



ETİK İKLİM ALGILAMALARININ OLUMSUZ DURUMLARI İFŞA ETME NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

Durdu Mehmet BİÇKES¹
Burcu TOKER²

Öz

Olumsuz durumları ifşa etmeye konu olabilecek yasa dışı ve etiğe aykırı olaylar kitle iletişim araçları vasıtasıyla oldukça sık aralıklarla kamuoyuyla paylaşılmaktadır. Olayların sayısı, kapsamı ve sonuçları dikkate alındığında, olumsuz durumları ifşa etmeye konu olabilecek olayların tüm toplum üzerinde sarsıcı etkiler doğurduğu görülmektedir. Bu denli negatif etkilere sahip olayların engellenmesine yönelik girişimlerin ve mekanizmaların hayata geçirilmesi toplumsal işleyiş açısından önem arz etmektedir. Olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde etkili olabilecek değişkenlerden birisi çalışanların etik iklim algılamalarıdır. Bu çalışma, olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde çalışanların etik iklim algılamalarının etkisini incelemek amacıyla yürütülmüştür. Çalışmanın ilk bölümünde, araştırmanın değişkenleri olan etik iklim ve olumsuz durumları ifşa etme kavramları açıklanmış, iki değişken arasındaki ilişki teorik zeminde ve araştırma bulguları ışığında ele alınmış ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Metodoloji bölümünde ise araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ihtiyaç duyulan veriler, Kayseri ilinde bulunan imalat işletmeleri çalışanlarından oluşan bir örneklemeden elde edilmiştir. Verilerin elde edilmesinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Analizler 403 adet anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları; ilkelilik iklimi ve yardımsever iklim boyutlarının olumsuz durumları ifşa etme niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Buna karşın, olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde egoist iklim boyutunun herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığı analizler sonucunda görülmüştür.

Anahtar Kelimeler : Etik, etik iklim, olumsuz durumları ifşa etme.

Jel Kodları : M14, M42.

* Bu çalışma, 29-31 Ocak 2020 tarihlerinde Kayseri Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 3. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü olarak sunulmuş tebliğin genişletilmiş halidir.

¹ Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, dmbickes@nevsehir.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1622-5493

² Yüksek Lisans Öğrencisi., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, S.B.E., burcutoker4@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5699-5594

Atıf/Citation (APA6):

Bıçkes, D. M., & Toker, B. (2021). Etik iklim algılamalarının olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: bir alan araştırması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-45.
<http://doi.org/10.25287/ohuiibf.691348>.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL CLIMATE PERCEPTIONS AND WHISTLEBLOWING: AN EMPIRICAL STUDY

Abstract

Illegal and unethical incidents relevant to whistleblowing have been often shared with the public both mass and social media. Considering the range, frequency and influence of these events, it is seen that society, economy, public institutions, civil society organizations, other social actors and ultimately enterprises are more or less affected by these events. In terms of social-life functioning, it is important to implement initiatives and mechanisms to prevent these incidents with such negative effects. One of the determining factors on whistleblowing intention is employees' ethical climate perception. This research aims to examine the relationship between ethical climate and whistleblowing. For this purpose, the concepts of ethical climate and whistleblowing are theoretically studied. The present research findings on the relationship between ethical climate types and whistleblowing intention are presented and the hypotheses are developed in the theoretical framework. A questionnaire was applied on a sample of employees working in the manufacturing enterprises in Kayseri to get the data for analyzing the variables. Statistically usable 403 questionnaires were obtained. The findings reveal that principle-based ethical climate and benevolent-based ethical climate positively affect whistleblowing intention. However, egoism-based ethical climate has insignificant effect on whistleblowing intention.

Keywords : Ethic, ethical climate, whistleblowing.

Jel Codes : M14, M42.

GİRİŞ

Olumsuz durumlar olarak değerlendirilebilecek ve ifşaya konu olabilecek yasa dışı ve etiğe aykırı eylemler medyada oldukça sık aralıklarla yer almakta ve kamuoyuyla paylaşmaktadır. Bu olaylardan kapsam ve sonuçları açısından ön plana çıkmış olanları Tangentopoli skandalı (Pujas & Rhodes, 1999), Bristol skandalı (Teasdale, 2002), WorldCom skandalı (Brickey, 2003), Dioxsin skandalı (Olsson, 2005), Enron skandalı (Beenen & Pinto, 2009), Wikileaks skandalı (Sauter & Kendall, 2011), Snowden olayı (Inkster, 2014) ve Watergate skandalı (Olson, 2016) şeklinde belirtilebilir. Olayların miktarı, sıklığı ve sonuçları dikkate alındığında, istisnasız tüm toplumun ve tüm toplumsal aktörlerin olumsuz durumları ifşa etmeye konu olan olayların doğrudan ya da dolaylı tarafı olduğu görülmektedir (Keenan, 2002: 17). Bu olayların maddi boyutunu görmek için Uluslararası Suiistimal İnceleme Uzmanları Birliği (Association of Certified Fraud Examiners-ACFE) verilerine bakmak yerinde olacaktır. ACFE, 2018 yılında gerçekleşen dolandırıcılık olaylarının maddi boyutunun global ölçekte, 7 trilyon ABD dolarından daha yüksek düzeyde olduğunu raporlamıştır (ACFE, 2019). Olumsuz durumları ifşa etme kavramı, planlı ve istemli olarak sergilenen yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırı olan eylemlerin örgüt çalışanları ve/veya yetkileri nedeniyle örgütsel işleyişe vakıf olan bireylerce bu eylemleri önleyebilecek kişi ya da birimlere bildirilmesi olarak tanımlanabilir (Chen & Lai, 2014: 327; Near & Miceli, 1985: 4).

Planlı davranış kuramı, bireylerin toplumsal davranışlarının çeşitli faktörlerin kontrolü altında olduğunu savunmaktadır. Buradan hareketle, davranışların gelişigüzel şekilde ortaya çıkmadığı yani sergilenmelerinin bazı faktörlerin varlığına bağlı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda alanyazında, bireylerin olumsuz durumları ifşa niyetlerini psikolojik faktörler, kültürel ve etik faktörler, yapısal faktörler, misilleme korkusu ve olumsuz durumun türü/şiddeti şeklinde sıralanan beş faktörün etkili olduğu belirtilmektedir (Hassink, De Vries, & Bollen, 2007: 29). Çalışmada bu faktörlerden, kültürel ve etik faktörler kapsamında değerlendirilebilecek olan etik iklim dikkate alınmıştır. Bu açıklamalar ışığında çalışmanın temel amacı, işgörenlerin olumsuz durumları ifşa etme niyetleri üzerinde etik

iklim algılamalarının etkisini tespit etmek olarak belirlenmiştir. Martin & Cullen (2006: 177) tarafından iklim, çalışanların, örgütün resmi ve gayri resmi prosedür, politika ve uygulamalarına dönük ortak algıları olarak tanımlanmaktadır. Alanyazında, örgütün etik ikliminin çalışanların karar ve eylemleri üzerinde önemli ölçüde belirleyici olduğu vurgulanmıştır (Kadic-Maglajlic, Micevski, Lee, Boso, & Vida, 2019: 391; Peterson, 2002a: 50).

Yapılan alanyazın taramasında, çalışanların etik iklim algılamalarının olumsuz durumları ifşa etme niyetleri üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Ahmad, Yunos, Ahmad, & Sanusi, 2014; Baldwin & Rothwell, 2007; Liu, Zhao, Li, Zhou, & Tian, 2018; Ray, 2006; Zhou, Liu, Chen, & Zhao, 2018). Ancak, Türkçe alanyazında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Alanyazın taraması sonucunda erişilmiş Türkçe çalışmalar, Sayğan & Bedük (2013), Demirtaş (2014), Aydan (2017) ve Ülkü (2019) tarafından kaleme alınmıştır.

Çalışma, iki bölüm şeklinde kaleme alınmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde, araştırmanın değişkenleri olan etik iklim ve olumsuz durumları ifşa etme kavramları açıklanmış, ilgili değişkenler arasındaki ilişki teorik düzlemde ve araştırma bulguları ışığında ele alınmış ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Metodoloji başlığını taşıyan ikinci bölümde ise, örneklem ve prosedür, ölçekler ve araştırma bulguları aktarılmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

I.I. Etik İklim

Yunanca “ethos” sözcüğünden türetilmiş olan “etik” kavramı, karakter anlamına gelmektedir. Ahlak felsefesi şeklinde de bilinen etik kavramının özünde, sosyal değerlerin ve ahlak kurallarının irdelenerek ilkeler haline dönüştürülmesi yer almaktadır (Fromm, 1995: XXXVII-XXXVIII). Felsefenin bir dalı olan etik, bireysel ve sosyal ahlak problemleri karşısında “iyi nedir?” sorusunu cevaplamaya çalışan ve bu problemlerin çözüme kavuşturulması sürecinde yol gösterici olabilecek ilkeler geliştirmeyi görev edinmiştir (Akarsu, 1998: 74; Elçi & Alpan, 2006: 142-143). Diğer bir deyişle etik, birey davranışlarının doğru-yanlış, iyi-kötü olarak nitelendirebileceği standartları kapsayan tercihler ve kararlarla alakalıdır (Erondu, Sharland, & Okpara, 2004: 350).

Victor ve Cullen tarafından alanyazına kazandırılan etik iklim kavramı, örgütlerdeki etik davranışların öngörülmesini ve açıklanmasını hedeflemektedir (Wimbush, Shepard, & Markham, 1997: 67). Shafer (2015: 45) tarafından, etik iklim kavramı, etik içeriğe sahip prosedür ve uygulamaların örgüt üyelerince geçerli olarak algılanması biçiminde ele alınmıştır. Başka bir kaynaktan kavram, bir örgütte etiğe konu olan olayların ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği ve etik açıdan doğru davranışın hangisi olduğu noktasındaki ortak algılar olarak tanımlanmıştır (Deshpande, 1996: 655). Etik iklim, örgütün var olan etik politika ve uygulamalarını karakterize etme konusunda, çalışanların görüş birliğinde bir araya geldikleri ve psikolojik bağlamda anlamlı algılarını yansıtır (Schneider, 1975; Victor & Cullen, 1988: 101). Örgüt üyelerinin hemfikir olduğu bu algılar, örgütün politika, prosedür, ödüllendirme ve cezalandırma mekanizması, kısaca resmi ve gayri resmi tüm yapı ve işleyişinden etkilenmektedir (Erondu ve ark., 2004: 350). Etik iklim, örgüt üyelerinin karar ve eylemlerinin etik açıdan uygunluğunu değerlendirmeleri için kullanmaları gereken kriterleri belirlemeye çalışır (Cullen, Victor, & Stephens, 1989: 51).

Alanyazında etik iklim boyutlarına yönelik farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte Cullen, Parboteeah, & Victor (2003: 130), bu boyutları egoist, yardımsever ve ilkelilik iklimi şeklinde üç başlık altında sınıflandırmışlardır. Egoist iklim; örgüt üyelerinin karar ve eylemlerinde bireysel menfaatlerinin en çoklanmasını öncelikledikleri iklim tipi olarak tanımlanmaktadır (Sayğan & Bedük, 2013: 10). Bu iklim tipinde örgütsel normlar, bireysel menfaatlerin en çoklanmasını destekler niteliktedir (Cullen ve ark., 2003: 139). Bu iklim tipinin egemen olduğu örgütlerde, çalışanların karar alma ve eylemde bulunma konusundaki kriterleri etik düşünce yapısına değil kendi bireysel menfaatlerine dayanmaktadır. Egoist iklim yapısı bireysel menfaat ve kazanımlar üzerine yoğunlaşır.

Bireyler karar ve eylemlerinde kendileri dışındakilerin iyiliğini ve faydasını dikkate almazlar (Akbaş, 2010: 123).

Yardımsever iklim; örgüt üyelerinin karar ve eylemleriyle diğerleri için ortaya koyacakları faydayı en çoklayan ve mümkün olan minimum zararı doğuran davranışlar seti şeklinde tanımlanmaktadır. Yardımsever iklim örgüt üyeleri arasındaki sağlıklı sosyal ilişkileri desteklemekte, bireysel, grupsal ve örgütsel düzeydeki bağlılığı yükseltmeyi hedeflemektedir (Akkoc, 2012: 47). Yardımsever iklim, karar ve davranışlarda başkalarının beklentilerini dikkate alma üzerine inşa edilmiştir. Bu iklim türünde, örgütsel normlar sosyal grubun çıkarlarını en üst noktaya çıkarmayı teşvik eder. Yardımsever iklimin hakim olduğu örgütlerde karar vericiler, bireysel menfaatlerin göz ardı edilmesi anlamına gelse dahi ortak menfaatleri en çoklayacak alternatif arayışındadır. Yardımsever iklimlerde karar vericilerin kararlarında kullandıkları temel kriter, aldıkları kararların sonuçlarının mümkün olan en çok sayıdaki insan için en yüksek yararı sağlamasıdır. Bu iklim tipinde üyeler, örgütlerini herkesin refahı için açık yüreklilikle çaba sarf eden bir yapı olarak görmektedirler (Cullen ve ark., 2003: 139). Yardımsever iklim ortamında görev yapan çalışanlar, yasalar ve kurallar konusunda düşük düzeyde bilgilenme eğilimindedirler (Victor & Cullen, 1988: 105).

İkkelilik ikliminde; örgütsel karar alma mekanizmalarını önceden belirlenmiş ve yazılı hale getirilmiş çeşitli düzenlemeler biçimlendirir (Akdoğan & Demirtaş, 2014: 110). Victor & Cullen (1988)'e göre ikkelilik iklimi, birey ve örgüt menfaatlerini ikinci plana iterek, adaletin tesis edilmesi amacıyla meslek ahlakı ilkelerini ve ilgili yasal düzenlemeleri dikkate alan iklim yapısıdır (Saygan & Bedük, 2013: 10). Bir örgütte bu iklim türünün hâkim olduğunu savunabilmek, alınan kararlarda etik ilkelere, mesleki standartlara ve yasal düzenlemelere uygun hareket etmeye bağlı bir durumdur (Barnett & Vaicys, 2000: 355). İkkelilik ikliminde, karar vericiye yol gösterebilecek unsurlara örnek olarak etik kodlar, yasalar ve kutsal metinlerdeki buyruklar sayılabilir (Cullen ve ark., 2003: 139).

Etik iklimler, örgüt üyelerinin, etik düşünme ve davranış şekillerini karar ve eylemlerini yönlendiren standartlar ya da normlar olarak kabul ettiklerinde ortaya çıkar. Etik iklimler, bireylerin etik standartlarının ya da ahlaki gelişim düzeylerinin göstergesi değildir. Aksine, örgüt üyelerince algılanan çalışma ortamının bileşenlerini ifade eder (Cullen ve ark., 2003: 129). Etik iklimler, örgütlerde çok sayıda işlev üstlenirler. Örneğin, çalışanlar etik ikilemlerle karşılaştıklarında "Nasıl davranmalıyım?" sorusunu etik iklim çerçevesinde değerlendirerek etik sorunları çözebilmektedirler. Ek olarak etik iklimler, çalışanların örgütte yaşamakta olan etik sorunları tespit etmelerine katkı sağlar. Diğer bir ifadeyle, etik iklimler, çalışanların örgütsel işleyişteki gelişmeleri etik ilkeler ışığında değerlendirip teşhis ettikleri algısal bir merceğe işlevi üstlenir (Parboteeah & Cullen, 2003: 138).

Mayer, Kuenzi, & Greenbaum (2009: 184-197), etik iklimin öncüllerini kapsayıcı bir bakış açısıyla bireysel öncüller, örgütsel öncüller ve çevresel öncüller şeklinde üç grup altında toplamışlardır. Bireysel öncüller, lider ve takipçilerin özelliklerini kapsamaktadır. Bu bağlamda, yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerden, bireysel ahlaki değerler, ahlaki etik gelişme, kontrol odağı, lider ahlaki gelişimi, lider bütünlüğü gibi kişilik değişkenlerinden ve liderlik tarzından bahsedilmektedir. Örgütsel öncüller başlığı altında, örgütün yaşı, örgüt büyüklüğü, girişimcilik yönelimi, etik kodların varlığı, etik ihlallerin cezalandırılması, kontrol yönelimi ve kariyer hedefleri gibi faktörler sıralanmaktadır. Çevresel öncüller başlığı altında ise bölgesel farklılıklar, ulusal kültür ve endüstri türü gibi kurumsallaşmış toplumsal normlar yer almaktadır. Etik iklimin sonuçları ise iş tatmini, örgütsel bağlılık (Domino, Wingreen, & Blanton, 2015), olumsuz durumları ifşa etme (Potipiroon & Wongpreedee, 2020), örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif davranışlarda artış ve ahlaki çözümlerde, üretkenlik karşıtı iş davranışları (Pagliaro, Lo Presti, Barattucci, Giannella, & Barreto, 2018) ve işten ayrılma niyeti (Kaur, 2017) gibi negatif davranışlarda azalış şeklinde ele alınmaktadır.

I.II. Olumsuz Durumları İfşa Etme

Olumsuz durumları ifşa etme kavramı ilk olarak 1963 yılında, Otto Otopeka tarafından ülke yönetimindeki güvenlik açıklarıyla ilgili belgeleri senato alt komitelerinden iç güvenlik komitesine aktarmasında kullanılmıştır (Hersh, 2002; Peterson & Farrell, 1986; Vinten, 1994). Kavram, 1980'lerle birlikte farklı disiplinlerden çok sayıda bilim insanının dikkatini çekmiş ve kavram üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Gao & Brink, 2017). Kavramın, yönetim ve örgüt bilimi açısından incelenmesine dair ilk çalışmalar Near ve Miceli ile çalışma arkadaşlarının araştırmalarıyla söz konusu olmuştur (Contu, 2014: 394).

Olumsuz durumları ifşa etme kavramının temelini, İngiliz polisinin suç eğilimi olan bireyi uyarmak ve/veya suçlunun varlığını diğer meslektaşlarına bildirmek için ısıklık çalması (Strader, 1993) ya da çeşitli oyunlarda hakemlerin kurallara aykırı davranışların sergilendiğini duyurmak için çaldıkları düdüğü oluşturmaktadır (Jubb, 1999: 77). Alanyazında kavrama ilişkin farklı sayılabilecek tanımlamalar olmasına karşın bu tanımlamaların, yasa dışı, ayrımcı ve etiğe aykırı olduğuna ve bilinçli olarak sergilendiğine inanılan eylemlerin, örgüt üyelerince bilinçli olarak paylaşılması ortak paydasında birleştikleri görülmektedir (Hersh, 2002: 243). Miceli, Near, & Dworkin (2008: 6), olumsuz durumları ifşa etme kavramını; yasalara ve meşru uygulamalara aykırı olarak bilinçli şekilde sergilenen eylemlerin eski ve/veya mevcut örgüt üyelerinde bu eylemleri sonlandırabilecek kişi ya da birimlere aktarılması şeklinde tanımlamaktadırlar. Basri, Marsam, Ab Majid, & Mohamed (2017: 2) ise kavramı; varlıkların, gücün ve yetkilerin kötüye kullanımını önlemek ve her şeyi yasal zemine çekmek amacıyla yapılandırılmış bir uyarı ve kontrol sistemi olarak ele almışlardır. Aktarılan tanımlarda da vurgulandığı gibi olumsuz durumları ifşa etme, yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırılık arz eden ve bilinçli olarak gerçekleştirilen eylemleri içermekte ve bu eylemlerin örgüt üyeleri ve/veya örgütsel işleyişe müdahil olabilecek kişilerce olumsuzluğu önleme gücüne ve yetkisine sahip örgüt içindeki ya da örgüt dışındaki ilgili kişilere/birimlere bildirilmesini ifade etmektedir. Tanık olduğu yasa dışı ya da etiğe aykırı durumları önlenmesi amacıyla ilgili kişi veya birimlere aktaran kişi, ifşacı (whistleblower) olarak adlandırılmaktadır. Yakın döneme kadar negatif çağrışımlarla anılan ifşa ve ifşacı kavramları, yasalara ve etik kurallara aykırı eylemlerin ortaya çıkarılması ve engellenmesi için işlev gören bir araç olması sebebiyle günümüzde pozitif kavramlar olarak algılanmaya başlanmışlardır (Nisar, Prabhakar, & Torchia, 2019: 44). Olumsuz durumları ifşa etme davranışının belli başlı özellikleri şunlardır (Brower & Yang: 2004: 357):

- Toplum bilgilendirme davranışıdır.
- Planlanmış ve istemli bir davranıştır.
- Sergilenmesi isteğe bağlı bir davranıştır.
- Olumsuz eylemlere tanıklık eden çalışanların ve/veya yetkileri nedeniyle örgütsel işleyişe vakıf olan bireylerin sergileyebileceği bir davranıştır.
- Yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırı eylemlerin ifşasını içeren bir davranıştır.
- Yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırı olduğu bilinmesine rağmen bilinçli olarak gerçekleştirilen eylemlerin ifşasını içeren bir davranıştır.

Miceli & Near (1992: 25), olumsuz durumları ifşa etme davranışını, içsel ifşa ve dışsal ifşa şeklinde iki grupta ele almıştır. İçsel ifşa, yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırı uygulamaların örgüt içerisindeki ilgili kişi ya da birime (Elliston, 1982) iç denetim tarzı (King, 2000) olarak sunulması şeklinde tanımlanmaktadır (Nayır, Rehg, & Asa, 2018: 150). Dışsal ifşa ise, örgüt içerisinde gerçekleştirilen yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırı uygulamaların önlenmesi amacıyla, bu uygulamaları engelleme ve düzeltme yetkisine sahip dış çevredeki ilgili birimlere aktarılmasıdır (Kaptejn, 2011: 515).

Konu üzerine yapılan araştırmalar, olumsuz durumları ifşa etme mekanizmasının yaşanan ve yaşanmakta olan yasa dışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkarılması ve önlenmesinde kullanılacak önemli bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Loyens & Vandakerekhove, 2018: 2). Olumsuz durumları ifşa etme, yasalara ve etik kurallara aykırı eylemleri daha da büyük sorunlar haline dönüşmeden ifşa etmeyi teşvik ettiği için örgütsel ve sosyal hayat açısından vazgeçilmez bir işleve sahiptir (Greenwood, 2015: 490). Olumsuz durumları ifşa etme bu işlevi yanında, kurumsal yönetimi teşvik ederek, etik standartların gelişimine zemin hazırlayarak ve örgüt kültürünü

biçimlendirerek bilgi verme prosedürlerinin geliştirilmesi noktasında da belirleyicidir (Nisar ve ark., 2019: 44).

Olumsuz durumları ifşa etme niyetinin belirleyicileri olarak alanyazında psikolojik faktörler, kültürel ve etik faktörler, yapısal faktörler, misilleme korkusu ve olumsuz durumun türü/şiddeti şeklinde beş temel faktör sıralanmaktadır (Hassing ve ark., 2017: 4). Olumsuz durumları ifşa etme mekanizmasının sonuçları ise bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve toplumsal sonuçlar şeklinde ele alınmaktadır (Biçkes, 2018: 598-600). Bireysel sonuçlar misilleme ya da ödüllendirme şeklinde gerçekleşirken, örgütsel sonuçlar yönetim kalitesinin artması, etik kodların geliştirilmesi, örgütsel saygınlığın artması, paydaşlarla olumlu ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi, örgütsel saygınlığın yükselmesi ve tazminat taleplerinin ve çeşitli yasal davaların bertaraf edilmesi şeklinde sıralanmaktadır (Paul & Townsend, 1996: 150). Olumsuz durumları ifşa etmenin toplumsal sonuçları ise gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasına ön ayak olma ve gelecekte yaşanabilecek yasadışı ve etiğe aykırı davranışların engellenmesi olarak alanyazında yer almaktadır.

I.III. Değişkenler Arasındaki İlişki ve Araştırma Hipotezleri

Etik iklim, Victor & Cullen (1988: 101) tarafından, etik içeriğe sahip örgütsel politika ve prosedürlere egemen olan ortak algılar şeklinde tanımlanmaktadır. Parboteeah, Cullen, Victor, & Sakano (2005: 461) etik iklimden, bir örgütte nelerin doğru ve nelerin yanlış olduğunun belirlenmesi sürecinde bir araç olarak yararlanılabileceğini söylemektedirler. Dolayısıyla örgütte hâkim olan iklim, örgütteki etik sorunların neler olduğunu, bu sorunların nasıl çözüme kavuşturulacağını ve çözüm sürecinin nitelikleri üzerinde belirleyici olmaktadır (Victor & Cullen, 1988: 105). Örgütte hâkim olan etik iklim tipi, çalışanların yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırı eylemleri ifşa etmeleri üzerinde belirleyici olan başlıca faktörler birisidir (Elçi, Karabay, & Akbaş, 2016: 58). Victor & Cullen (1988: 105), örgüte hâkim olan iklim türlerini egoist iklim, yardımsever iklim ve ilkelilik iklimi olmak üzere üç başlık altında sıralamışlardır.

Egoist iklim, egoizm ahlak felsefesi üzerinde yükselir ve bireyin menfaatlerine dönük alakasını ifade eder (Chordiya, Sabharwal, Relly, & Berman, 2019: 4; Rothwell & Baldwin, 2007: 342). Dolayısıyla egoist iklimler, örgütlerin benmerkezci yaklaşımları tasvip ettiği ve desteklediği şeklinde yorumlanabilir. Egoist etik iklimlerin hâkim olduğu örgütlerde çalışmakta olan bireyler, yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırı bir durumla ya da etik ikileme karşılaştıklarında karar vermede bireysel çıkarlarına odaklanacaklardır. Örgütün, paydaşların ve toplumun aleyhine olsa bile, egoist iklimin söz konusu olduğu örgütlerde olumsuz durumları ifşa etme olasılığının diğer etik iklim türlerinin yaygın olduğu örgütlere nazaran düşük olacağı söylenebilir (Ahmad ve ark., 2014: 446-447). Teorik düzlemde zikredilen bu ilişki araştırma bulgularıyla da doğrulanmıştır. Çeşitli araştırma bulguları, çalışanların ifşa niyetlerini egoist iklim algılamalarının negatif şekilde etkilediğini göstermektedir (Erondu ve ark., 2004; Peterson 2002a; Peterson 2002b; Ülkü, 2019). Yapılan açıklamalar çerçevesinde, iki değişken arasındaki hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde algılanan egoist iklimin anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.

Yardımsever etik iklim türünün hakim olduğu örgütlerde, etik problemleri teşhis etmek ve çözmek için kullanılan bakış açısı, başkalarının iyiliğini istemektedir (Chordiya ve ark., 2019: 4). Yani yardımsever etik iklim, verilen kararlarda ve sergilenen eylemlerde diğerlerine yansıyan etkilerin dikkate alınmasını teşvik etmektedir. Diğerleri ile kastedilen, öncelikle örgütün karar ve eylemlerinden doğrudan etkilenen paydaşları sonrasında ise dolaylı olarak etkilenen gruplar ve bir bütün olarak toplumdur. Yardımsever etik iklim, diğerlerinin refahını dikkate alır. Dolayısıyla bu tür iklimlerde, yasal düzenlemeler ve etik kurallarla çelişen uygulamaların ve eylemlerin görülme olasılığının düşük düzeylerde seyretmesi umulur (Barnett & Vaicys, 2000: 354). Etiğin faydacı prensiplerini temel alan yardımsever iklim türü, çalışma arkadaşları, gruplar ve örgüt faydasına yönelik duyarlılığı dikkate alır (Rothwell & Baldwin, 2007: 343). Bu duyarlılıktan kaynaklı olarak, bu tür iklimlerde görev yapan çalışanların yasa dışı ve etiğe aykırı eylemleri ifşa etme olasılıklarının üst düzeylerde bulunacağı umulmaktadır (Ahmad ve ark., 2014: 447). Aydan & Kaya (2018), sağlık personellerinden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, yardımsever etik

iklim algılamalarının çalışanların olumsuz durumları ifşa etme niyetlerini pozitif şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan açıklamalar çerçevesinde, iki değişken arasındaki hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 2: Olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde algılanan yardımsever iklimin anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

İkkelilik ikliminin hâkim olduğu örgütlerde, çalışanlar karar ve eylemlerinde etiğin deontolojik prensiplerine göre hareket eder ve bu konudaki ölçütleri etik kurallar ve doğru ve yanlış işaret eden değişmez ilkelerdir (Rothwell & Baldwin, 2007: 343). Bu iklim türünün egemen olduğu örgütlerde, kararlar alınırken ve eylemler sergilenirken baz alınan temel kriter yazılı düzenlemelere (kurallar, ilkeler, yasalar gibi) uyulmasıdır (Ahmad ve ark., 2014: 446; Chordiya ve ark., 2019: 4). Stansbury & Victor (2009: 282), bu iklimlerde çalışanlar arasındaki biçimsel olmayan sosyal denetim düzeyinin ileri boyutta olduğunu dile getirmişlerdir. Bu yolla örgütleriyle özdeşleşen çalışanların, örgütsel sosyalleşmelerini tamamlamak ve yazılı düzenlemelere uymak için olumsuz durumları ifşa eylemine yönelme olasılıkları yüksek düzeyde olacaktır (Burchard, 2011: 163). Aydan & Kaya (2018), sağlık personellerinden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, ikkelilik iklim algılamalarının çalışanların olumsuz durumları ifşa etme niyetlerini pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Kavkalkı & Yeşiltaş (2018) ise, otel işletmeleri çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada, etik örgüt kültürünün olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan açıklamalar çerçevesinde, iki değişken arasındaki hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 3: Olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde algılanan ikkelilik ikliminin anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

II. METODOLOJİ

II.I. Örneklem ve Prosedür

Çalışmanın evrenini, Kayseri'deki imalat sektöründe çalışmakta olan işgörenler oluşturmaktadır. Örneklem çerçevesini belirlemenin mümkün olmaması, ayrıca imalat sektöründe çalışan bütün işgörelere erişmenin maliyet, emek ve zaman açısından imkansız olması sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken, $[n=z^2(pq)/e^2]$ formülü kullanılmış ve örneklem büyüklüğü 384 olarak bulunmuştur (Baş, 2013: 41). Çalışmada, kolayda örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Bu örnekleme tekniği, araştırmacının örneklem büyüklüğüne erişinceye dek en kolay şekilde ulaşabileceği deneklerden veri derlemesini ifade eder (Gürbüz & Şahin, 2016: 134). Verilerin derlenmesinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların, etik iklim algılamalarının ve ifşa niyetlerinin belirlenmesinde alanyazında yer alan ölçeklerden yararlanılmıştır. Anket formu, imalat sektöründe çalışmakta olan 450 işgörelere uygulanmıştır. Analizler 403 adet anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

II.II. Ölçekler

Katılımcıların, etik iklim algılarını ve ifşa niyetlerini belirlemek için kullanılan ölçeklerde ölçme birimi olarak, 1 = “Kesinlikle katılmıyorum” ile 5 = “Kesinlikle katılıyorum” arasında değişen, 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerdeki İngilizce ifadelerin Türkçeye adaptasyonunda çeviri-tekrar çeviri yönteminden yararlanılmıştır (Allen, 2003).

Etik İklim: Cevaplayıcıların etik iklim algıları, Cullen, Victor, & Bornson (1993) tarafından geliştirilmiş etik iklim ölçeği ile ölçülmüştür. İlgili ölçek 36 ifade ve üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Özen & Durkan (2016) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada, etik iklim ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada, etik iklim ölçeğinin boyutlarına (egoist iklim, yardımsever iklim, ikkelilik iklimi) ait Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla, .63, .86 ve .78 olarak bulunmuştur.

Olumsuz Durumları İfşa Etme: Cevaplayıcıların ifşa niyetleri, Park, Rehg, & Lee (2005) tarafından geliştirilmiş ölçek aracılığıyla ölçülmüştür. İlgili ölçek, çok sayıda Türkçe çalışmada kullanılmıştır (Arslan & Kayalar, 2017; Celep & Konaklı, 2012; Yürür & Nart, 2016). İlgili ölçekte dokuz ifade ve üç boyut yer almaktadır. Ölçekteki sessiz kalma boyutu ifşa kapsamında yer almadığı düşüncesiyle çalışmaya dahil edilmemiştir. Cevaplayıcıların ifşa niyetleri, ölçekte yer alan içsel ve dışsal ifşa boyutlarıyla ölçülmüştür. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .79 olarak bulunmuştur.

III. BULGULAR

III.I. Katılımcılara İlişkin Özellikler

Ankete cevap veren katılımcılara ilişkin özellikler aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Tablo 1'deki veriler; katılımcıların yarısından biraz fazlasını (%58,6) erkeklerin oluşturduğunu ve %61,5'inin evli olduğu göstermektedir. Yaş dağılımı açısından katılımcıların %60,3'ü 35 ve aşağısı yaşa, %39,7'si ise 36 ve üzeri yaşa sahiptir. Katılımcıların %56,3'ü ilköğretim-lise düzeyine, %43,7'si ise yüksek eğitim düzeyine sahiptir. Mesleki deneyim süresi dağılımına bakıldığında en büyük payı %38,0 ile 5 yıl ve aşağısı grubun, ikinci büyük payı ise %31,5 ile 6-10 yıl arası grubun oluşturduğu görülmektedir. İdari görevi bulunan katılımcı oranı %30,8 düzeyindedir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	n	(%)	Demografik Özellikler	n	(%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	167	41,4	Evli	248	61,5
Erkek	236	58,6	Bekar	155	38,5
Yaş			Mesleki Deneyim Süresi		
25 Yaş ve aşağısı	100	24,8	5 Yıl ve aşağısı	153	38,0
26-35 Yaş arası	143	35,5	6-10 Yıl arası	127	31,5
36-45 Yaş arası	124	30,8	11-15 Yıl arası	64	15,8
46-55 Yaş arası	35	8,7	16-20 Yıl arası	39	9,7
56 Yaş ve üzeri	1	0,2	21 Yıl ve üzeri	20	5,0
Eğitim Durumu			İdari Görev		
İlköğretim-Lise	227	56,3	Var	124	30,8
Önlisans-Lisans	143	35,5	Yok	279	69,2
Yüksek lisans-Doktora	33	8,2			

III.II. Değişkenler Arasındaki Korelasyon ve Regrasyon Analizi Sonuçları

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon değerleri aşağıdaki tablolarda aktarılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon değerleri Tablo 2'de yer almaktadır. Egoist iklim, yardımsever iklim ve ilkelilik ikliminin araştırmanın bağımlı değişkeni (olumsuz durumları ifşa etme niyeti) üzerindeki etkileri ise sırasıyla Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'te bulunmaktadır.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Art. Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4
1. İfşa	2,99	,746	(1)			
2. Egoist iklim	2,92	,358	,024	(1)		
3. İlkelilik İklimi	3,42	,553	,106*	-,311**	(1)	
4. Yardımsever iklim	3,50	,661	,292**	-,194**	,673**	(1)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 2’deki veriler, algılanan ilkelilik iklimi ($r=,106$, $p<0,05$) ve algılanan yardımsever iklim ($r=,292$, $p<0,01$) ile ifşa niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca Tablo 2’deki verilerden, algılanan egoist iklim ($r=,024$) ile ifşa niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını anlaşılmaktadır.

Tablo 3: Egoist İklim Algılamalarının Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayı	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Sabit)	2,837	,318		8,918	,000
Egoist iklim	,054	,111	,024	,489	,625

Bağımlı değişken: Olumsuz durumları ifşa etme
 $R^2=,001$ Düzeltilmiş $R^2= -,002$ $F=,239$

Tablo 3’teki veriler, olumsuz durumları ifşa etme niyetleri üzerinde katılımcıların egoist iklim algılamalarının herhangi bir anlamlı etkisinin bulunmadığını yansıtmaktadır ($F=,239$; $p=,625>,05$). Bu veri ışığında, araştırma kapsamında geliştirilen Hipotez 1 reddedilmiştir.

Tablo 4. Yardımsever İklim Algılamalarının Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayı	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Sabit)	1,840	,192		9,587	,000
Yardımsever iklim	,329	,054	,292	6,109	,000

Bağımlı değişken: Olumsuz durumları ifşa etme
 $R^2=,085$ Düzeltilmiş $R^2=,083$ $F=37,324$

Tablo 4’teki veriler, olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde katılımcıların yardımsever iklim algılamalarının anlamlı bir etkisinin bulunduğunu yansıtmaktadır ($F=,37,324$; $p=,000<,05$). Tablo 4’te aktarılan analiz sonuçları, ifşa etme niyetinde meydana gelen 1 birimlik artışın %8,3’ünün yardımsever iklim algılamalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, araştırma kapsamında geliştirilen Hipotez 2’nin desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 5. İkelilik İklim Algılamalarının Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayı	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Sabit)	2,504	,232		10,789	,000
İlkeci iklim	,143	,067	,106	2,128	,034

Bağımlı değişken: Olumsuz durumları ifşa etme
R²=,011 Düzeltilmiş R²=,009 F=4,530

Tablo 5'te aktarılan veriler, olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerinde katılımcıların ilkelilik iklim algılamalarının anlamlı bir etkisinin bulunduğunu yansıtmaktadır (F=,4,530; p=,034<,05). Tablo 5'te aktarılan analiz sonuçları, ifşa etme niyetinde meydana gelen 1 birimlik artışın %9'unun yardımsever iklim algılamalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgular, araştırma kapsamında geliştirilen Hipotez 3'ün desteklendiğini göstermektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Olumsuz durumlar olarak kavramsallaştırılabilecek yasalara ve etik kurallara aykırı eylemler, her geçen gün artan oranda kitle iletişim araçları vasıtasıyla toplumla paylaşılmaktadır. Enron, WorldCom, Anderson ve Tyco gibi kurumsallaşmış örgütlerde dahi bu tür yasalara ve etik kurallara aykırı skandalların meydana gelmesi, olumsuz durumların her coğrafya ve her örgütte meydana gelebileceği düşüncesine sebep olmuştur (Mesmer- Magnus & Viswesvaran, 2005: 277). Giderek yaygınlaşan skandalların yol açtığı zararı engellemek amacıyla 2002 yılında ABD'de Sarbanes-Oxley kanunu kabul edilmiştir. İlerleyen süreçte, bu ve benzeri skandalların açığa çıkarılmasını amaçlayan ve caydırıcı bir etki doğuran olumsuz durumları ifşa etme kavramı, bilim dünyasında çalışmalara konu olmaya başlamıştır (Ahmad ve ark., 2014; Eaton & Akers, 2007).

Ifşa ve ifşacı kavramları yakın döneme kadar olumsuz çağrışımlarla anılmış olsa da günümüzde, yaşanmakta olan yasalara ve etik kurallara aykırı olumsuzlukların ortaya çıkarılmasında ve engellenmesinde bir uyarı mekanizması olarak değerlendirilmekte ve pozitif çağrışımlarla anılmaktadır (Bhal & Dadhich, 2011: 485). Near & Miceli (1995), örgütlerde ifşa mekanizmalarının kurulmamasının, ayrıca ifşa etme niyetini destekleyici diğer faktörlerin ihmal edilmesinin, örgütleri maddi ve maddi olmayan ciddi sıkıntılarla baş başa bırakacağını dile getirmişlerdir. Çalışanların örgütlerinde tanık oldukları yasa dışı ve etiğe aykırı eylemleri ifşa etme niyetleri üzerinde çeşitli faktörlerin etkili olduğu alanyazında belirtilmektedir.

Yasal düzenlemelere ve etik kurallara aykırı eylemlerin görüldüğü örgütlerde, çalışanların ifşa niyetleri üzerinde çeşitli faktörlerin (psikolojik, kültürel ve etik, yapısal, misilleme ve olayın türü/şiddeti gibi) belirleyici olduğu bilinmektedir. Çalışanların ifşa niyetleri üzerinde belirleyici olan kültürel ve etik faktörlerden birisi algıladıkları etik iklimdir (Ahmad ve ark., 2014: 446). Bu çalışma, işgörenlerin olumsuz durumları ifşa etme niyetleri üzerinde etik iklim algılamalarının etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Etik iklim algılamaları bağımsız değişken, ifşa etme niyeti ise bağımlı değişkendir. Çalışmanın evrenini, Kayseri'deki imalat işletmelerinde çalışmakta olan işgörenler oluşturmaktadır. Veriler anket tekniği ile derlenmiş ve kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma bulguları ışığında geliştirilen teorik ve yönetsel çıkarımlar aşağıda aktarılmıştır.

Teorik Çıkarımlar

Araştırmanın teorik çıkarımlarından ilki, işgörenlerin ifşa etme niyetleri üzerinde egoist iklim algılamalarının herhangi bir etkiye sahip olmadığı yönündedir. Ulaşılan bu bulgu, Saygan & Bedük (2013)'ün akademisyenlerden oluşan örneklem üzerinde yürüttükleri araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Alanyazında, algılanan egoist iklimin çalışanların ifşa niyetini negatif

yönde etkilediğine dair bulgular ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Erondu ve ark., 2004; Peterson 2002a; Peterson 2002b). Alanyazında yer alan araştırma bulgularının birbiriyle çelişmesinin sebebi, seçilen örneklemelerin farklı kültürel yapılara sahip olması, katılımcıların çalışmakta oldukları örgütlerde yapısal ve kültürel farklılıkların bulunması ve ifşacıların maruz kalacakları misilleme düzeyine dönük düşünce farklılıkları olabilir. Araştırmanın teorik çıkarımlarından ikincisi, işgörenlerin ifşa etme niyetlerini yardımsever iklim algılamalarının pozitif şekilde etkilediği yönündedir. Bu bulgu, literatürdeki araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir (Aydan & Kaya, 2018; Kavkalı & Yeşiltaş 2018; Rothwell & Baldwin, 2007; Saygan & Bedük, 2013). Yardımsever iklim algılamalarının işgörenlerin ifşa niyetini pozitif etkilemesi, yardımsever iklimlerde etik problemleri belirlemek ve çözmek için kullanılan temel bakış açısının diğerlerinin iyiliğini istemek olması (Chordiya ve ark., 2019) ile açıklanabilir. Dolayısıyla böyle iklimlerde, işgörenler tanık oldukları olumsuz durumları, sonuçlarının çalışanlara, örgüte, paydaşlara ve bir bütün olarak topluma vereceği zararı göz önünde bulundurarak ifşa etmeye yöneleceklerdir. Araştırmanın teorik çıkarımlarından sonuncusu ise, işgörenlerin ifşa niyetlerini ilkelilik iklim algılamalarının pozitif şekilde etkilediği şeklindedir. Bu bulgu, Aydan & Kaya (2018) tarafından sağlık personelleri örneğinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Benzer şekilde Chordiya ve arkadaşları (2019), etik odaklı iklimin olumsuz durumları ifşa edenlerin algıladıkları örgütsel koruma üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu bulgusunu ortaya koymuşlardır. İlkelilik ikliminin olumsuz durumları ifşa etme niyetini pozitif yönde etkilemesi, bu iklim algısına sahip olan çalışanların etik konularda karar alırken evrensel etik standartları (Rothwell & Baldwin, 2007) ve yasaların uygulanmasını dikkate almaları (Chordiya ve ark., 2019) ile açıklanabilir.

Yönetmel Çıkarımlar

Yasa dışı ve etiğe aykırı davranışlar insanlık tarihi kadar eski toplumsal hastalıklardan birisidir. Ekonomik zenginliğe dayalı rekabetin ön plana çıktığı çağımızda bu hastalık küresel bir boyuta erişmiş ve maddi olarak ACFE verilerine göre 2018 yılında 7.1 trilyon ABD doları büyüklüğüne erişmiştir. Bu sorunun çözülmesi sürecinde işletmelere, sivil toplum kuruluşlarına, topluma ve hükümetlere görevler düşmektedir. Bu kapsamda, çalışma özelinde örgüt yöneticilerine yönelik olarak aşağıdaki öneriler dile getirilmiştir:

- Yasa dışı ve etiğe aykırı olayların önlenmesinde ifşa mekanizması önemli bir araç olarak görülmektedir (Bogdanović & Tyll, 2016: 57). Örgütlerde bu mekanizmanın kurulması kötü niyetli bireyler üzerinde caydırıcı bir etki doğuracaktır.
- Örgüt içerisinde ifşa politika ve kanallarının oluşturulması çalışanların içsel ihbar alternatifini tercih etmelerinde önemli bir artışa neden olmaktadır (Shawver & Shawver, 2018: 157). Ayrıca içsel ifşa, kamu denetimine ve çeşitli yasal sonuçlara yol açabilecek dışsal ifşadan çok daha az tehditkârdır (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005: 278). Bu çerçevede, örgütsel ifşa politikaları belirlenmeli ve işgörenlerin tanıklık ettikleri olumsuz durumları ilgililere bildirmeleri için iletişim kanalları oluşturulmalıdır.
- Olumsuz durumları ifşa mekanizmasının sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için üst yönetimin öncülüğü, misilleme karşıtı hükümler, ödüllendirme-cezalandırma ve gizlilik (ifşacıların kimliğini gizli tutmak) gibi unsurların (Eaton & Akers, 2007: 70) örgütsel ifşa politikasında bulundurulmasına dikkat edilmelidir.
- Nitsch, Baetz, & Hughes (2005: 331), çalışanların örgütlerindeki ihlalleri rapor etmemelerindeki nedenleri, gerçeklere dayanan sorumsuzluk (çalışanların hangi davranışın ihlal olup olmadığı ve/veya ihlal varsa bunu nasıl rapor etmeleri gerektiğini bilmemeleri), ahlaki sorumsuzluk (çalışanların olumsuz durumları ifşa etmenin kendi görev alanları dışında olduğuna inanmaları), sonuçsal muafiyet (çalışanların olumsuz durumu ifşa etmeleri halinde karşılaşılabilecekleri misilleme korkusu) ve işlevsel muafiyet (yönetim sistemine duyulan güven eksikliği) şeklinde dört kategoride sınıflandırmışlardır. Çalışanlar bu konularda yönetim tarafından bilgilendirilmeli, bilinçlendirilmeli ve ifşa sonrasında olumsuz misilleme yaşamayacakları konusunda güvenceler verilmelidir.
- Örgüt kültürü ve örgüt kültürünün bir alt boyutu olan örgütsel etik olumsuz durumları ifşa davranışını destekleyici yapıda olmalıdır. Literatürde, ifşa kültürünün tam olarak

gelişmemiş olduğu örgütlerde, ifşa mekanizmasının kurulmasının, ifşa politikalarının geliştirilmesinin ve ifşa etme süreci akış şemalarının ilan panolarında duyurulmasının yerinde olacağı belirtilmektedir (Biçkes, 2018: 602).

Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Çalışanların ifşa niyetleri üzerinde etik iklim algılamalarının etkisinin incelendiği bu çalışmada bir takım sınırlılıklar söz konusudur. Bu sınırlılıklardan ilki, örneklem büyüklüğü nedeniyle bulguların genelleştirilemeyeceği gerçeğidir. Bir başka sınırlılık, etik iklim algılamaları ve olumsuz durumları ifşa etme niyetini ölçmeye yönelik ölçeklerin aynı katılımcılar tarafından cevaplandırılmış olmasıdır. Bu durum, derlenen verilerde ortak yöntem varyansı eğilimi sorununu ortaya çıkarma olasılığına sahiptir. Çalışmanın diğer bir sınırlılığı ise kesitsel bir araştırma olmasıdır.

Bu sınırlılıklar dikkate alındığında gelecekte konu özelinde çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik olarak şu öneriler dile getirilebilir:

- Toplumsal bir hastalık ve küresel bir sorun haline dönüşen yasa dışı ve etiğe aykırı davranışları ortaya çıkaran nedenler ve çözüm yollarına dönük araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Olumsuz durumları ifşa etme mekanizmasının bireysel, durumsal, örgütsel ve çevresel belirleyicileri üzerine çalışmalar yapılabilir.
- Etik iklim algılamaları ve ifşa niyeti arasındaki ilişki farklı kültür ve örneklerde incelenebilir. Böylelikle, değişkenler arasındaki ilişkiye dair genel bir kanının oluşmasına katkı sağlanmış olur.
- Değişkenlere ait verileri farklı kaynaklardan derleyen çalışmalar üzerine yoğunlaşılabilir. Böylelikle ortak yöntem varyansı sorunu ortadan kaldırılmış olur.
- Olumsuz durumları ifşa etmenin önemine yönelik eğitim çalışmalarının öncesi ve sonrasına ait kesitsel çalışmalar kurgulanabilir.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın hazırlık, uygulama ve raporlama aşamalarında etik kurallara bağlı kalındığını yazarlar olarak beyan ederiz. Etik kuralların ihlal edildiğinin tespit edilmesi durumunda ÖHÜİBF Dergisinin herhangi bir yükümlülüğünün bulunmadığını ve tüm yükümlülüğün yazarlara ait olduğunu bildiririz. Bu çalışmada kullanılan veriler 2019 yılı içerisinde toplanmış ve analiz edilmiştir. Verilerin 2019 yılında toplanmış olması nedeniyle etik kurul kararı gerekmemektedir.

Yazar Katkıları : Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES ve Burcu TOKER, çalışmanın hazırlık, uygulama ve raporlaştırılması süreçlerinde katkı sağlamışlardır. Yazarların çalışmaya olan katkıları eşit düzeydedir.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Teşekkür : Yayının değerlendirilmesi sürecinde katkısı bulunan hakemlere ve editör kuruluna teşekkür ederiz.

Ethics Statement : The authors declare that the ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the event of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study. The data used in the relevant study were collected in 2019 and the data were analyzed. Since the data were collected in 2019, an ethics committee decision is not required.

Author Contributions : Assoc. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES and Burcu TOKER, has contributed to all parts of the study and data collection and analysis stages. The authors contributed equally to the study.

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

Acknowledgement : We would like to thank the referees and the editorial board who contributed to the publication process. We would like to thank the referees and editorial board who contributed to in the process evaluation of the publication.

KAYNAKÇA

- ACFE. (2018). *Report To The Nations 2018 Global study on occupational fraud and abuse*, <https://www.acfe.com> (Erişim tarihi: 07 Ocak 2020).
- Ahmad, S. A., Yunus, R. M., Ahmad, R. A. R., & Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 445-450.
- Akarsu, B. (1998). *Felsefe terimleri sözlüğü*, İstanbul: İnkılâp Yayınevi.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- 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.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Allen, N. J. (2003). Examining organizational commitment in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 511-515.
- Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve Özel sektör çalışanlarının ifşa (whistleblowing) niyeti karşılaştırmalı bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15-26.
- Aydan, S. ve Kaya, S. (2018). Sağlık sektöründe ihbarcılık: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve sekreterler üzerine bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 41-63.
- Aydın, S. (2017). Sağlık sektöründe etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) niyeti üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.

- Basri, S. A., Marsam, A. D., Ab Majid, R., & Mohamed, N. (2017). *Reinforcement tool of whistleblowing to eradicate fraud in public sector*. In SHS Web of Conferences, EDP Sciences.
- Baş, T. (2013). *Anket nasıl hazırlanır?*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Beenen, G., & Pinto, J. (2009). Resisting organizational-level corruption: An interview with Sherron Watkins. *Academy of Management Learning & Education*, 8(2), 275-289.
- Bhal, K T., & 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.
- Bıçkes, D M. (2018). Olumsuz durumları ifşa etme (whistleblowing) Enver Aydoğan (Ed.), *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetişel Yaklaşımlar*, (s.589-611), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bogdanović, M., & Tyll, L. (2016). Attitude of management students towards whistleblowing: Evidence from Croatia. *Central European Business Review*, 5(1), 45-61.
- Brickey, K F. (2003). From Enron to WorldCom and beyond: Life and crime after Sarbanes-Oxley. *Washington University Law Review*, 81(2), 357-401.
- Brower, R S., & Yang, K. (2004). Context, process, and interaction: Missing elements. in *Common Conceptions of Whistleblowing*, Marc Holzer, Mengzhong Zhang, Keyong Dong (Ed.), Beijing, China: Frontiers of Public Administration.
- Burchard, M. (2011). Ethical dissonance and response to destructive leadership: A proposed model. *Emerging Leadership Journeys*, 4(1), 154-176.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-international Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Chen, C P., & Lai, C T. (2014). To blow or not to blow the whistle: The effects of potential harm, social pressure and organisational commitment on whistle-blowing intention and behaviour. *Business Ethics: A European Review*, 23(3), 327-342.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., Relly, J E., & Berman, E. M. (2019). Organizational protection for whistleblowers: A cross-national study. *Public Management Review*, 1-26. DOI: 10.1080/14719037.2019.1599058
- Contu, A. (2014). Rationality and relationality in the process of whistleblowing: Recasting whistleblowing through readings of Antigone. *Journal of Management Inquiry*, 23(4), 393-406.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The Effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73(2), 667-674.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırım algısının moderatör rolü. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 43(1), 136-156.
- Deshpande, S P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.
- Domino, M. A., Wingreen, S. C., & Blanton, J. E. (2015). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals—a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of Business Ethics*, 131(2), 453-467.
- Eaton, T. V., & Akers, M D. (2007). Whistleblowing and good governance. *The CPA Journal*, 77(6), 66-71.
- Elçi, M., ve Alpkın, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Elçi, M., Karabay, M. E., ve Akbaş, T T. (2016). The effects of job satisfaction and ethical climate on whistleblowing: An empirical study on public sector. *Journal of Global Strategic Management*, 10(1), 55-66.

- Elliston, Frederick A. (1982). Anonymity and whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 1(3), 167–177.
- Erondu, E. A., Sharland, A., & Okpara, J O. (2004). Corporate ethics in Nigeria: A test of the concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51(4), 349-357.
- Fromm, E. (1995). *Erdem ve mutluluk*, Ayda Yörükân (Çev.), Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Gao, L., & Brink, A G. (2017). Whistleblowing studies in accounting research: A review of experimental studies on the determinants of whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*, 38, 1-13.
- Greenwood, C A. (2015). Whistleblowing in the Fortune 1000: What practitioners told us about wrongdoing in corporations in a pilot study. *Public Relations Review*, 41(4), 490-500.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hassink, H., De Vries, M., & Bollen, L. (2007). A content analysis of whistleblowing policies of leading European companies. *Journal of Business Ethics*, 75(1), 25-44.
- Hersh, M A. (2002). Whistleblowers-heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243-262.
- Inkster, N. (2014). The Snowden revelations: Myths and misapprehensions. *Survival*, 56(1), 51-60.
- Jubb, P B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kadic-Maglajlic, S., Micevski, M., Lee, N., Boso, N., & Vida, I. (2019). Three levels of ethical influences on selling behavior and performance: Synergies and tensions. *Journal of Business Ethics*, 156(2), 377-397.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Kaur, J. (2017). Exploring relationships among ethical climate types and organizational commitment. *Journal of Indian Business Research*, 9(1), 20-450.
- Kavkalı, Z., & Yeşiltaş, M. (2018). Etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışına etkisi: Ankara ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(2), 85-96.
- Keenan, J. P. (2002). Whistleblowing: A study of managerial differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(1), 17-32.
- King, G. (2000). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20, 315–326.
- Koç, E (2017). Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (ifşa) davranışı üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Liu, Y., Zhao, S., Li, R., Zhou, L., & Tian, F. (2018). The Relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: The joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive Personality. *Review of Managerial Science*, 12(1), 113-134.
- Loyens, K., & Vandekerckhove, W. (2018). Whistleblowing from an International Perspective: A Comparative Analysis of Institutional Arrangements. *Administrative Sciences*, 8(3), 1-16.
- Martin, K D., & Cullen, J B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2009). Psychological perspectives on ethical behavior and decision making. In D. De Cremer (Eds.), *Making ethical climate a mainstream management topic* (pp. 181-213). Charlotte: Information Age Publishing, Inc.
- Mesmer-Magnus, J R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P. & Near, J P (1992). *Blowing the whistle: The Organizational and legal implications for companies and employees*, Toronto- Newyork: Lexington Books.

- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*, Newyork: Psychology Press.
- Nayır, D. Z., Rehg, M. T., & 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., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, Janet P., & Miceli, Marcia P. (1995). Effective-whistle blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679-708.
- Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Torchia, M. (2019). Whistleblowing : When do employees act to ‘blow the whistle’?. *Organizational Dynamics*, 48(1), 44-49.
- Nitsch, D., Baetz, M., & Hughes, J. C. (2005). Why code of conduct violations go unreported: A conceptual framework to guide intervention and future research. *Journal of Business Ethics*, 57(4), 327-341.
- Olson, K. W. (2016). *Watergate: The Presidential Scandal that Shook America*, Lawrence: University Press of Kansas.
- Olsson, E. K. (2005). *The Dioxin scandal crisis decision making*, Sara Larsson, Eva-Karin Olsson, Britta Lamberg (Ed.), Stockholm: The European Union, Elanders Gotab.
- Özen, F. ve Durkan, E. (2016). algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593-627.
- Pagliaro, S., Lo Presti, A., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Barreto, M. (2018). On the effects of ethical climate (s) on employees' behavior: a social identity approach. *Frontiers in psychology*, 9, 960.
- Parboteeah, K. P. & Cullen, J. B. (2003). An exploratory examination of theoretical links, Robert A. Giacalone and Carole L. Jurkiewicz (Ed.), in *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, London: M. E. Sharpe.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., Victor, B., & Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: A comparison of US and Japanese Accounting Firms. *MIR: Management International Review*, 45(4), 459-481.
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A Study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403.
- Paul, R. J., & Townsend, J. B. (1996). Don't kill the messenger! Whistle-blowing in America—A review with recommendations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 9(2), 149-161.
- Peterson, D. K. (2002a). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- Peterson, D. K. (2002b). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Peterson, J. C., & Farrell, D. (1986). *Whistleblowing*, Kenndall: Hunt Publishing.
- Potipiroon, W., & Wongpreedee, A. (2020). Ethical climate and whistleblowing intentions: Testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees. *Public Personnel Management*, 1-29. <https://doi.org/10.1177/0091026020944547>
- Pujas, V., & Rhodes, M. (1999). Party finance and political scandal in Italy, Spain and France. *West European Politics*, 22(3), 41-63.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing Ethics*, 13(4), 438-445.
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the State of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 341-361.
- Sauter, T., & Kendall, G. P. (2011). Parrhesia and democracy: Truth-telling, WikiLeaks and the Arab Spring. *Social Alternatives*, 30(3) 10-14.
- Sayğan, S. ve Bedük, A. (2013). Ahlakı olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.

- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay 1, *Personnel psychology*, 28(4), 447-479.
- Shafer, W E. (2015). Ethical climate, social responsibility, and earnings management. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 43-60.
- Shawver, T J., & Shawver, T A. (2018). The impact of moral reasoning on whistleblowing intentions, Cynthia Jeffrey (Ed.), *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, (pp. 153-168), Massachusetts: Emerald Publishing Limited.
- Stansbury, J M., & Victor, B. (2009). Whistle-blowing among young employees: A life-course perspective. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 281-299.
- Strader, Kent D. (1993). Counterclaims against whistleblowers: Should counterclaims against Qui Tam plaintiffs be allowed in False Claims Act cases. *U. Cin. L. Rev*, 62, 713-764.
- Teasdale, G M. (2002). Learning from Bristol: report of the public inquiry into children's heart surgery at Bristol Royal Infirmary 1984-1995. *British Journal of Neurosurgery*, 16(3), 211-216.
- Ülkü, T. (2019). *Kamu sağlık personellerinin makyavelist eğilimlerinin ifşa etme niyetleri üzerindeki etkisinde etik iklimin düzenleyici rolü: Eskişehir örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Victor, B., & Cullen, J B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Vinten, G. (1994). *Whistleblowing: subversion or corporate citizenship?*, New York: St. Martin's Press.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S E. (1997). An Empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77.
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., & Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 196-213.