



ETİK LİDERLİĞİN BİLGİ UÇURMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ

The Mediating Role of Psychological Capital in The Relationship Between Ethical Leadership and Whistleblowing

B. Dilek ÖZBEZEK¹, H. Mustafa PAKSOY², Sadettin PAKSOY³ ve V. Mehmet GÜLTEKİN⁴

¹Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, İslâhiye İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, Gaziantep, dilekozbezek@gmail.com, orcid.org/0000-0001-7176-1534

²Prof. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Gaziantep, hmpaksoy@yahoo.com, orcid.org/0000-0001-7975-1795

³Prof. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli Meslek Yüksekokulu, Gaziantep, sadettinpaksoy64@gmail.com, orcid.org/0000-0003-3346-3530

⁴Doktora Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, veyselgultekin79@gmail.com, orcid.org/0000-0001-7296-5918

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:
24.12.2021

Kabul/Accepted:
10.05.2022

DOI:
10.18069/firatsbed.1042341

Anahtar Kelimeler

Etik Liderlik, Bilgi
Uçurma, Psikolojik
Sermaye

Keywords

Ethical Leadership,
Whistleblowing,
Psychological Capital

ÖZ

Son yıllarda yaşanan küresel rekabetle birlikte, liderler bir örgütte sadece güç ve statüye sahip bir kişi değil, aynı zamanda bir mentor, bir motive edici, bir değişim ajanı ve en önemlisi takipçilerinin tutum ve davranışlarını şekillendiren önemli bilgi kaynakları olarak kabul edilmektedir. Bu araştırmanın temel amacı sosyal öğrenme teorisi ve sosyal mübadele teorisinden faydalanılarak, etik liderliğin takipçilerin bilgi uçurma eylemlerini nasıl etkilediğini ve bu etki düzeyine psikolojik sermayenin aracılık edip etmediğini tespit etmektir. Kavramsal ve ampirik araştırma sonuçları etik liderliğin, çalışanlara etik olmayan herhangi bir davranış hakkında seslerini yükseltebilmeleri için gerekli inisiyatifi almalarını sağlayarak, bilgi uçurma niyetini olumlu yönde etkilediğini açıkça göstermektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin etik liderlik ile bilgi uçurma arasındaki etkileşiminde kısmi bir aracılık etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Elde edilen sonuçlar, gerek etik liderliğin bilgi uçurma eylemini nasıl etkilediği konusunda yeni bakış açılarına işaret edecek olması gerekse iş hayatında bireylerin hedeflere ulaşmasını sağlayan pozitif bir psikolojik kaynak olarak kabul edilen psikolojik sermayenin önemine dikkat çekmesi açısından oldukça önemlidir.

ABSTRACT

With the global competition experienced in recent years, leaders are regarded as not only a person of power and status in an organization, but also a mentor, a motivator, a change agent, and most importantly, important sources of information that shape the attitudes and behaviors of their followers. The main purpose of this research is to determine how ethical leadership affects the whistleblowing actions of followers and whether psychological capital mediates this level of influence by making use of social learning theory and social exchange theory. Conceptual and empirical research results clearly show that ethical leadership positively affects the intention to whistleblowing by enabling employees to take the necessary initiative to raise their voices about any unethical behavior. At the same time, it has been revealed that psychological capital has a partial mediating effect in the interaction between ethical leadership and whistleblowing. The results obtained are very important in terms of pointing out new perspectives on how ethical leadership affects whistleblowing, and highlight the importance of psychological capital, which is accepted as a positive psychological resource that enables individuals to achieve their goals in business life

Atf/Citation: Özbezek, B. D., Paksoy, H. M., Paksoy, S. ve Gültekin, V. M., (2022). Etik Liderliğin Bilgi Uçurma Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü, *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 2(649-662).

Sorumlu yazar/Corresponding author: B. Dilek ÖZBEZEK, dilekozbezek@gmail.com

1. Giriş

İş ve ahlakın sürekli olarak ayrılması, toplumun karşı karşıya kaldığı en kötü sorunlardan biridir. Özellikle örgüt içindeki etik olmayan uygulamalar bir bütün olarak kişiler ve toplum üzerinde önemli etkiye sahiptir. Son yıllarda dünya çapında kurumsal skandallar, eşi benzeri görülmemiş seviyelere yükselmiştir (Malik ve Nawaz, 2018: 238). Enron, WorldCom, Andersen ve Tyco gibi kuruluşların içindeki dolandırıcılık, yolsuzluk ve diğer etik olmayan eylemler kurumsal skandal örnekleri arasında yer almaktadır. Bu kurumsal skandalların çoğunun suçun durdurulması gerektiğine inanan örgüt içindeki eski veya mevcut çalışanlar sayesinde gün ışığına çıkmasının ardından (Zhang vd., 2009: 25) bilgi uçurma daha da değerli hale gelmiştir. Bilgi uçurma, bir örgüt veya çalışanlarının üçüncü bir tarafa zarar veren uygulama ve/veya politikaların bir örgüt personeli tarafından ifşa edilmesidir. Bilgi uçurma, bir yanlış düzeltmeye hizmet eden nihai adalet eylemidir. İster kamuda ister özel sektörde olsun, örgütsel suistimalin önlenmesi ve tespit edilmesi için önemli bir mekanizma olarak kabul edilmektedir (Mansbach ve Bachner, 2010: 483; Dungan vd., 2015: 129).

Bir örgütte bilgi uçurmayı teşvik eden faktörlerin araştırılması, etik olmayan uygulamaların önlenmesine katkıda bulunabilir. Etik liderliğin takipçilerin bilgi uçurma eylemleri üzerinde gerçekten bir etkiye sahip olduğu varsayılırsa (Bhal ve Dadhich 2011: 485; Zhang vd., 2016: 1224; Malik ve Nawaz, 2018: 238; Cheng vd., 2019: 117; Rabie ve Malek, 2020: 4 Alpkın vd., 2020: 1), etkinin nasıl meydana geldiği ve iç mekanizmanın ne olduğu sorusu ortaya çıkmaktadır. Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojiden ortaya çıkan aktif içsel enerji fikri, liderlik tarzının takipçilerin davranışını nasıl etkilediği ile ilgili iç mekanizmayı açıklamada önemli bir rol oynar (Hu vd., 2018: 1). Bu çalışma öz yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik kaynaklar aracılığıyla ortaya çıkan psikolojik sermayenin (Luthans vd., 2007: 542) iş yerinde bilgi uçurma üzerindeki etkisini etik liderlik perspektifinden araştırılan ilk çalışmalardan biridir.

2. Literatür Taraması

2.1. Etik Liderlik

Etik liderlik, normatif iş etiği açısından tanımlanan farklı bir liderlik türü olarak kabul edilir (Brown, 2007: 141; Mayer vd., 2009: 3). Brown vd. (2005: 120) tarafından etik liderlik “kişisel eylemler ve kişiler arası ilişkiler vasıtasıyla normatif olarak uygun davranışın sergilenmesi ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, pekiştirme ve karar verme vasıtasıyla takipçilere tanıtılması” olarak tanımlanmıştır. Normatif bakış açısı felsefeye dayanır (Brown ve Mitchell 2010: 583) ve normatif olarak uygun bir şekilde hareket etmek, liderlerin bir iş bağlamında nasıl davranması gerektiğine ilişkin genel beklentilerle tutarlı bir şekilde hareket etmesi ile ilgilidir. Örneğin, “normatif olarak uygunluk”, liderlerin kendi eylemleri için sorumluluk alma konusunda adil, dürüst, ilkeli ve güvenilir olduklarını ve uygun olan yerlerde takipçilerini eylemlerinden sorumlu tutmak için ödülleri ve cezaları kullandıklarını ifade eder. Aynı zamanda, doğru davranışa ilişkin beklentiler örgütsel bağlama bağlı olduğu için normatif yaklaşımla uygun davranışın sergilenmesi belirsizdir (Piccolo vd., 2010: 261).

Etik liderliğin *ahlaki kişi bileşeni* (örneğin, dürüstlük, diğer insanlar için adalet, güvenilirlik), *ahlaki yönetici bileşeni* (örneğin, iletişim kurma, ödüllendirme, cezalandırma, etik standartları vurgulama, etik davranış rol modelleme) olmak üzere iki temel yapı taşı bulunmaktadır. Dolayısıyla etik liderler birçok olumlu kişisel özelliği bünyesinde barındırırlar ve aynı zamanda etik davranış aktif bir şekilde yöneterek çalışanlarını etkilemeye çalışırlar (Brown ve Mitchell, 2010: 584; Mayer vd., 2010: 8). Özellikle ahlaki kişi bileşeni, yöneticiyi başkalarının ilgi ve ihtiyaçlarına duyarlılık gösterecek şekilde davranmaya teşvik ederken, ahlaki yönetici bileşeni normatif davranışları motive eder ve ahlaki eylemler hakkında bilgi verme ve ahlaka aykırı davranışlara karşı eylemde bulunma gibi işlemsel çabaları kullanarak, çalışanların gayri meşru davranışta bulunma olasılığını azaltır (Mayer vd., 2012: 151).

Etik liderlik, diğer insanların haklarına ve haysiyetlerine saygı duyacak bir şekilde liderlik etmeyi içerir. Liderler doğaları gereği bir sosyal güç konumunda oldukları için etik liderlik liderlerin sosyal güçlerini aldıkları kararlarda, yaptıkları eylemlerde ve başkalarını etkileme yollarında nasıl kullandıklarına odaklanır (Resick vd., 2006: 346). Etik liderler, dürüstlük, güvenilirlik, şefkat, özgecilik, adalet ve kolektif motivasyon gibi özelliklere sahiptir. Etik liderlik, bu değerleri yansıtan davranışlarla da gösterilir. Bu bakış açısından etik liderlik, sadece doğruluk ve dürüstlük gibi özelliklerle ilgili değil, aynı zamanda takipçilerini etik davranmaktan sorumlu kılma çabalarıyla da ilgilidir (Yukl vd., 2013: 39).

2.2. Bilgi Uçurma

Bilgi uçurma (Whistleblowing) kavramının kökeni İngiliz polis memurlarının suç işleme eğiliminde olan birini gördüğünde meslektaşlarını ve halkı uyarmak için düdük çalma uygulamasına dayanmaktadır (Becker, 2014: 73). Near ve Miceli'ye (1985: 4) göre bilgi uçurma, eski veya mevcut örgüt üyeleri tarafından işverenlerinin kontrolü altındaki yasa dışı, ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışların, bunlardan etkilenebilecek kişi veya kuruluşlara ifşa edilmesidir. Bilgi uçurma, örgüte (örneğin, zimmete para geçirme), örgüt üyelerine (örneğin, cinsel taciz veya ayrımcılık) ve genel olarak topluma (örneğin, kötü yönetim veya israf) zarar veren eylemlerin çalışanlar tarafından fark edilmesini ve ilgili kişi veya kurumlara bildirilmesini içerir (Celep ve Konaklı, 2012: 67).

Bilgi uçurma bir çalışan ile örgüt arasında gerçekleşen bir tür örgütsel bilgi aktarım sürecidir. Bu süreçte bilgi uçurma (Baltacı ve Bal, 2017: 38), içsel ve dışsal olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilebilir. **İçsel bilgi uçurma**, örgüt içinde gözlemlenen yanlış davranışların yetkili herhangi bir kişi veya amirlere bildirilmesi olarak tanımlanırken, dışsal bilgi uçurma, bilgilerin örgüt dışındaki kişi veya mercilere aktarılması anlamına gelmektedir (Park vd., 2014: 122). **Dışsal bilgi uçurma**, örgütün imajına zarar verebilir. Oysa ki içsel bilgi uçurma, örgüte etik olmayan uygulamaları düzeltmeleri için bir fırsat sağlayabilir (Liu vd., 2015: 3). Dworkin ve Baucus (1998: 1283- 1284), çalışanlara ve örgüte olası zararlar nedeniyle, dışsal bilgi uçurma eylemlerinin örgütsel misillemeyle karşılaşma olasılığının, içsel bilgi uçurma eylemlerine göre daha olası olduğunu ileri sürmektedirler. Bu nedenle, çalışanların yasa dışı, ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışları açıklamak için dışsal bilgi uçurmayı seçmeden önce içsel bilgi uçurma yollarını tercih etmeleri ve kullanmaları beklenmektedir (Near ve Miceli, 1985: 2; Grant, 2002: 392). Fakat her iki tür bilgi uçurma da yaygın bir iş uygulaması değildir (Zhang vd., 2009: 25). Örgütler her ne kadar içsel bilgi uçurmayı onayladıklarını iddia etseler bile, bu tür bir bilgi uçurma nadiren gerçekleşmektedir (Bhal ve Dadhich 2011: 486).

Bilgi uçurma, örgüt çalışanın yüksek derecede etik davranış ve risk içeren bilinçli (Baltacı ve Balcı, 2017: 38) bir iyi vatandaşlık eylemidir ve teşvik edilmesi ve hatta ödüllendirilmesi gerekir (Dworkin ve Near, 1997: 2). Rothschild & Miethe'ye (1999: 119) göre bazıları bilgi ifşa edenlerin etik değerleri savunan bir kahraman olduğunu söylerken, diğerleri bilgi ifşa edenleri hain olarak görmektedir. Bunun nedeni, yanlışların sadece örgüt tarafından düzeltilmesi gerektiğine ve örgütün gizli bilgilerinin ifşa edilmesi durumunda bir risk olacağına inanmalarıdır. Kurumsal bir suistimali veya yanlış uygulamayı ifşa etmenin içerdiği kişisel stresler, adalet ve meşruiyet algılarını etkileyebilir. Daha da önemlisi bir bilgiyi ifşa eden çalışanlar, iş arkadaşları tarafından sevilmez ve hain olarak kabul edilir ve hatta kovulmakla tehdit edilebilirler (Liu vd., 2015: 3; Halpin ve Dundon, 2017: 223). Olası olumsuz sonuçlar dikkate alındığında, potansiyel bilgi ifşa eden çalışanlar, genellikle sessiz kalmayı tercih ederler (Gundlach vd., 2003: 109; Zhang vd., 2009: 26).

2.3. Etik Liderlik ve Bilgi Uçurma

Etik liderlik ile bilgi uçurma arasındaki ilişkinin teorik temelleri sosyal öğrenme teorisi (Bandura, 1977, 1986) ve sosyal mübadele teorisine (Blau, 1964) dayanmaktadır (Walumbwa ve Schaubroeck 2009: 1276; Walumbwa vd., 2011: 205; Newman vd., 2013: 3; Kalshoven vd., 2013: 167). Etik liderlik ile örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiyi açıklamak için sıklıkla sosyal öğrenme teorisi kullanılmıştır (Hansen vd., 2013: 436). Bandura'nın (1977, 1986) sosyal öğrenme teorisi, bireylerin rol modellerin (örneğin, öğretmen, ebeveyn ve lider gibi) nasıl davrandığını gözlemleyerek uygun davranış standartlarını öğrenebileceklerini varsayar (Brown ve Trevino, 2006: 597; Brown vd., 2005: 119). Sosyal öğrenme teorisi, etik liderlerin takipçilerini neden ve nasıl etkilediğini açıklamak için platform görevi görmektedir (Kalshoven vd., 2013: 166). Bu teoriye göre bireyler örgüt içinde kendilerinden neyin beklendiğini ve nasıl davranacaklarını sadece doğrudan deneyim yoluyla değil, aynı zamanda başkalarını da gözlemleyerek anlamaya başlar (Mayer vd., 2010: 8; Mayer vd., 2012: 153) ve ödül ve cezadan öğrenirler (Kalshoven vd., 2011: 351). Uygun davranış modellerini seçerken, bireyler büyük olasılıkla inandırıcı ve çekici rol modellerin davranışlarına dikkat edecek ve bu davranışları taklit edeceklerdir (Altahat ve Atan, 2018: 3; Bedi vd., 2015: 2).

Etik liderler, genellikle mesleki ve kişisel yaşamlarında "normatif olarak uygun" davranışlar sergileyerek dürüst, güvenilir, adil ve ilkeli bir iyi rol modelleri olarak önemli bir bilgi kaynağı haline gelirler (Brown vd., 2005: 119; Hansen, 2011: 41; Zhu vd., 2016: 101). Bu takipçiler arasında kabul edilebilir davranışlarla ilgili paylaşılan bir anlayış geliştirir ve liderlerinin normatif olarak uygun tutumlarını, değerlerini ve davranışlarını

öğrenmelerini ve taklit etmelerini sağlar (Piccolo vd., 2010: 259; Walumbwa vd., 2011: 204; Mayer vd., 2012: 153). Etik liderler, genellikle takipçilerini normatif olarak uygun davranışlardan sorumlu tutarlar (Trevino vd., 2003: 18; Stouten vd., 2013: 2). Etik liderler, iş hedeflerine ulaşmak adına etik davranıştan vazgeçmeleri için baskı hissetmeden takipçilerine yüksek etik standartları nasıl koruyacaklarını öğretirler. Sosyal öğrenme teorisi açısından etik liderler takipçilerinin etik ve olumlu bir şekilde davranmalarını etkilemek için işlemsel çabaları (örneğin, iletişim kurma, ödüllendirme, cezalandırma, etik standartları vurgulama) ve rol modellemesini kullanırlar (Mayer vd., 2009: 1; Kalshoven vd., 2011: 351) ve doğru şeyi yapmaya değer verilen bir iş ortamı oluştururlar (Mayer vd., 2010: 8). Brown ve Trevino'ya (2006: 597) göre güç ve statü, rol modellerin çekiciliğini artıran iki temel özelliktir. Takipçilerin örgüt hiyerarşisinde yüksek statüye ve başkalarının davranışlarını ve sonuçlarını etkileme gücüne sahip etik liderlerinin değer odaklı tutum ve davranışlarını taklit etme ve içselleştirme (Brown ve Mitchell, 2010: 585) ve örgütsel etkinliği iyileştirmek için ekstra çaba sarf ederek, etik olmayan davranışları bildirme olasılıkları daha yüksek olacaktır (Brown vd., 2005: 132), yani etik liderler, uygunsuz örgütsel eylemlere karşı kamuoyuna açıklama yapma ve çalışanlarıyla doğru şeyi yapmayı vurgulama eğiliminde olduğu için bu eylemleri gözlem yoluyla öğrenen çalışanlar (Avey vd., 2012: 23), örgüt içindeki yasa dışı, ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışları yetkili kişi veya mercilere bildirmeyi seçeceklerdir (Zhang vd., 2016: 1225).

Etik liderlik ile pozitif çalışan tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi güçlü bir şekilde açıkladığına inanılan bir diğer önemli teorik bakış açısı sosyal mübadele teorisidir (Newman vd., 2013: 3). Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) bireylerin kendilerine verilenleri geri vermek zorunda hissettiklerini ileri süren karşılıklılık normuna (Gouldner, 1960) dayanır (Settoon ve Mossholder, 2002: 256). Settoon vd. (1996: 219) sosyal mübadele (Blau, 1964) ve karşılıklılık normu (Gouldner, 1960) kavramları uzun zamandan beri, araştırmacılar tarafından çalışanların pozitif tutum ve davranışlarının arkasındaki motivasyonel temeli tanımlamak için kullanılmıştır. Blau'ya (1964) göre sosyal mübadele belirlenmemiş gelecek yükümlülükleri gerektiren ilişkiler anlamına gelir (Konovsky ve Pugh, 1994: 657). Bu ilişkiler, dahil olan her bir taraf için bir karşılıklı yükümlülük modeli oluşturan bir dizi karşılıklı alışveriş yoluyla gelişir (Kalshoven vd., 2013: 167). Bu teorideki karşılıklılık ilkelerine göre (Blau, 1964; Gouldner, 1960) bireyler, bir başkasının kendileri için destek, güven ve diğer somut ve soyut faydalar sağladıklarına inandıklarında pozitif tutum ve davranışlarla karşılık verme yükümlülüğünü hissederler (Brown ve Mitchell 2010: 585; Bedi vd., 2015: 4).

Etik liderlik hem liderin hem de takipçinin maliyetler ve faydalar arasında bir denge kurmaya çalıştıkları bir "sosyal mübadele" ilişkisi olarak görülebilir (Stouten vd., 2013: 3). Konovsky ve Pugh (1994: 657), güvenin sosyal mübadele ilişkilerinin gelişmesinde ve derinleşmesinde anahtar bir bileşen olduğuna dikkat çekmektedir. Gerçekte, güven yükümlülüğü teşvik ettiği ve karşılıklılık konusundaki belirsizliği azalttığı için sosyal mübadele ilişkilerinin oluşumunda ve sürdürülmesinde son derece önemli bir rol oynamaktadır (Hansen, 2011: 43; Hansen vd., 2013: 436; Newman vd., 2013: 3). Sosyal mübadele etik liderlerin takipçilerini etkilemek için potansiyel bir aracılık mekanizmasıdır. Etik liderler dürüst, güvenilir ve ilkeli olarak algılanır (Brown vd., 2005: 120), takipçilerine adil davranır, refahları ile ilgili endişelerini dile getirir ve etik davranışlarını ödüllendirir (Mayer vd., 2009: 2; Wang ve Sung, 2014: 3) ve böylece birçok pozitif tutum ve davranışı öngören açık iletişim ve güvene dayanan yüksek kaliteli sosyal mübadele ilişkileri oluştururlar (Avey vd., 2011: 574; Walumbwa vd., 2011: 205). Bu takipçilerin faydalı iş tutum ve davranışıyla (örneğin, daha yüksek düzeyde etik davranış ve vatandaşlık davranışları gibi) karşılık verme ve yıkıcı davranışlarda bulunmaktan kaçınma (örneğin, daha düşük düzeyde örgütsel sapma gibi) olasılığının daha yüksek olduğu bir örgütsel ortam oluşturmalarını sağlar (Brown ve Trevino, 2006: 585). İlkelere dayalı bir iş ortamına ve destekleyici bir lidere sahip bir çalışma grubu içindeki bireyler (Bhal ve Dadhich, 2011: 487) güçlü bir sorumluluk, kişisel minnettarlık, yükümlülük ve güven duyguları geliştirecek ve işle ilgili olumlu tutum ve davranışlarla karşılık verme ve hatta iş sorumluluklarının ötesinde hareket etme yükümlülüğü algılayacaklardır (Wang vd., 2020: 3). Nitekim etik liderlerin ilgisine ve adil muamelesine karşılık takipçilerin de olumlu iş tutum ve davranışları sergileme (Lio vd., 2015: 647; Hansen, 2011: 45), yani resmi iş veya görev tanımlarının ötesinde örgüte fayda sağlayan davranışlar sergileyerek etik liderlerinin olumlu davranışlarına karşılık verme olasılıkları daha yüksek olacaktır (Brown vd., 2005: 123; Walumbwa ve Schaubroeck 2009: 1277; Cheng vd., 2019: 117). Örneğin bir örgüt içinde yasa dışı, ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışlarla karşılaştıklarında, örgütün iyiliği için iç raporlama kanalı aracılığıyla üst yönetime bildirmeyi tercih edeceklerdir (Malik ve Nawaz, 2018: 241). Fakat

çalışanlar liderlerin dürüstlük ve haksızlığı engelleme adaletinden şüphelenirse, potansiyel risklerden kaçınmak için sessiz kalabilir (Liu vd., 2015: 4).

Etik liderliği açıklamak için sosyal öğrenme teorisi (Bandura, 1977, 1986) ve sosyal mübadele teorisinin (Blau, 1964) temel dinamiklerini kullanan Brown vd. (2005: 123) etik liderler sadece kendileri etik değil, aynı zamanda uygun normları, uygulamaları ve sistemleri oluşturarak, takipçilerle etik konular hakkında sık sık iletişim kurarak ve takipçilerin etik davranışlarını desteklemek için ödüller ve cezalar kullanarak etik yönetim uygulamalarını da geliştirirler. Buna göre etik liderler, takipçilerini misilleme riskine karşı koruyarak bilgi uçurmayı kolaylaştıran adil, dürüst, güvenilir ve ilkelere dayalı bir ortam yaratabilir (Bhal ve Dadhich, 2011: 487; Zhang vd., 2016: 1225). Dahası, etik liderler “doğru olan nedir” ve “nasıl doğru yapabiliriz” üzerine odaklandıkları için bilgi ifşa eden kişileri takdir eder, destekler ve hatta ödüllendirirler (Malik ve Nawaz, 2019: 243). Etik liderler tarafından sağlanan böylesine destekleyici ve pozitif duygusal deneyimlere daha elverişli bir çalışma ortamında da çalışanların işyerinde görevlerini yerine getirirken şahit olabilecekleri her türlü etik olmayan davranışı bildirme olasılıklarının daha yüksek olması beklenebilir (Rabie ve Malek, 2020: 4). Sonuç olarak, etik liderlerin güvene dayalı olarak geliştirdikleri ilişkiler (Hansen, 2011: 42), rol modelleri olarak benzersiz konumları ve etkili davranış hakkında önemli bir bilgi kaynağı olmaları (Bouckennooghe vd., 2015: 6) ve etik yönetim uygulamaları sayesinde çalışanların bilgi uçurması muhtemeldir.

2.4. Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Psikolojik sermaye, iç kaynakları yansıtan en yeni sermaye biçimini temsil eder, yani kişinin kendi içindeki yeteneklerini veya başkaları tarafından sağlanan kaynakları değil, hedeflere ulaşmasını sağlayan pozitif bir psikolojik kaynaktır (Thompson vd., 2015: 3). Psikolojik sermaye, öz yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı içeren pozitif bir psikolojik kaynaktır. Pozitif örgütsel davranış üzerine yapılan araştırmanın önemli bir parçası olarak kendini gösteren psikolojik sermaye (Avey vd., 2010: 384), iş yerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen kapasiteler olarak kabul edilmektedir (Luthans vd., 2007: 542; Luthans vd., 2008: 820). Luthans vd. (2007: 542) göre psikolojik sermaye, bir bireyin olumlu gelişime yönelik pozitif psikolojik durumudur ve (1) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda kendine güven (öz yeterlik); (2) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir kişiliğe atıfta bulunma (iyimserlik); (3) başarıya ulaşmak için hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden yönlendirmek (umut); ve (4) sorunlar ve güçlüklerle kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için devam etme ve hatta daha da ötesine geçme (dayanıklılık) şeklinde dört unsurla karakterizedir. Bu unsurlar, bir bireyin zorlu görevlerde başarılı olma, hedeflere yönelik sebat etme, başarı hakkında olumlu atıflarda bulunma ve zorluklardan kurtulma çabasıyla ilgilidir.

Luthans vd. (2004: 48) psikolojik sermaye kapasitelerinin ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen psikolojik durumlar olduğunu ifade etmektedirler. Bu liderlerin çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirebileceği anlamına gelir. Araştırmalar, liderliğin psikolojik sermayenin önemli bir öncülü olduğunu göstermiştir. Örneğin, dönüşümcü liderlik, otantik liderlik ve etik liderlik psikolojik sermaye üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Gooty vd., 2009: 356; Joo vd., 2016: 2; Hussain ve Niu, 2019: 17). Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) açısından etik liderlerin güvene dayalı olarak geliştirdikleri ilişkiler (Hansen, 2011: 42), takipçilerinde olumlu duygular üretirler (Altahat & Atan, 2018: 4; Alpkan vd., 2020: 4), takipçiler tarafından hissedilen bu olumlu duygular, öz yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere güçlü psikolojik kaynaklara atıfta bulunan psikolojik sermayenin geliştirilmesi için güçlü bir bağlamsal kaynak olarak hizmet ettiği ileri sürülmektedir (Avey vd., 2008: 55-57). Bouckennooghe vd. (2015: 5) göre etik liderlik tarzının iki temel özelliği, hedefe ulaşmaya yönelik arzu edilen etik davranışların ne olduğu konusunda proaktif iletişim ve takipçilere işte gelişmeleri için kendilerinden beklenenler hakkında yapıcı ve faydalı geri bildirim sağlayan şeffaf ve açık bilgi paylaşımlarıdır. Sosyal öğrenme teorisi açısından (Bandura, 1977, 1986) her iki özellik de etik liderlerin, adil, güvenilir ve ilkel rol modelleri olarak algılanmasına katkı sağlamaktadır. Etik liderin rol modellemesi etkili, umutlu, iyimser ve dayanıklı çalışanlar tarafından karakterize edilen olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmeye yardımcı olmaktadır. Bu perspektiften etik liderlerin, psikolojik kapasitesinin geliştirilmesine katkıda bulunan bir çalışma ortamı yaratarak, çalışanların pozitif psikolojik sermayesi üzerinde doğrudan etkisi olduğu söylenebilir (Altahat ve Atan, 2018: 4; Jabeen ve Munir, 2018: 100; Hussain ve Niu, 2019: 17).

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların arzu edilen tutum ve davranışları geliştirmelerine izin veren pozitif bir durumdur (Joo vd., 2016: 2). Psikolojik sermaye çalışanların örgüt içinde arzu edilen tutum ve davranışları sergilemeleri için içsel bir dürtü olarak çalışır. Birçok teorik ve ampirik çalışma, daha güçlü psikolojik kaynaklara sahip bireylerin işle ilgili hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterdiklerini ortaya koymuştur (Bouckennooghe, vd., 2015: 5). Luthans vd. (2007), psikolojik sermayenin iş performansı ve iş tatmini ile pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Luthans vd. (2008: 219), destekleyici örgütsel iklim ve iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin etkisini incelemiştir. Psikolojik sermayenin destekleyici örgütsel iklim ile iş performansı arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini belirlemişlerdir. Avey vd. (2010: 430), çeşitli kuruluşlar ve işler arasından seçilen çalışanların iş tutumları ve davranışlarını tahmin etmede psikolojik sermayenin etkisini araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlar, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif, örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyetleri ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Norman vd. (2010: 384) pozitif psikolojik sermayenin örgütün etkili bir şekilde işlevlerini yerine getirmesine yönelik çalışan tarafından gönüllü olarak sunulan ve iş tanımlarının bir parçası olarak kabul edilmeyen arzu edilen tutum ve davranışlara yol açma olasılığının oldukça yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Bu perspektiften öz yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi olumlu psikolojik kaynaklar aracılığıyla ortaya çıkan bireysel motivasyonun (Luthans vd., 2007: 542) iş ortamındaki istenilmeyen ve ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışları ifşa etmesi için çalışanları teşvik etmesi beklenebilir (Toytok ve Gezen, 2018: 1974).

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Bilgi uçurma örgütlerin etik olmayan davranışları önlenmesinde önemli bir kurumsal kontrol mekanizması olarak kabul edilir. Özellikle Enron, Tyco ve WorldCom gibi iş dünyasında yaşanan kurumsal skandallar sonrası gündeme gelen bilgi uçurma, risk içeren çok değerli bir örgütsel davranıştır. Çalışanlar, örgüt içindeki yasa dışı veya ahlaka aykırı uygulamaların tespit edilmesinde hayati bir rol oynayabilir ve farklı raporlama kanallarını kullanarak ilgili makamlara bilgi uçurabilir. Fakat misilleme korkusuyla çalışanların çoğu sessiz kalma eğilimindedir. Bir örgütte bilgi uçurmayı teşvik eden faktörlerin araştırılması, etik olmayan uygulamaların önlenmesine katkıda bulunabilir. Liderler, herkesin birlikte çalışmasını kolaylaştıran güvenli bir ortam sağlayarak bireylerin örgüt içinde tanık oldukları yasa dışı, ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışları gönüllü olarak ifşa etmesi için kilit bir rol oynayabilir (Rabie ve Malek, 2000: 4; Bhal ve Dadhich, 2011: 487; Hu vd., 2018: 1; Zhang vd., 2016: 1224). Bu çerçevede, çalışmanın odak noktası etik liderlerin çalışanı yanlışları tespit etme ve ilgili makamlara bildirme konusunda nasıl ikna ettiğine ilişkin mekanizmaların tespit edilmesidir.

3.2. Araştırmada Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 10. 02. 2021 tarihli 03 nolu karar ile etik kurul onayı alındıktan sonra Google Form'da online bir anket formu oluşturulmuştur. Araştırma için kullanılan online anket formu dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla 5 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümünde Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Çetin ve Basım (2012: 129-137) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçme aracının Cronbach α katsayıları iyimserlik 0.67, psikolojik dayanıklılık 0.81, umut 0.68 ve öz yeterlilik 0.85 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü bölümünde Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen "Etik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Tuna vd. tarafından (2012: 143-152) Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçme aracının Cronbach α katsayısı 0.928 olarak hesaplanmıştır. Dördüncü bölümünde Park ve Blenkinsopp (2009: 549) tarafından geliştirilen "Bilgi Uçurma Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçme aracının orijinal formuna ilişkin Cronbach α katsayıları içsel bilgi uçurma 0.855 ve dışsal bilgi uçurma 0.878 bulunmuştur. Anket formunda kullanılan tüm ölçekler (1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum) 5'li Likert tarzında oluşturulmuştur.

3.3. Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Akdeniz Bölgesindeki bir Büyükşehir Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 349 katılımcı olarak hesaplanmıştır (Weiers, 2008: 300). Araştırmada ele alınan ana kütle çerçevesinde gönüllülük esasına dayalı ve kolayda örneklem yöntemiyle Akdeniz Bölgesindeki bir Büyükşehir Belediyesi'nde görevli 400 personelden veri toplanmıştır. Katılımcıların 83'ü (%20,8) kadın ve 317'si (%79,3) erkektir. Katılımcıların 28'inin (%7) 18-25 yaş aralığında, 58'sinin (%14,5) 26-35 yaş aralığında, 166'sının (%41,5) 36-45 yaş aralığında, 124'ünün (%31) 46-55 yaş aralığında ve 24'ünün (%6) 56 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar medeni durum açısından incelendiğinde, 347'sinin (%86,8) evli ve 53'ünün (%13,3) bekâr olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, katılımcıların 154'ünün (%38,5) lise, 87'sinin (%21,8) ön lisans, 132'sinin (%33) fakülte ve 27'sinin (%6,8) yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar kurumda çalışma süreleri açısından incelendiğinde 73'ünün (%18,3) 1-5 yıl arası, 153'ünün (%38,3) 6-10 yıl arası, 114'ünün (%28,5) 11-15 yıl arası, 37'sinin (%9,3) 16-20 yıl arası ve 23'ünün (%5,8) 21 yıl ve üzeri görev yaptıkları belirlenmiştir.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Ölçek Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklerin güvenilirlik ve yapısal geçerlilikleri test edilmiştir. Bu çerçevede Cronbach α katsayısı, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizinden (DFA) faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan "Etik Liderlik Ölçeği", "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "Bilgi Uçurma Ölçeği" ile ilgili Cronbach α katsayıları ve AFA sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Cronbach α Katsayıları ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Etik Liderlik, Psikolojik Sermaye ve Bilgi Uçurma Ölçeklerine Ait Faktörler | | Soru Sayısı | Faktör Yükleri | Cronbach α | Öz Değer | Varyans % | Açıklanan Varyans | K-M-O Değeri |
|---|-------------------------------|-------------|----------------|-------------------|----------|-----------|-------------------|--------------|
| Etik Liderlik | Faktör 1: Etik Liderlik | 10 | ,666-,850 | ,924 | 5,963 | 59,628 | 59,628 | ,911 |
| | Faktör 1: İyimserlik | 6 | ,651-,791 | ,906 | 4,851 | 20,213 | 70,674 | ,943 |
| Psikolojik Sermaye | Faktör 2: Dayanıklılık | 6 | ,574-,774 | ,881 | 4,393 | 18,305 | | |
| | Faktör 3: Umut | 6 | ,642-,760 | ,910 | 3,995 | 16,646 | | |
| | Faktör 1: Öz yeterlilik | 6 | ,412-,824 | ,935 | 3,722 | 15,510 | | |
| Bilgi Uçurma | Faktör 1: İçsel Bilgi Uçurma | 4 | ,789-,890 | ,873 | 2,947 | 36,835 | 70,215 | ,805 |
| | Faktör 2: Dışsal Bilgi Uçurma | 4 | ,755-,839 | ,835 | 2,670 | 33,380 | | |

Tablo 1'de uygulanan AFA sonucu KMO değerlerinin etik liderlik ölçeği için 0,911; psikolojik sermaye ölçeği için 0,943 ve bilgi uçurma ölçeği için 0,805 olmasının yanı sıra Barlett Küresellik testinin üç ölçek için de anlamlı çıkması veri setinin faktör analizine uygun olduğunu tespit edilmiştir. Toplam varyansın etik liderlik ölçeğinin tek boyutu ile %59,628'ini açıkladığı; psikolojik sermaye ölçeğinin 4 alt boyutu ile %70,674'ünü açıkladığı; bilgi uçurma ölçeğinin ise 2 alt boyutu ile %70,215'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre üç ölçeğin de faktör yapısının güçlü olduğunu kabul edilmektedir. Etik liderlik ölçeğinin faktör yüklerinin 0,651 ile 0,850 arasında; psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yüklerinin 0,412 ile 0,824 arasında ve bilgi uçurma ölçeğinin faktör yüklerinin 0,755 ile 0,890 arasında değişmesi her üç ölçeğe ait maddelerin içinde bulunduğu yapı ile uyum sağladığını göstermektedir. Aynı zaman kullanılan ölçeklerin boyutlarına ilişkin Cronbach α katsayılarının 70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilirliğinin sağlandığını kanıtlamaktadır (Hair vd., 2009: 119; Çokluk vd., 2010: 197).

AFA sonucu faktör yapısının uyumunu kontrol etmek için her bir ölçüm aracı için DFA uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan "Etik Liderlik Ölçeği", "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "Bilgi Uçurma Ölçeği" ile ilgili DFA sonucu elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Ölçek/Model | $\Delta\chi^2$ | p | df | $\Delta\chi^2/df$ | RMSEA | GFI | CFI | IFI |
|---------------------------|----------------|------|-----|-------------------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | ≤ 5 | $\leq .08$ | $\geq .85$ | $\geq .90$ | $\geq .90$ |
| Etik Liderlik | 55,897 | ,000 | 20 | 2,795 | ,067 | ,973 | ,986 | ,986 |
| Psikolojik Sermaye | 529,279 | ,000 | 210 | 2,520 | ,062 | ,896 | ,957 | ,958 |
| Bilgi Uçurma | 43,834 | ,000 | 17 | 2,578 | ,063 | ,974 | ,982 | ,982 |

*p <0.001; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index; CFI= Comparative Fit Index; IFI= Incremental Fit Index.

Tablo 2’de sunulan uyum indeksi değerlerine göre araştırmada kullanılan ölçeklerin model uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu söylenebilir (Meydan ve Şeşen, 2015: 37). DFA sonucu etik liderlik ölçeğinin standardize edilmiş faktör yükleri 0,607 ile 0,854 arasında değişen tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin DFA analizi sonucu faktör yükleri dikkate alınarak dayanıklılık boyutuna ait 8 numaralı soru ölçüm modelinden çıkarıldıktan sonra (Çetin ve Basım, 2012: 131) standardize edilmiş faktör yükleri 0,617 ile 0,901 arasında olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilikten oluşan dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Bilgi uçurma ölçeğinin DFA sonucu ise standardize edilmiş faktör yükleri 0,600 ile 0,951 arasında olan içsel bilgi uçurma ve dışsal bilgi uçurmadan oluşan iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır.

4.2. Bulgular

Araştırma kapsamında etik liderlik, psikolojik sermaye ve bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Etik liderlik, psikolojik sermaye ve bilgi uçurma düzeyinin ölçümü için faydalanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve Cronbach α katsayıları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve Cronbach α Katsayıları

| Değişkenler | Ortalama | Standart Hata | Çarpıklık | Basıklık | Etik Liderlik | Psikolojik Sermaye | Bilgi Uçurma |
|---------------------------|----------|---------------|-----------|----------|---------------|--------------------|--------------|
| Etik Liderlik | 3,6680 | ,91869 | -,838 | ,176 | (,924) | | |
| Psikolojik Sermaye | 3,7109 | ,80013 | -1,020 | ,549 | ,819** | (,958) | |
| Bilgi Uçurma | 3,6094 | ,74743 | -,721 | ,504 | ,466** | ,454** | (,818) |

**p<0.01

Tablo 3’de sunulan korelasyon analizi sonuçlarına göre etik liderlik ile psikolojik sermaye (,819**) değişkeni arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Aynı zamanda bilgi uçurma ile etik liderlik (,466**) ve psikolojik sermaye (,454**) arasında değişkenleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Öte yandan, katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların ortalamasının etik liderlik ölçeği için 3,6680±,91869; psikolojik sermaye ölçeği için 3,7109±,80013 ve bilgi uçurma ölçeği için 3,6094±,74743 olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içinde olduğu ve verilerin normal dağılımı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 133).

Etik liderlik ile bilgi uçurma arasında ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün tespit etmek için Andrew F. Hayes (2013) tarafından (<http://afhayes.com>) geliştirilen ve IBM SPSS üzerinde çalışan PROCESS v3.4 makrosu kullanılarak Bootstrapping yöntemine dayanan dolaylı etki yaklaşımıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu yaklaşım veri setinden belirlenen sayı (örneğin, 1000/5000 gibi) doğrultusunda tekrarlayan örneklemeler oluşturulması ve her örneklenen veri setinden dolaylı etkilerin hesaplanması olarak bilinmektedir. Özellikle Baron ve Kenny’nin (1986) popüler nedensel adımlar yaklaşımından ve Sobel testinden göre dolaylı etkilerin tahmini ve yorumlanması açısından daha etkili bir yöntem olduğu ve hipotez doğru iken reddetmeye neden olan Tip I hata oranını en aza indirdiği birçok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir (Preacher ve Hayes, 2004: 719; Hayes, 2009: 410; Olaniyan ve Hystad, 2016: 5). Analizlerde bootstrap yeniden örnekleme seçeneği kullanılmıştır. Andrew F. Hayes’in (2012; 2013) yaklaşımına göre, bootstrap tekniği kullanılarak

gerçekleştirilen analizler için aracı etki hipotezlerinin desteklenmesi ancak %95 güven aralığındaki (Confidence Interval, CI) bootstrap alt (BootLLCI) ve üst (BootULCI) sınırların (0) sıfır değerini içermemesi gerekmektedir (Yıldız, 2016: 561). Bu çerçevede, psikolojik sermayenin (M) etik liderlik (X) ile bilgi uçurma (Y) arasındaki ilişkide aracılık rolünü test etmek için “model 4” kullanılarak 5000 bootstrap tekniği örnekleme ile ortaya bootstrap tekniği katsayısı çıkarılmıştır ve buna bağlı olarak %95 güven aralığındaki bootstrap yöntemine dayanan dolaylı etki yaklaşımıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Etik Liderlik ve Bilgi Uçurma Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolüne İlişkin Analizi Sonuçları

| MODEL 1 | | | | | | | | |
|---|------------------------|-----------|---------|------|-------|----------------|----------|--------|
| Değişkenler | Standardize β | Etkiler | | | R | Model Özeti | | |
| | | Std. Hata | t | Sig. | | R ² | Model F | Sig. F |
| Etik Liderlik (X) → Psikolojik Sermaye (M) | ,8194 | ,0250 | 28,5145 | ,000 | ,8194 | ,6714 | 813,0764 | ,000 |
| MODEL 2 | | | | | | | | |
| Değişkenler | Standardize β | Etkiler | | | R | Model Özeti | | |
| | | Std. Hata | t | Sig. | | R ² | Model F | Sig. F |
| Etik Liderlik (X) → Bilgi Uçurma (Y) | ,4659 | ,0361 | 10,5036 | ,000 | ,4659 | ,2170 | 110,3254 | ,000 |
| MODEL 3 | | | | | | | | |
| Değişkenler | Standardize β | Etkiler | | | R | Model Özeti | | |
| | | Std. Hata | t | Sig. | | R ² | Model F | Sig. F |
| Etik Liderlik (X) → Bilgi Uçurma (Y) | ,2861 | ,0624 | 3,7312 | ,000 | ,4826 | ,2329 | 60,2516 | ,000 |
| Psikolojik Sermaye (M) → Bilgi Uçurma (Y) | ,2194 | ,0716 | 2,8611 | ,004 | | | | |

Tablo 4’de birinci olarak etik liderliğin psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu (β : 0,8194; SS: 0,0250; %95 BootCI [BootLLCI: 0,6644 → BootULCI: 0,7628]; $p < ,001$) tespit edilmiştir. Nitekim Model 1’de β katsayısı anlamlı iken hem p değerinin 0,001’den küçük olduğu hem de güven aralığı (BootCI) sınırları (0) sıfır değerini içermediği görülmektedir. Öte yandan, R2 determinasyon katsayısına göre etik liderlik değişkeninin psikolojik sermaye değişkenindeki değişimin %67,14 kısmını açıkladığı belirlenmiştir.

İkinci olarak etik liderliğin bilgi uçurma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu (β : 0,4659; SS: 0,0361; %95 BootCI [BootLLCI: 0,3081 → BootULCI: 0,4500]; $p < ,001$) tespit edilmiştir. Nitekim Model 2’de β katsayısı anlamlı iken hem p değerinin 0,001’den küçük olduğu hem de güven aralığı (BootCI) sınırları (0) sıfır değerini içermediği görülmektedir. Öte yandan, R2 determinasyon katsayısına göre etik liderlik değişkeninin bilgi uçurma değişkenindeki değişimin %21,70 kısmını açıkladığı belirlenmiştir.

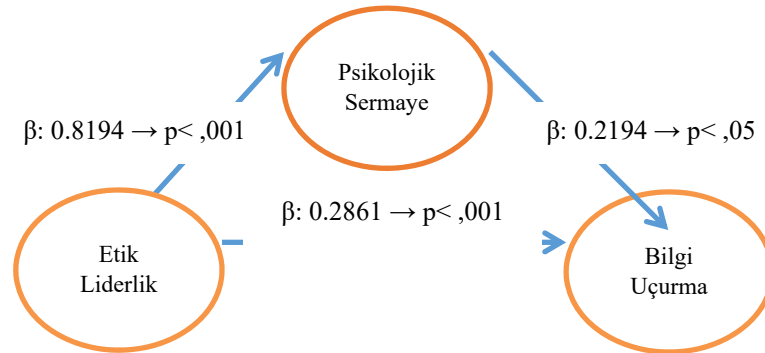
Üçüncü olarak etik liderlik ve psikolojik sermaye değişkenlerinin bilgi uçurma üzerindeki etkileri birlikte değerlendirildiğinde, hem etik liderliğin (β : 0,2861; SS: 0,0624; %95 BootCI [BootLLCI: 0,1101 → BootULCI: 0,3554] $p < ,001$;) hem de psikolojik sermayenin (β : 0,2194; SS: 0,0716; %95 BootCI [BootLLCI: 0,0641 → BootULCI: 0,3458]; $p < ,05$) bilgi uçurma üzerinde etkisinin olduğu tespit edilirken etik liderliğin (β : 0,8194; $p < ,001$) katsayısının azaldığı (β : 0,2861; $p < ,001$) ancak yine de anlamlı olduğu görülmektedir. Böylelikle psikolojik sermayenin etik liderlik bilgi uçurma arasındaki ilişkide kısmi olarak aracılık ettiği anlaşılmaktadır. Nitekim Model 3’de β katsayıları anlamlı iken hem p değerinin 0,001’den ve 0,05’den küçük olduğu hem de güven aralığı (BootCI) sınırları (0) sıfır değerini içermediği tespit edilmiştir. Öte yandan, R2 determinasyon katsayısına göre etik liderlik ve psikolojik sermaye değişkenlerinin bilgi uçurma değişkenindeki değişimin %23,29 kısmını açıkladığı belirlenmiştir.

Son olarak etik liderliğin bilgi uçurma üzerindeki etkisinin, psikolojik sermaye aracılığıyla istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı hem Sobel testi hem de Bootstrapping yöntemi ile incelenmiştir. Sobel testi sonucu (Sobel, 1982) aracılık etkisinden tam olarak söz edebilmek için Sobel Testi z skorunun 1,96'dan büyük ve aynı zamanda p değerinin de anlamlı olması gerekir (Preacher ve Hayes, 2008: 880; Reutter ve Bigatti, 2014: 64). Bootstrapping yöntemi ile aracı etkinin derecesinin belirlenmesi için p değeri yerine dolaylı etkinin güven aralığına bakılması gerekir. Aracı etkinin derecesinin anlamlılığı ise bootstrap güven aralığının [BootLLCI → BootULCI] sıfır (0) değerini kapsamaması halinde mümkün olmaktadır (Preacher ve Hayes, 2004: 720).

Tablo 5. Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

| Etik Liderlik (X) → Bilgi Uçurma (Y) | Etki | BootSE | t | Sig. | BootCI | |
|---|-------------|---------------|-----------------|-----------------|------------------------|----------|
| | | | | | BootLLCI | BootULCI |
| Toplam Etki | ,3790 | ,0361 | 10,5036 | ,000 | ,3081 | ,4500 |
| Doğrudan Etki | ,2328 | ,0624 | 3,7312 | ,000 | ,1101 | ,3554 |
| Etik Liderlik (X) → Psikolojik Sermaye (M) → Bilgi Uçurma (Y) | | | | | BootCI | |
| | Etki | BootSE | BootLLCI | BootULCI | Aracı Etki Türü | |
| Dolaylı Etki | ,1463 | ,0583 | ,0376 | ,2627 | Kısmi Aracılık | |
| Toplam Standardize Dolaylı Etki | ,1798 | ,0702 | ,0470 | ,3191 | | |
| Sobel Testi | | Z Skor | | | Sig. | |
| | | 2.5476 | | | 0.010 | |

Tablo 5’de görüldüğü üzere etik liderlik ile bilgi uçurma arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenirken öncelikle toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etkiler değerleri tespit edilmiştir. Genel olarak toplam etki (β : 0,3790; BootSE=0,0361; %95 BootCI [BootLLCI: 0,3081 → BootULCI: 0,4500]) ile doğrudan etkinin (β : 0,2328; BootSE=0,0624; %95 BootCI [BootLLCI: 0,1101 → BootULCI: 0,3554]) arasındaki fark aracılık (dolaylı) etkisinin [nokta tahmini=0,1463; BootSE=0,0583; %95 BootCI [BootLLCI: 0,0376 → BootULCI: 0,2627] olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim analiz sonucu dolaylı etki %14,63 seviyesinde iken bootstrap güven aralığının sıfır (0) değerini içermediği (Preacher ve Hayes, 2008: 884) ve Sobel testi z skorunun 1,96’dan büyük ve anlamlı ($z=2.5476 \rightarrow p=0,010$) olduğu görülmektedir (Frazier vd., 2004: 128). Elde edilen bulgular göre etik liderlik ile bilgi uçurma arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Etik liderlik ve psikolojik sermayenin bilgi uçurma ile olan ilişkisi Şekil 1’de sunulmuştur.



Dolaylı Etki β : 0,1463; **BootCI** [BootLLCI: 0,0376 → BootULCI: 0,2627]

Şekil 1. Psikolojik Sermayenin Etik Liderlik ile Bilgi Uçurma Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın odak noktası etik liderliğin takipçilerin bilgi uçurma davranışları üzerindeki etkisini ve özellikle de bu etki düzeyine psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelemektir. Araştırma kapsamında öncelikle etik liderliğin psikolojik sermaye üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu takipçilerin etik lider davranışlarına ilişkin algılarının iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlik gibi pozitif psikolojik kaynakların geliştirilmesinde hayati önem taşıdığını kanıtlayan önceki çalışmalarla uyumlu olarak (Altahat ve Atan, 2018: 10; Hussain ve Niu, 2019: 24) bir etik liderin işgücünü pozitif psikolojik kaynaklara yönlendirmede ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Liderler, davranışlarını etik bir temel üzerine inşa ederlerse takipçilerinin pozitif psikolojik kaynaklarını harekete geçirebilirler.

İkinci olarak, takipçilerin etik liderlerini taklit ettiklerini ve karşılık verdiklerini ve bilgi uçurma gibi zorlu ve riskli davranışlar sergilediklerini savunan bu araştırma kapsamında etik liderliğin bilgi uçurma üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgunun genel olarak önceki çalışmalarla uyumlu olduğu görülmektedir (Bhal ve Dadhich, 2011: 492; Cheng vd., 2019: 123; Alpkan vd., 2020: 11; Rabie ve Malek, 2020: 7). Liderlerin etik davranışı, takipçilerin kararını analiz etmeye ve eylemlerinin sonuçlarını değerlendirmeye motive eder. Etik liderlik, takipçilerin etik kararlar almaları için güven verir ve misilleme riskine karşı endişelerini ve korkularını azaltabilir (Walumbwa ve Schaubroeck 2009: 1276). Etik liderler, etik değerlere bağlı kalma konusunda çok güçlüdürler ve takipçilerinin etik davranışlarını desteklerler, böylece her çalışanın örgütteki herhangi bir kötü şeyi veya yanlış bildirme konusunda kendini güvende hissettiği uygun bir etik iklim oluşacaktır.

Üçüncü olarak, psikolojik sermayenin bilgi uçurma üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu çalışanların olumlu davranışlarını sergilemeleri için içsel bir dürtü olarak çalışan psikolojik sermayenin (Avey vd., 2010: 430; Bouckennooghe, vd., 2015: 5) örgüt içindeki yasa dışı, ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışları bildirmesi için çalışanları teşvik ettiğini göstermektedir. Bu perspektiften öz yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi olumlu psikolojik kaynaklar aracılığıyla ortaya çıkan bireysel motivasyonun bilgi uçurmayı teşvik ettiği söylenebilir (Toytok, 2018: 1980).

Son olarak, etik liderlik ve bilgi uçurma arasında psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre algılanan etik liderliğin, psikolojik sermaye aracılığıyla bilgi uçurma eylemleri üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkisi bulunmaktadır. Etik liderler sadece kendileri etik değil, aynı zamanda uygun normları, uygulamaları ve sistemleri oluşturarak, takipçilerle etik konular hakkında sık sık iletişim kurarak ve takipçilerin etik davranışlarını desteklemek için ödülleri ve cezaları kullanarak etik yönetim uygulamalarının (Zhang vd., 2016: 1225) yanı sıra takipçilere neyin doğru olduğunu bilmekten doğru olanı yapmaya giden bir köprü oluşturan psikolojik kaynakları da geliştirebilirler (Avey vd., 2008: 56). Etik liderler örgüt üyelerinin motive edilmiş çaba ve kararlılık temelinde olumlu bir gelecek duygusuna ve gelecekte karşılaşılabilecekleri zorlukların üstesinden gelme gücüne sahip olmalarını sağlar.

Bu çalışma etik liderliğin takipçilerin bilgi uçurma eylemlerini nasıl etkilediğini ve bu etki düzeyine psikolojik sermayenin aracılık rolünü açıklamaya hem kavramsal hem de ampirik katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Fakat elde edilen bulguların bazı kısıtlar çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Bu çalışmanın en önemli kısıtı verilerin mütevazı bir örneklem büyüklüğü ve sadece tek bir kaynaktan toplanmasıdır. Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalarda birçok kaynaktan veri toplanması daha fazla kişinin katılımı ile tekrarlanması sonuçların genellenmesi açısından önem taşımaktadır. Bir diğer kısıt, araştırmanın kapsamı (sadece kamu sektöründeki çalışanlar için yapılması) ile ilgili tasarımıdır. Bu kısıtın üstesinden gelmek için de ilgili çalışma özel sektörler de uygulanabilir ve kamu sektörü ile özel sektör karşılaştırması yeni bulgular sağlayabilir.

Kaynaklar

- Alpkan, L., Karabay, M., Elçi, M., & 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* © Emerald Publishing Limited 0368-492X, 1-20.
- Altahat, S. M., & Atan, T. (2018). Role of healthy work environments in sustainability of goal achievement; ethical leadership, intention to sabotage, and psychological capital in Jordanian universities. *Sustainability*, 10(3559): 1-15.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors, *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: the mediating role of employee voice and psychological ownership, *J Bus Ethics*, 107, 21-34.

- Baltacı, A., & Balcı, A. (2017). Reasons for Whistleblowing: A Qualitative Study, *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 7(1), 37-51.
- Becker, E. (2014). Calling foul: deficiencies in approaches to environmental whistleblowers and suggested reforms, 6 Wash. & Lee J. Energy, Climate & Env't. 65-96.
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2015). A Meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators, *J Bus Ethics*, 1-20.
- 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.
- Brown, M.E., Treviño, L.K., & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process*, 97, 117-134.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: how to avoid potential pitfalls, *Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20, 583-616.
- Bouckennooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: the mediating roles of goal congruence and psychological capital, *J Bus Ethics*, 1-14.
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model, *J Bus Ethics*, 155, 115-130.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki, *E-International Journal of Educational Research*, 3(3), 65-88.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dungan, J., Waytz, A., & Young, L. (2015). The psychology of whistleblowing, *Current Opinion in Psychology*, 6, 129-133.
- Dworkin, T.M., & Near, J.P. (1997). A better statutory approach to whistle-blowing. *Business Ethics Quarterly*, 7 (1), 1-16.
- Dworkin, T., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.
- Newman, A., Kiazad, K., & Cooper, B. (2013). Examining the cognitive and affective trust-based mechanisms underlying the relationship between ethical leadership and organizational citizenship: A case of the head leading the heart? *Journal of Business Ethics*, 123, 1-11.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. & Baron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research, *Journal of Counseling Psychology*, 51(1): 115-34.
- Grant, C. (2002). Whistle blowers: Saints of secular culture. *Journal of Business Ethics*, 39(4), 391-399.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), 107-123.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, B. D. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Hansen, D. S., Alge, B. J., Brown, M. E., Jackson, C. L., & Dunford, B. B. (2013). Ethical leadership: assessing the value of a multifoci social exchange perspective, *J Bus Ethics*, 115, 435-449.
- Hansen, D. (2011). Ethical leadership: A multifoci social exchange perspective. *The Journal of Business Inquiry*, 10(1), 41-55.
- Halpin, L., & Dundon, T. (2017). Whistle-blowing and the employment relations implications of the 'Protected Disclosures Act 2014' in the Republic of Ireland, *Irish Journal of Management*, 36(3), 221-232.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron & Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium, *Communication Monographs*, 76(4): 408-420.
- Hu, Y., Wu, X., Zong, Z., Xiao, Y., Maguire, P., Qu, F., Wei, F., & Wang, D. (2018). Authentic leadership and proactive behavior: The role of psychological capital and compassion at work, *Frontiers in Psychology* www.frontiersin.org, 9, 1-12.
- Hussain, S., & Niu, (2019). The relationship between ethical leadership and creativity: the mediating role of

- psychological capital, *International Journal of Science and Business*, 3(4), 17-27.
- Jabeen, R., & Munir, S. (2018). The Mediating Role of psychological capital in the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. *Journal of Management and Research*, 5(2), 90-108.
- Joo, B.-K., Hun, D., & Kim, L. S. (2016). Enhancing work engagement: the roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment, *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1-35.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2013). Ethical leadership and followers' helping and initiative: The role of demonstrated responsibility and job autonomy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 165–181.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & de Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leader behavior and Big Five factors of personality. *Journal of Business Ethics*, 100, 349–366.
- Konovsky, M.A. & Pugh, S.D. (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange, *The Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Liu, S., Liao, J., & Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: mediating roles of psychological safety and personal identification, *J Bus Ethics*, 1-13.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Loi, R., Lam, L., Ngo, H. & Cheong, S. (2015). Exchange Mechanisms between Ethical Leadership and Affective Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 30(6), 645–658.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818–827.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- Malik, M. S., & Nawaz, M. K. (2018). The Role of Ethical Leadership in Whistleblowing Intention among Bank Employees: Mediating Role of Psychological Safety, *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(4), 238-252.
- Mansbach, A., & Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing, *Nursing Ethics*, 7(4), 483–490.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. (2009). How does ethical leadership flow? Test of a trickledown model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 1–13.
- Mayer, D., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95, 7– 16.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership *Academy of Management Journal*, 55 (1), 151-171.
- Meydan, C. M. & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4) 380-391.
- Olaniyan, S. O., & Hystad, W. H. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-9.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Den Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 259–278.
- Park, H., Blenkinsopp, J., & Park, M. (2014). The influence of an observer's value orientation and personality type on attitudes toward whistleblowing, *J Bus Ethics*, 120, 121–129.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers, *Journal of Business*, 85, 545–556.
- Preacher, Kristopher J., & Hayes, Andrew F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effect in Simple Mediation Models, *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4): 717-731.

- Preacher, Kristopher J., & Andrew F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models, *Behavior Research Methods*, 40(3): 879-891.
- Rabie, M. O., & 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.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Reutter, K. K. & Bigatti, S. M. (2014). Religiosity and spirituality as resiliency resources: moderation, mediation, or moderated mediation? *Journal for the Scientific Study of Religion*, 53(1): 56–72.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation, *Work and Occupations*, 1999 Sage Publications, Inc. 26(1), 107-128.
- Settoon, R.P., Bennett, N. & Liden, R.C. (1996). Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity, *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Settoon, R.P. & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior, *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 255–267.
- Stouten, J., van Dijke, M., Mayer, D., De Cremer, D., & Euwema, M. C. (2013). Can a leader be seen as too ethical? The curvilinear effects of ethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 24, 1-16.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston.
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5–37.
- Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital, *Organizational Dynamics ORGDYN-538*, 1-11.
- Toytok, E. H., & Gezen, M. O. (2018). Örgütlerde pozitif psikolojik sermaye ve bilgi uçurma: bir ilişkisel tarama araştırması, *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(25), 1974-1982.
- Tuna, M., Bircan, H., & Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety, *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275–1286.
- Walumbwa, F. O., David, M., M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204–213.
- Wang, Y.-D., & Sung, W.-C. (2014). Predictors of organizational citizenship behaviour: Ethical leadership and workplace jealousy. *Journal of Business Ethics*, 135, 1-12.
- Wang, Q., Zhou, X., Bao, J., Zhang, X., & Ju, W. (2020). How Is Ethical Leadership Linked to Subordinate Taking Charge? A Moderated Mediation Model of Social Exchange and Power Distance. *Front. Psychol.* 11(315), 1-12.
- Weiers, R. (2008). *Introduction to Business Statistics, 7th. South Western Cenage Learning*,
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 25–41.
- Zhang, F. W., Liao, J. Q., & Yuan, J. M. (2016). Ethical leadership and whistleblowing: Collective moral potency and personal identification as mediators. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 44(7), 1223-1231.
- Zhu, W., Treviño, L. K., & Zheng, X. (2016). Ethical leaders and their followers: the transmission of moral identity and moral attentiveness, *Business Ethics Quarterly*, 26(1): 95-115.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

Bu çalışmanın yazar/yazarları, Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun tarih 10. 02. 2021 sayılı E-39083294-050.06-14696 ve karar 03 ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
