. (2011). "Creating a Family or Loyalty-Based Framework: The Effects of Paternalistic Leadership on Workplace Bullying", *Journal of Business Ethics*, 99(2), 217-231.
- Suber, P. (1999). "Paternalism", *Philosophy of Law: An Encyclopedia*, Garland Publication, New York, 632-635
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2012). "Using Multivariate Statistics", Pearson Education, New Jersey.
- Turan, B. ve İpçioğlu, İ. (2018). "Planlı Davranış Teorisi ile İhbarcılık Niyetinin İncelenmesi: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *ÜİİD-IJEAS*, 17, 147-166.
- Türesin Tetik, H. ve Köse, S. (2015). "Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 29-56.
- Türesin, H. (2012). "Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Uğurluoğlu, Ö., Uğurluoğlu Aldoğan, E., Ürek, D., Bilgin Demir, İ. ve Özaktan, Y. (2017). "Sağlık Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algılarını Etkileyen Etmenler", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 1-7.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). "Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Ülkü, T. (2019). "Kamu Sağlık Personellerinin Makyavelist Eğilimlerinin İfşa Etme Niyetleri Üzerinde Etik İklimin Düzenleyici Rolü: Eskişehir Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- 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.
- Westwood, R. (1997). "Harmony and Patriarchy: The Cultural Basis for Paternalistic Headship among the Overseas Chinese", *Organization Studies*, (18)3, 445-480.
- Yaman, T. (2011). "Yöneticilerin Paternalist (Babacan) Lider Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmelerine, İş Performanslarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Özel Sektörde Uygulama", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, E. Z. ve Bayram, A. (2019). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Etiksel İfşa Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 246-267.
- 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*, 44(7), 1223-1232.