



KONTROL ODAĞI VE ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISININ BİLGİ UÇURMAYA ETKİSİ

İlkay ERARSLAN¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 04.10.2023 Makale Kabul Tarihi / Accepted: 10.10.2023

Atf/©: Erarşlan, İ. (2023), Kontrol Odağı ve Örgütsel Kimlik Algısının Bilgi Uçurmaya Etkisi, Scientific Journal of Finance and Financial Law Studies,3(2),41-56.

Özet

Bir örgütteki suistimal veya etik dışı davranışları bildirme eylemi olan bilgi uçurma, hem örgüt hem de örgüt üyeleri açısından dönüştürücü bir rol üstelenen etik öğelerdendir. Bilgi uçurma sayesinde yanlışları tespit ederek erken müdahale şansına sahip olan örgütler için, bilgi uçurma davranışını şekillendiren unsurların belirlenmesi önemlidir. Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada iç ve dış kontrol odağı ile birlikte örgütsel kimlik algısının, çalışanların bilgi uçurma davranışlarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye genelinde taşımacılık hizmetlerinde faaliyet gösteren ve aynı işletmede en az 2 yıllık tecrübesi bulunan 403 çalışana anket uygulanmıştır. Kullanılan anket formunda Kontrol Odağı Ölçeği, Örgütsel Kimlik Ölçeği ve Bilgi Uçurma Ölçeği ile birlikte kişisel bilgi formu yer almaktadır. Araştırma verileri regresyon analizi kullanılarak SPSS 26.00 ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre iç kontrol odağı çalışanların bilgi uçurma davranışını artırırken, dış kontrol odağı azaltmaktadır. Bununla birlikte örgütsel kimlik algısı da bilgi uçurma davranışını artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kontrol odağı, örgütsel kimlik, bilgi uçurma.

THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND ORGANIZATIONAL IDENTITY PERCEPTION ON WHISTLEBLOWING

Citation/©: Erarşlan, İ. (2023), Kontrol Odağı ve Örgütsel Kimlik Algısının Bilgi Uçurmaya Etkisi, Scientific Journal of Finance and Financial Law Studies,3(2),41-54.

Abstract

Whistleblowing, the act of reporting misconduct or unethical behavior in an organization, is one of the ethical elements that play a transformative role for both the organization and its members. For organizations that have the chance to intervene early by detecting wrongdoing through whistleblowing, it is important to determine the factors that shape whistleblowing behavior. Based on this point, this study aims to determine the effect of internal and external locus of control and organizational identity perception on employees' whistleblowing behaviors. For this purpose, a questionnaire was applied to 403 employees operating in transportation services throughout Turkey and having at least 2 years of experience in the same business. The questionnaire included the Locus of Control Scale, Organizational Identity Scale, Whistleblowing Scale and personal information form. The research data were analyzed with SPSS 26.00 using regression analysis. According to the findings obtained from the research, internal locus of control increases employees' whistleblowing behavior, while external locus of control decreases it. In addition, organizational identity perception also increases whistleblowing behavior.

Keywords: Locus of control, organizational identity, whistleblowing.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Beykent Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ilkaye@beykent.edu.tr, ORCID-ID: 0000-0002-1550-3693.

1. GİRİŞ

Günümüz örgüt yapıları içerisinde bilgi uçurma, hem örgüt hem de örgüt üyeleri açısından dönüştürücü bir rol üstlenen etik öğelerdendir. Bilgi uçurma, bir örgütteki suistimal veya etik dışı davranışları bildirme eylemidir. Örgütler için bilgi uçurmanın önemi suistimal, dolandırıcılık veya etik dışı davranışların ortaya çıkarılması ve ele alınmasındaki rolü ile vurgulanabilir. Çalışanların bu tür ihlalleri bildirmeleri için bir yol sağlayarak, bilgi uçurma bir koruma görevi görecektir ve bu sorunların büyümesini ve potansiyel olarak örgütün itibarına ve mali istikrarına zarar vermesini önleyecektir. Bununla birlikte bilgi uçurma davranışı çerçevesinde çalışanların örgütsel etiğin korunmasında proaktif bir rol üstlenmesi sağlanacak, böylece çalışan ve örgüt arasındaki bağ güçlendirilmiş olacaktır (Gökçe, 2014; Baltacı, 2017). Bilgi uçurma sayesinde yanlışları tespit ederek erken müdahale şansına sahip olan örgütler için, bilgi uçurma davranışını şekillendiren unsurların belirlenmesi önemlidir.

Çalışanların bilgi uçurma davranışlarını etkileyen unsurların başında bireysel özellikler gelmektedir ve bu özelliklerden bir tanesi de kontrol odağıdır (Chiu, 2003; Cherry, 2006; Miceli vd., 2009; Meutia vd., 2018; Su'un vd., 2020; Wahyuni vd., 2021; Clyde vd., 2022). Psikolojik bir kavram olarak kontrol odağı, bireylerin kendi yaşamlarını ne ölçüde kontrol ettiklerine ilişkin algılarıyla ilgilidir. Çalışanların kendi eylemliliklerini ve örgütsel bağlamdaki etkilerini nasıl algıladıklarını anlamada etkilidir (Ayaz vd., 2020). Örgütsel ortamlarda, iç kontrol odağına sahip çalışanlar, eylemlerinin çalışma ortamlarını ve örgütün sonuçlarını önemli ölçüde etkilediğine inanma eğilimindedir. Buna karşılık, dış kontrol odağına sahip olanlar, profesyonel yaşamlarının gidişatını kendi kontrolleri dışındaki dış güçlere veya koşullara bağlayabilirler (Meydan ve Basım, 2015). Bir bireyin kontrol odağı yönelimi iş yerindeki proaktiflik, sorumluluk ve hesap verebilirlik düzeylerini etkileyebileceğinden, bu ayrımın sonuçları örgütler için geniş kapsamlıdır. Kontrol odağı, bireysel tutum ve davranışları etkileyerek, çalışanların örgüt içindeki etik standartların uyanık koruyucuları olarak hareket edip etmeyeceklerini belirlemede kritik bir rol oynar (Wahyuni vd., 2021; Clyde vd., 2022). Bu psikolojik belirleyicinin tanınması, örgütsel bağlamda bilgi uçurmanın temelini oluşturan faktörlere ilişkin içgörü sağlayabileceğinden önem taşımaktadır.

Diğer taraftan bilgi uçurma davranışının şekillenmesinde örgütsel faktörler de etkilidir. Bir örgütün üyeleri tarafından örgüt hakkında en merkezi ve ayırt edici ve kalıcı olarak algılanan özelliklerden oluşan örgütsel kimlik (Demir ve Kobal, 2021), bilgi uçurmayı etkileyen örgütsel faktörlerdendir (Palumbo ve Manna, 2020; Shahalizadeh vd., 2022). Örgütsel kimlik, bir örgütü karakterize eden kolektif inançları, değerleri ve tanımlayıcı nitelikleri kapsar. Etik iklimi şekillendirerek ve çalışanların davranışlarına rehberlik ederek örgüt kültürünün temel taşı olarak hizmet eder (Akatay, 2009; Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013). Bununla birlikte örgütsel kimliğe yönelik çalışan algıları, örgüt içerisinde yarattığı etik iklime bağlı olarak bilgi uçurma davranışını eylemini besler ya da engeller (Shahalizadeh vd., 2022). Etik ilkelere önem veren ve şeffaflığa değer veren bir örgütsel kimlik, çalışanların yanlışları bildirme konusunda kendilerini cesaretli hissedecekleri bir iklimi teşvik edecektir. Tersine, gizliliğe öncelik veren ve etik hususları küçümseyen bir kimlik, çalışanlar tarafından hakim kurum kültürüne aykırı olarak algılanabileceğinden, bilgi uçurmayı caydırabilir. Bu nedenle, örgütsel kimlik, etik ortamın şekillendirilmesinde ve çalışanların bilgi uçurma eylemlerine katılma istekliliğini etkilemede önemlidir. Bu etkinin anlaşılması, örgütlerin bilgi uçurmaya elverişli bir etik ortam geliştirmelerine ve böylece etik temellerini ve ahlaki bütünlüklerini güçlendirmelerine yardımcı olacağı için zorunludur.

Bu bilgiler ışığında kontrol odağı ve çalışanların örgütsel kimlik algılarının, diğer örgütsel davranışları gibi bilgi uçurma davranışlarını da etkilemesi beklenmektedir. Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada, kontrol odağı ve örgütsel kimlik algısının bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. Bilgi Uçurma

Bilgi uçurma, temelde örgüt üyesinin, örgüt içinde meydana gelen etik dışı, yasa dışı veya başka bir şekilde uygunsuz davranışlara ilişkin bilgileri örgüt içi yetkililere veya devlet kurumları ya da medya gibi kurum dışı kuruluşlara gönüllü olarak ifşa etmesi olarak tanımlanmaktadır (Celep ve Konaklı, 2012; Baltacı, 2017). Kamu yararı ya da etik standartlar açısından önemli bir tehdit oluşturan suistimallerin bildirilmesi unsurunu içerdiğinden, bilgi uçurmanın salt eleştiriden ayrılması gerekmektedir. Akademik söylemin geniş yelpazesi içinde, bilgi uçurma eyleminin altında yatan motivasyonları ve bilişsel süreçleri açıklamak için çeşitli teorik çerçeveler ortaya çıkmıştır (Ceva ve Bocchiola, 2020). Bireylerin etik temellerine dayanan ahlaki eylemlilik teorisi, ihbarcıların yanlışları düzeltmek için derin bir ahlaki görev duygusuyla hareket ettiklerini ve kendilerini örgütlerindeki etik standartları korumaya kararlı ahlaki aktörler olarak algıladıklarını ileri sürmektedir (Kesten, 2012). Bilişsel uyumsuzluk teorisi ise, ihbarcıların örgütlerine olan sadakatleri ile suistimalleri bildirme konusundaki ahlaki zorunluluk arasındaki doğal gerilimi uzlaştırırken yaşadıkları iç çatışmanın altını çizmektedir (Yücel ve Çizel, 2018). Ayrıca, caydırıcılık teorisi, yasal korumaların ve örgütsel politikaların ihbar eylemlerini teşvik etme ya da engellemedeki rolünü açıklamaktadır (Ceva ve Bocchiola, 2020).

Örgütsel suistimaller, üzerine gidilmediğinde hem etik hem de ekonomik açıdan zararlı sonuçlara yol açabilir. Bu tür suistimalleri ortaya çıkaran bir mekanizma olarak bilgi uçurma, örgütlerde şeffaflığı, hesap verebilirliği ve etik davranışı teşvik etmek için bir nöbetçi görevi görür. Örgütsel dürüstlüğü elverişli bir ortamın teşvik edilmesinde çok önemli bir rol oynar (Delk, 2013). Bununla birlikte, bilgi uçurmanın örgütler için, özellikle etik, yasal ve operasyonel boyutlar çerçevesinde çok yönlü sonuçlarının altını çizmek çok önemlidir. Örgüt içi reform için bir katalizör olarak bilgi uçurma çerçevesinde, bir örgütteki bireylerin yanlış uygulamalarla ilgili endişelerini dile getirmeleri, çalışanlar arasında etik farkındalığı artırmakta ve dolayısıyla etik dışı davranışların azalmasını sağlamaktadır (Alleyne vd., 2017). Bu durum, etik davranışa değer veren ve ahlaki ilkelere bağlı bir örgüt kültürünün teşvik edilmesi açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır (Ray, 2006). Ayrıca, bilgi uçurma eylemi sonucunda suistimalin düzeltilmesi, hesap verebilirlik ve etik sorumluluğa bağlılığı gösterdiğinden bir örgütün itibarını korumaya hizmet edebilir (Berry, 2004). Etik açıdan bakıldığında, bilgi uçurmayı teşvik eden ve ifşaları şeffaf bir şekilde ele alan örgütler daha güvenilir olarak görülebilir ve etik standartlara öncelik veren çalışanları çekmek ve elde tutmak için daha iyi bir konuma sahip olabilir.

Bununla birlikte, bilgi uçurmanın örgütler için potansiyel olumsuz sonuçları da bulunmaktadır (Ergun Ozler vd., 2010; Cemaloğlu ve Akyürek, 2017). Bilgi uçurma eylemine katılan örgüt üyelerine karşı misilleme yaygın bir endişe kaynağı olabilmekte, hatta ihbarcılar iş kaybı, izolasyon veya itibar zedelenmesi gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Ayrıca, bilgi uçurma eylemi bir örgütü mali açıdan külfetli olabilecek ve itibarını daha da zedeleyebilecek yasal yükümlülüklerle maruz bırakabilir. İhbarcılığı koruma yasalarının karmaşıklığı ve yargı bölgeleri arasında değişen yasal koruma dereceleri, bu hususun incelikli bir şekilde analiz edilmesini gerektirmektedir (Tavakolian, 1994; Urumsah vd., 2018). Ayrıca, örgüt içi suistimalin ifşa edilmesi, düzenleyici soruşturmalar ve kamuoyu eleştirileri de dahil olmak üzere örgüt dışı incelemelere yol açabilir ve bu da potansiyel olarak mali cezalara veya bir örgütün piyasa konumunun zarar görmesine neden olabilir (Near ve Dworkin, 1998; Chen vd., 2017). Bu bağlamda örgüt içi bilgi uçurma faaliyetlerinin karmaşık bir paradoks olduğu, eylemin altında yatan gerekçeye bağlı olarak bilgi uçurmanın örgüt yararına ya da zararına olduğu savunulabilir (Çetin, 2023).

2.2. Kontrol Odağı

Psikolojik bir kavram olarak kontrol odağı, ilk olarak 20. yüzyılın ortalarında Julian B. Rotter tarafından ortaya atılmıştır (Çetin, 2011). Daha sonra Levenson tarafından hazırlanan Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği'nin ortaya çıkması, ölçümün ayrıntı düzeyini artırarak kontrol odağının ve karmaşık alt

biyeşenlerinin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlamıştır (Wang vd., 2010). Kavram, bireysel davranış, karar verme süreçleri ve yaşamın çok yönlü zorluklarına verdikleri tepkiler üzerinde derin etkileri olan temel bir bilişsel çerçeve oluşturmaktadır. Bu teorik yapının özü, bireylerin yaşamlarındaki olayları ve sonuçları yöneten nedenselliğin kaynağı ve yönü ile ilgili benimsedikleri algısal çerçeveye dayanmaktadır (Çoban ve Hamamcı, 2006; Galvin vd., 2018). Bu ikili spektrum, iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı olmak üzere iki kutuplaştırıcı yönelim arasında ayırım yaparak bireyin atıfsal eğilimlerini tanımlar. İç kontrol odağı yönelimi, bireyin olaylar ve sonuçlar için nedensel failliği kendi içsel yeteneklerine atfetme eğiliminin altını çizer ve kişisel eylem ve kararların hayatlarının yörüngesi üzerinde etkili olduğuna dair bir inancı yansıtır (Meydan ve Basım, 2015; Ayaz vd., 2020). Bu bağlamda iç kontrol odağı, bireylerin öğrenilmiş davranışlar ve bilişsel süreçler yoluyla kaderlerini şekillendiren aktif aktörler olduğunu öne süren Rotter'ın Sosyal Öğrenme Teorisi ile uyumludur. Buna karşılık, dış kontrol odağı yapılandırması, Bandura'nın Öz Yeterlilik Teorisi'ndeki "dış kontrol inançları" kavramında özetlendiği gibi, olayların kader, alın yazısı veya talihin kaprisli eli gibi faktörler tarafından şekillendirildiğini düşünerek dış güçlere nedensellik atfetme eğilimini gerektirir (Kara vd., 2016; Özbay vd., 2023).

Bir bireyin kontrol odağı yöneliminin örgütler bağlamındaki sonuçları, bu yapının çok yönlü boyutları ve örgütsel davranışın çeşitli yönleriyle olan karmaşık etkileşimi göz önüne alındığında, daha derinlemesine bir incelemeyi gerektirmektedir. Örgütsel performansı ve işgücünün genel refahını önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahip olduğu için, örgütlerin çalışanlarının kontrol odağı yönelimlerini ayırt etmeleri büyük önem taşımaktadır (Blau, 1993; Boone, 1996). İç kontrol odağı yönelimine sahip çalışanlar, kendilerini örgüt içinde kendi kaderlerini şekillendirebilecek aktif aktörler olarak algılama eğilimindedir. Çalışma ortamları üzerinde etki yaratma becerilerine olan bu inanç, genellikle proaktif sorun çözme, değişen koşullara daha fazla uyum sağlama ve daha yüksek görev performansı anlamına gelir. Bu bireyler zorlukları aşılabilir engeller olarak görmek yerine büyüme ve gelişme fırsatları olarak görme eğilimindedir ve bu da daha dinamik ve dirençli bir örgüt kültürünü teşvik edebilir (Mitchell vd., 1975; Ng vd., 2006; Galvin vd., 2018).

Bunun aksine, ağırlıklı olarak dış kontrol odağı yönelimine sahip bireyler, çabalarının sonuçlarını kader veya şans gibi dış güçlere bağlayabilirler. Nedenselliğe ilişkin bu dışsallaştırılmış bakış açısı, potansiyel olarak motivasyonlarını ve örgüt içindeki öz-yönelimlerini zayıflatabilir. Bu tür çalışanlar zorluklara karşı daha pasif bir yaklaşım sergileyebilir ve kontrol edilemez olarak algıladıkları dış faktörler karşısında kendi çabalarını beyhude olarak görebilirler. Bu durum, değişen çalışma ortamlarına uyum sağlama becerilerini engelleyebilir ve hatta iş tatminlerinin azalmasına yol açabilir (Lonergan ve Maher, 2000; Galvin vd., 2018).

Diğer taraftan Curtis ve Taylor (2009) kontrol odağının kişisel karakteristiğinin bilgi uçurma olasılığının önemli bir öncülü olduğunu vurgulamıştır. Bununla birlikte literatürdeki diğer araştırma sonuçları kontrol odağının bilgi uçurma davranışı üzerinde etkisi bulunduğunu ortaya koymuştur (Chiu, 2003; Cherry, 2006; Miceli vd., 2009; Meutia vd., 2018; Su'un vd., 2020; Wahyuni vd., 2021; Clyde vd., 2022). Çalışanların kontrol odağı yönelimi, bilgi uçurma gibi etik yüklü eylemlerde bulunma istekliliklerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Belirgin bir iç kontrol odağına sahip bireyler, kendilerini çalışma ortamlarını şekillendirmede özerk ve etkin olarak algılama eğilimindedirler; bu da onlara suistimalleri bildirme konusunda özgüven aşılayabilir. Algılanan herhangi bir yanlış düzeltme kapasitesine sahip olduklarına inandıklarından, kurumun etik iklimi için kişisel sorumluluk alma olasılıkları daha yüksektir. Sonuç olarak, iç kontrol odağına sahip bireyler, etik ihlallerle karşılaştıklarında bunu örgütsel sorunları ele almanın proaktif bir yolu olarak görerek düdüğü çalmaya daha meyilli olabilirler (Chiu, 2003; Miceli vd., 2009; Curtis ve Taylor, 2009). Buna karşılık, olayların sonuçlarını dış faktörlere bağlayan dış kontrol odağına sahip bireyler farklı bir eğilim sergileyebilir. Bu gruptaki çalışanlar bilgi uçurmayı beyhude olarak algılayabilir ya da eylemlerinin sonuçlarının kendi kontrolleri dışında olduğunu düşünebilirler. Etik dışı davranışları düzeltme sorumluluğunu dış otoritelere veya koşullara atfetme olasılıkları daha yüksek olduğundan, örgütsel suistimali ele almada

aktif aktörler yerine pasif izleyiciler olarak kalma eğilimleri daha belirgin olabilir. Bu algı, dışsallaştırılmış kontrol algıları göz önünde bulundurulduğunda, eylemlerinin önemli bir etki yaratmayacağına inanarak öne çıkmakta tereddüt edebilecekleri için, onları ihbarda bulunmaktan önemli ölçüde caydırabilir (Su'un vd., 2020; Wahyuni vd., 2021).

Bu bilgiler ışığında araştırmanın ilk iki hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₁: İç kontrol odağı yönelimi, çalışanların bilgi uçurma eylemlerini artırmaktadır.

H₂: Dış kontrol odağı yönelimi, çalışanların bilgi uçurma eylemlerini azaltmaktadır.

2.3. Örgütsel Kimlik Algısı

Örgütsel kimlik algısı kavramı, bir örgütün içindeki ve dışındaki bireylerin, değerleri, kültürü ve farklı nitelikleri de dahil olmak üzere o örgütün neyi temsil ettiğine dair kolektif bir anlayış oluşturdukları bilişsel ve duygusal süreçler olarak tanımlanabilir. Bu algısal yapı, bireylerin kendilerini örgütün üyeleri olarak kategorize ettikleri ve kuruluşun kimliğine ilişkin ortak algılarını şekillendiren sürekli etkileşimlere girdikleri sosyal, sembolik ve yorumlayıcı çerçevelerin karmaşık etkileşimine dayanmaktadır. Tajfel vd. (1979) tarafından ortaya atılan Sosyal Kimlik Teorisi, örgütsel kimlik algısını, bireylerin kendilerini örgüt içindeki belirli bir sosyal grubun parçası olarak kategorize etmelerinin sonucu olarak çerçeveleyerek temel bir tanım sağlar. Bu paylaşılan kategorizasyon, üyelerin örgütlerini nasıl algıladıklarını etkileyen kolektif bir kimliğin oluşmasına yol açar. Kendini kategorize etme teorisi (Turner vd., 1987) bu tanımları genişleterek, bireylerin kendilerini örgütün bir parçası olarak nasıl kategorize ettiklerini ve bunun da grup içi ve grup dışı algıların dinamiklerini etkileyerek genel örgütsel kimlik algısına katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır.

Örgütsel kimlik algısının örgütler için önemi yadsınmaz. Örgütsel kimlik algısı, çalışan katılımı ve bağlılığından dış paydaş ilişkileri ve örgütsel itibara kadar örgütsel yaşamın çeşitli yönlerini etkilemede çok önemli bir rol oynar. Örgütsel kimlik çalışanlar tarafından olumlu algılandığında, aidiyet duygusunu teşvik ederek bağlılık ve motivasyonun artmasını sağlar (Ashforth ve Mael, 1989). Ayrıca, çalışanlar arasındaki örgütsel kimlik algısı, onların örgütün hedef ve değerleriyle davranışsal uyumunun arkasında itici bir güç olarak hizmet edebilir ve sonuçta performans ve verimliliği artırabilir. Dış paydaşlar alanında, bir örgütün kimlik algısı örgütün itibarını ve güvenilirliğini önemli ölçüde etkileyebilir (Dutton vd., 1994). Olumlu bir kurumsal kimlik algısı müşterileri, yatırımcıları ve stratejik ortakları cezbederek finansal avantajlar ve rekabetçi konumlanma sağlayabilir. Tersine, yanlış hizalanmış veya olumsuz algılanan bir kimlik güvensizlik yaratabilir ve dış desteği caydırabilir.

Bununla birlikte literatürdeki araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel kimlik algıları, bilgi uçurma davranışlarını etkilemektedir (Palumbo ve Manna, 2020; Shahalizadeh vd., 2022). Çalışanların bilgi uçurma eylemlerine katılımları, bireyin örgütün kimliğine ilişkin algısına bağlıdır; bu algı, söz konusu sorunları bildirme istekliliğini kolaylaştırabilir veya engelleyebilir. Çalışanlar örgüt kimliğini etik değerlere, şeffaflığa ve hesap verebilirliğe öncelik veren bir kimlik olarak algıladıklarında, yanlışları bildirmek için ahlaki bir yükümlülük hissetmeleri daha olasıdır (Miceli ve Near, 1992). Örgüt kimliğine ilişkin böylesi olumlu bir algı, çalışanların kişisel değerleri ile örgüte atfettikleri değerler arasında bir güven ve uyum duygusu geliştirebilir (Jones, 1991). Diğer taraftan, örgüt kimliği gizliliğe önem veren, statükoyu koruyan ya da muhalefeti caydıran bir kimlik olarak algılandığında, bu durum bilgi uçurma konusunda caydırıcı bir rol oynayabilir. Çalışanlar, suistimal ihbarında buldukları takdirde misilleme, dışlanma ya da aidiyet duygularının zedelenmesinden korkabilirler (Bowen ve Blackmon, 2003). Bir örgütün hoş karşılanmayan ya da cezalandırıcı bir örgüt olarak algılanması, suistimalleri ifşa etme isteğini önemli ölçüde engelleyebilir. Bu durum özellikle sessizlik kültürünün hakim olduğu ve tepki görme korkusunun yaygın olduğu örgütlerde daha belirgindir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005).

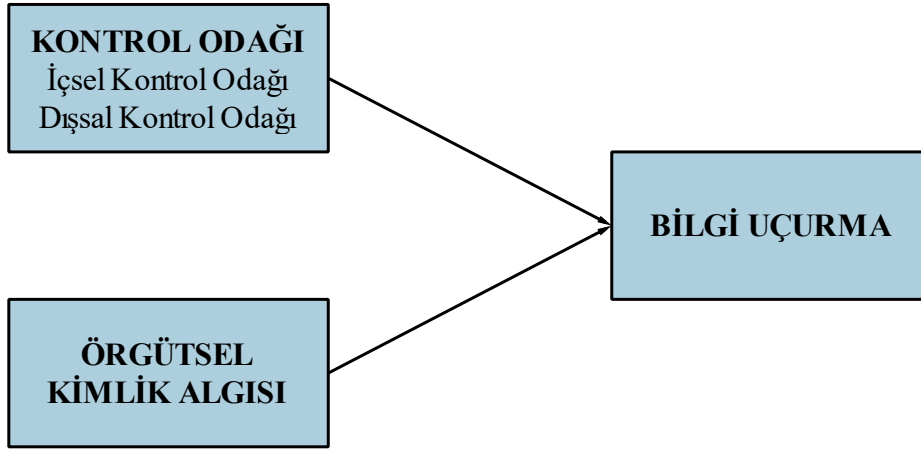
Bu bilgiler ışığında araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₃: Örgütsel kimlik algısı, çalışanların bilgi uçurma eylemlerini artırmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma, ilişkisel tarama yöntemi çerçevesinde kurgulanmıştır. Bu araştırma yönteminde iki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığı ve derecesi belirlenmektedir (Karasar, 2017). Oluşturulan araştırma modelinde bilgi uçurma bağımlı değişken, kontrol odağı ve örgütsel kimlik algısı ise bağımsız değişkenler olarak yer almaktadır. Araştırmanın modeli Şekil 1’de sunulmuştur. Bununla birlikte daha önce test edilmek üzere geliştirilen hipotezler de araştırma modelinin altında listelenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H₁: İç kontrol odağı yönelimi, çalışanların bilgi uçurma eylemlerini artırmaktadır.

H₂: Dış kontrol odağı yönelimi, çalışanların bilgi uçurma eylemlerini azaltmaktadır.

H₃: Örgütsel kimlik algısı, çalışanların bilgi uçurma eylemlerini artırmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde taşımacılık hizmetlerinde faaliyet gösteren ve aynı işletmede en az 2 yıllık tecrübesi bulunan çalışanların tümünden oluşmaktadır. Araştırma evreninin tümüne ulaşmanın imkansızlığı göz önünde bulundurularak örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde Cochran (1977) örneklem hesabı kullanılmıştır. İlgili hesaplama evren sayısının net olarak bilinmediği büyük evrenler için kullanılmaktadır (Bartlett, Kotrlık ve Higgins, 2001). Örneklem hesaplanmasına ilişkin ilgili formül aşağıda verilmiştir:

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)}{e^2}$$

Formülde;

n = Gerekli örneklem büyüklüğü,

Z = Z tablosundan okunan z değeri (1,96 olarak alınmıştır),

e = Hata payı (0,05 alınmıştır),

p = Popülasyon oranı (0,50 alınmıştır),

temsil etmektedir. Formüle dayalı olarak yapılan örneklem hesabında ulaşılmaması gereken minimum örneklem sayısı 385 olarak hesaplanmıştır.

İlgili örneklem sayısını ulaşabilmek için kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu örnekleme tekniğinde araştırma için kaynak kişiler belirlenir ve bu kaynak kişilerin çevresi aracılığı ile araştırma örnekleme ulaşılır (Biernacki ve Waldorf, 1981). Bu çerçevede araştırma anket formu online olarak hazırlanmış ve linkler araştırmacının çevresindeki kaynak teşkil edecek kişilere iletilmiştir. Kaynak kişilerin de çevresindeki diğer taşımacılık sektörü çalışanlarına linkleri ulaştırması ile 435 katılımcıdan oluşan örneklem grubu elde edilmiştir. Söz konusu katılımcıların 32'sinin eksik ya da analizler için uygun olmadığı görülmüş ve bu katılımcılar analiz dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak araştırma örnekleme 403 taşımacılık sektörü çalışanından oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda dört ana bölüm yer almaktadır. Bu bölümlerin ilkinde katılımcılara ilişkin kişisel özelliklerin yer aldığı kişisel bilgi formu bulunmaktadır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi medeni durum sorularından oluşan 4 madde yer almaktadır.

İkinci bölümde yer alan bilgi uçurma ölçeği Park, Rehg ve Lee (2005) tarafından geliştirilmiş ve Sayğan (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 5'li likert tipteki ölçekte 6 madde yer almaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması, bilgi uçurma davranışının arttığını göstermektedir. Sayğan (2011) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,76 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde Kontrol Odağı Ölçeği yer almaktadır. Ölçek, Mueller ve Thomas (2000) tarafından geliştirilmiş, Aslan ve Güzel (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 10 maddeden oluşan ölçekte iç kontrol odağı (4,5,7 ve 9 numaralı maddeler) ile dış kontrol odağı (1,2,3,6,8 ve 10 numaralı maddeler) olmak üzere 2 faktör bulunmaktadır. Aslan ve Güzel (2016) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa katsayıları iç kontrol odağı için 0,68 ve dış kontrol odağı için 0,75 olarak hesaplanmıştır.

Formun son bölümünde Örgütsel Kimlik Ölçeğine yer verilmiştir. Jones ve Volpe (2010) tarafından geliştirilmiş ve Şanlı (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 6 maddeden oluşa ölçekten alınan toplam puanın artması, örgütsel kimlik algısının arttığını göstermektedir. Şanlı (2014) tarafından yapılan uyarlama çalışmasından ölçeği Cronbach Alfa katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 26.00 paket programı kullanılmıştır. Örneklemden ulaşılan 435 veride öncelikli olarak soruların %20'sinden fazlasını boş bırakan 21 katılımcı elenmiştir. Sonrasında verilerin normal dağılımını değerlendirmek üzere Çarpıklık ve Basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Bu basamakta da veri setinin dağılımını bozduğu belirlenen 11 katılımcı analiz dışında bırakılarak, kalan 403 katılımcıdan oluşan örneklem ile analizlere gidilmiştir.

Analizlerde öncelikle örnekleme ilişkin frekans ve yüzde değerleri sunulmuştur. Ardından ölçüm araçlarına açılımlayıcı faktör analizi yapılarak ortalama, standart sapma, basıklık, çarpıklık ve Cronbach alfa değerleri aktarılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için Pearson

korelasyon analizi yapılmıştır. Son basamakta ise araştırma hipotezlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tüm analizlerde %95 güven aralığı ve $p<0,05$ koşulu dikkate alınmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1’de araştırma örnekleminin ilişkin kişisel özelliklerin frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

| | | Frekans | Yüzde |
|---------------|--------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 177 | 43,9 |
| | Erkek | 226 | 56,1 |
| Eğitim Düzeyi | Lise ve altı | 272 | 67,5 |
| | Üniversite | 131 | 32,5 |
| Medeni Durum | Evli | 234 | 58,1 |
| | Bekar | 169 | 41,9 |

Araştırma örnekleminin %56,1 ile çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması $35,96\pm 11,46$ olarak hesaplanmıştır. Eğitim düzeyi açısından yapılan değerlendirmeye göre %67,5 ile çoğunluk lise ve altı mezuniyete sahip iken, örneklemin %58,1 ile çoğunluğu evlidir.

Tablo 2. Faktör Analizi

| Ölçek | Faktör | Bileşen | Faktör Yüğü | % Varyans | Test istatistikleri |
|-----------------|-------------------|---------|-------------|-----------|--------------------------|
| KONTROL ODAĞI | Dış Kontrol Odağı | KNO2 | ,910 | 47,343 | $KMO=0,847$ $p=0,000$ |
| | | KNO1 | ,908 | | |
| | | KNO6 | ,889 | | |
| | | KNO8 | ,888 | | |
| | | KNO3 | ,870 | | |
| | KNO10 | ,859 | | | |
| | İç Kontrol Odağı | KNO7 | ,905 | 29,022 | |
| | | KNO9 | ,893 | | |
| | | KNO5 | ,884 | | |
| | | KNO4 | ,697 | | |
| | | | | | |
| ÖRGÜTSEL KİMLİK | - | ORK2 | ,910 | 73,235 | $KMO=0,850$ $p=0,000$ |
| | | ORK3 | ,874 | | |
| | | ORK5 | ,853 | | |
| | | ORK1 | ,850 | | |
| | | ORK4 | ,842 | | |
| | | ORK6 | ,801 | | |
| BİLGİ UÇURMA | - | BLU3 | ,849 | 60,293 | $KMO=0,836$ $p=0,000$ |
| | | BLU4 | ,833 | | |
| | | BLU6 | ,817 | | |
| | | BLU2 | ,749 | | |
| | | BLU5 | ,732 | | |
| | | BLU1 | ,661 | | |

Araştırma ölçeklerinin tümü için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde Direct Oblimin ile döndürme tekniği kullanılmıştır. Literatüre göre KMO değerinin 0,60’tan büyük olması değişkenlerin

birbirlerini yakından tahmin etme gücüne sahip olduğunu; Barlett Küresellik Testi'nde p değerinin 0,05'ten küçük olması ise değişkenler arasında yeterli ilişki olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014). Tüm ölçekler için KMO değerleri 0,60'tan büyük hesaplanmıştır ve p değerleri de 0,05'ten küçük bulunmuştur. Buna göre değişkenlerin birbirini yakından tahmin etme gücü bulunmaktadır. Bununla birlikte faktör atama yüklerinin 0,60 ve üzerinde olması gerekliliği (Hair vd., 2014) de sağlanmaktadır. Sonuç olarak Kontrol Odağı Ölçeği iç kontrol ve dış kontrol olmak üzere 2 faktöre ayrışırken; Örgütsel Kimlik ve Bilgi Uçurma ölçeklerinin tek faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler

| | $\bar{X}\pm ss$ | Skewness (Çarpıklık) | Kurtosis (Basıklık) | Cronbach Alfa |
|-------------------|-----------------|-------------------------|------------------------|------------------|
| İç kontrol odağı | 4,01±0,80 | -0,68 | 0,23 | 0,872 |
| Dış kontrol odağı | 2,87±1,04 | 0,01 | -0,81 | 0,946 |
| Örgütsel kimlik | 4,23±0,95 | -0,78 | 0,72 | 0,925 |
| Bilgi uçurma | 2,98±0,93 | 0,42 | -0,66 | 0,866 |

Tablo 3'te araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık ile birlikte Cronbach Alfa değerleri yer almaktadır. Basıklık ve çarpıklık değerleri Tabachnick vd. (2013) tarafından öngörülen $\pm 1,50$ aralığında kalma şartını sağlamaktadır ve bu sonuç verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Diğer taraftan ölçeklerin Cronbach Alfa değerlerinin Hair vd. (2014) tarafından öngörülen 0,70 ve üzeri değer şartını sağladığı da görülmüştür. Bu sonuca göre araştırma ölçekleri güvenilirlerdir.

Tablo 4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------|---------|----------|---------|---|
| 1. İç kontrol odağı | 1 | | | |
| 2. Dış kontrol odağı | 0,009 | 1 | | |
| 3. Örgütsel kimlik | 0,453** | -0,048 | 1 | |
| 4. Bilgi uçurma | 0,255** | -0,398** | 0,380** | 1 |

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

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. Buna göre bilgi uçurma ile iç kontrol odağı ($r=0,255$ ve $p < 0,01$) ve örgütsel kimlik algısı ($r=0,380$ ve $p < 0,01$) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunurken; dış kontrol odağı ile negatif yönlü ilişki ($r=-0,398$ ve $p < 0,01$) bulunmuştur. Bununla birlikte örgütsel kimlik algısı ile iç kontrol odağı arasında da pozitif yönlü ilişki vardır ($r=0,453$ ve $p < 0,01$).

Tablo 5. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

| | B | β | sh | t | p | F | Model p | Std. R ² |
|-------------------|-------|---------|------|--------|------|--------|---------|------------------------|
| Sabit | 2,026 | | ,254 | 7,973 | ,000 | | | |
| İç kontrol odağı | ,137 | ,118 | ,054 | 2,518 | ,012 | 57,046 | 0,000 | 0,295 |
| Dış kontrol odağı | -,341 | -,384 | ,037 | -9,155 | ,000 | | | |
| Örgütsel kimlik | ,326 | ,308 | ,050 | 6,548 | ,000 | | | |

Bağımlı değişken: Bilgi uçurma

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için basit doğrusal regresyon yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur. Kurulan regresyon denkleminde bilgi uçurma bağımlı değişken iken; kontrol odağı (iç ve



dış kontrol odağı) ile örgütsel kimlik algısı bağımsız değişkenler olarak yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre kontrol odağı ve örgütsel kimlik algısı, bilgi uçurmaya ilişkin varyansın %30'unu açıklamaktadır ($F=57,046$ ve $p=0,000$). Bununla birlikte iç kontrol odağı ($\beta=0,137$ ve $p=0,012$) ve örgütsel kimlik algısı ($\beta=0,326$ ve $p=0,000$) bilgi uçurma davranışını artırırken, dış kontrol odağı azaltmaktadır ($\beta=-0,341$ ve $p=0,000$). Elde edilen bu sonuçlar çerçevesinde H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütsel davranışın kritik bir yönü olan bilgi uçurma, farklı sektörlerdeki örgütler için büyük önem taşımaktadır. Bilgi uçurma, örgüt içi usulsüzlüklerin, hatalı uygulamaların ve etik ihlallerin ortaya çıkarıldığı ve daha sonra ele alındığı temel bir mekanizma oluşturmaktadır. Örgütsel şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik yönetişime giderek daha fazla vurgu yapılan bir çağda, ihbar eylemi, örgütsel yanlışları ortaya çıkaran bir mekanizma olarak geleneksel rolünün ötesine geçmiş, örgütsel yönetim ve etiğin kapsayıcı çerçevesinde bir köşe taşı, örgütlerin kamu güvenini artırabileceği ve mevzuata uygunluğa bağlı kalabileceği bir mekanizma olarak ortaya çıkmıştır. Örgütler etik yönetim ve mevzuata uyumun karmaşık ortamında yollarını bulmaya çalıştıkça, bilgi uçurma davranışını teşvik eden veya engelleyen faktörleri tespit etmek giderek daha hayati hale gelmektedir. Kontrol odağı ve örgütsel kimlik gibi öncüllerin belirlenmesi, ihbar kararlarının altında yatan dinamiklerin anlaşılması açısından önemlidir. Bu önemli görev, mevcut araştırmanın temel amacı olarak hizmet etmektedir. Dolayısıyla bu araştırma, kontrol odağı ve örgütsel kimlik algısının çalışanların bilgi uçurma davranışına etkisini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında Türkiye genelinde taşımacılık hizmetlerinde faaliyet gösteren ve aynı işletmede en az 2 yıllık tecrübesi bulunan 403 çalışan örneklem olarak seçilmiştir.

Araştırmanın ilk bulgusuna göre iç kontrol odağı, çalışanların bilgi uçurma davranışını artırmaktadır. İç kontrol odağının doğası, kişinin eylem ve kararlarının sonuçlarını etkileme, şekillendirme ve kontrol etme kapasitesine olan inancının artması ile karakterize edilir. Bu eğilimi taşıyan bireyler çevrelerini şekillendirilebilir, kontrol edilebilir ve kendi eylemliliklerinin etkisine tabi olarak algılama eğilimindedir. Bu algı da derin bir kişisel sorumluluk duygusunu besler. Sonuç olarak, güçlü bir iç kontrol odağına sahip bireylerin kendilerini örgütsel ortamlarının etik ve operasyonel boyutlarına aktif katkıda bulunan kişiler olarak görmeleri daha olasıdır. İç kontrol odağından kaynaklanan bu yüksek kişisel sorumluluk duygusunun doğrudan sonucu, örgütsel alanda etik normları ve uygulamaları destekleme eğilimi olabilir. Böyle bir eğilime sahip bireylerin işyerlerinin etik zorunluluklarını içselleştirmeleri ve böylece dürüstlük ve etik hesap verebilirliğin uyanık temsilcileri haline gelmeleri daha olasıdır. Sonuç olarak, görevi kötüye kullanma, hatalı uygulama veya etik ihlalleri fark etmeye, bunlarla yüzleşmeye ve bunları rapor etmeye daha meyilli olabilirler. İçsel kontrol odağı tarafından aşılana bu içselleştirilmiş sorumluluk, bu bireyleri bilgi uçurma rolünü üstlenmeye motive ettiğinden, nedensel bağlantı burada ortaya çıkmaktadır ve bu bireyler örgütleri içinde etik davranışların sürdürülmesinde etkin bir şekilde proaktif ajanlar haline gelmektedir. Bununla birlikte iç kontrol odağının ayırt edici özellikleri olan kişisel eylemlilik ve sorumluluk inancı, bireyleri etik yönetim rollerini yerine getirmenin bir aracı olarak aktif bir şekilde bilgi uçurmaya yönlendiren zincirleme bir reaksiyonu tetikleyebilir. Dolayısıyla bu bulgu, iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel bağlamda bilgi uçurma faaliyetlerine önemli ölçüde katkıda bulunma eğilimlerinin altında yatan karmaşık neden-sonuç dinamiklerinin kapsamlı bir açıklamasını sunmaktadır. Literatürde yer alan araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Chiu, 2003; Miceli vd., 2009; Curtis ve Taylor, 2009).

Araştırmadan elde edilen ikincil bulgu, dış kontrol odağının, çalışanların bilgi uçurma davranışını azalttığını ortaya koymaktadır. Dış kontrol odağı, temelde, bireylerin çevrelerini ve eylemlerinin sonuçlarını ağırlıklı olarak dış güçler, beklenmedik durumlar veya kişisel kontrolleri dışındaki varlıklardan etkilenmiş olarak algıladıkları bir yakınlıkla karakterize edilir. Bu tür bireyler, yaşam koşullarını ve sonuçlarını dış faktörlere atfetme eğilimindedir, böylece kişisel eylemlilik ve sorumluluk

duygularını azaltırlar. Özünde, bu kişilerin kendilerini örgütsel çevrelerindeki olayların ve kararların gidişatını şekillendirmede daha az etkili olarak algılamaları daha olasıdır. Bu dış kontrol odağı yöneliminin doğal sonucu, örgüt içindeki etik ve operasyonel konulara ilişkin kişisel sorumluluk duygusunda algılanabilir bir azalmadır. Dış kontrol odağına sahip çalışanlar, etik standartların korunmasına ve yanlışların ifşa edilmesine aktif olarak katılma konusunda daha az eğilim gösterebilirler. Bu azalan sorumluluk duygusu, örgütsel ortamın ve etik pusulanın kendi etkilerinin ötesindeki faktörler tarafından belirlendiği inancından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla nedensel ilişki şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Dışsal bir kontrol odağı, bireyin olumlu değişimi etkileme veya örgüt içindeki etik ihlalleri ele alma becerisine ilişkin algısını azaltmaktadır. Sonuç olarak, bu bireyler suistimal veya yanlış uygulama örneklerini fark etme ve bildirme konusunda daha az eğilimli olabilirler. İhbar davranışının azalmasına yönelik bu eğilim, etkilerinin kapsamının dış güçler tarafından kısıtlandığı ve dolayısıyla örgütsel adaletsizlikleri düzeltme girişimlerinde sınırlı bir etkinlik olduğu algısına bağlanabilir. Literatürde yer alan araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Su'un vd., 2020; Wahyuni vd., 2021).

Araştırmanın son bulgusuna göre örgütsel kimlik algısı bilgi uçurma davranışını artırmaktadır. Algısal bir yapı olarak örgütsel kimlik, bireylerin kendi örgütleriyle ilişkilendirdikleri kolektif inançları, değerleri ve kültürel nitelikleri kapsar. Çalışanlar örgütlerinin kimliği hakkında yüksek bir farkındalığa ve bu kimlikle bağlantıya sahip olduklarında, bu durum örgütlerine karşı derin bir aidiyet, sadakat ve ahlaki görev duygusu uyandırır. Sonuç olarak, bu tür bireylerin kendilerini örgütün etik ve operasyonel ahlakının ayrılmaz bileşenleri olarak görmeleri daha olasıdır. Bu artan kurumsal kimlik algısının doğrudan sonucu, çalışanlar arasında artan bir sorumluluk ve etik yönetim duygusudur. Örgütlerinin kimliği hakkında zenginleştirilmiş bir farkındalığa sahip olan bireyler, bu kimlik içinde yer alan etik zorunlulukları ve değerleri içselleştirme eğilimindedir. Sonuç olarak, örgütün etik normlarını ve ilkelerini destekleme ve koruma konusunda daha keskin bir dikkat geliştirirler. Bu bağlamda, aidiyet, görev ve sadakat duygularının artması bu bireyleri etik hesap verebilirlik ve dürüstlüğün aktif savunucuları haline getirdiğinden nedensel bağlantı ortaya çıkmaktadır. Bu da onları, örgütün yetki alanı dahilindeki suistimal, yanlış uygulama veya etik ihlal örneklerini fark etme, bunlarla yüzleşme ve rapor etme konusunda motive edebilir. Örgütsel kimliğin doğasında var olan yüksek bağlantı, sadakat ve etik bağlılık duygusu, nihayetinde çalışanlara bilgi uçurma faaliyetlerine aktif olarak katılarak etik koruyuculuk görevini üstlenmeleri için ilham vermektedir. Literatürde yer alan araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Palumbo ve Manna, 2020; Shahalizadeh vd., 2022).

Bu araştırmanın üç önemli bulgusundan yola çıkarak, örgütler, çalışanlar ve politika yapıcıların eylemlerini bilgilendirmek için bir dizi öneri belirlenebilir. Örgütler açısından, kontrol odağı ve örgütsel kimliğin bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisini kabul etmek son derece önemlidir. Sonuç olarak, daha güçlü bir iç kontrol odağına sahip bireylere değer veren ve onları teşvik eden bir örgüt kültürünü teşvik etmeye çalışmalıdırlar, çünkü bu bireyler etik görevliler olarak hareket etmeye daha meyillidirler. Bu, hedefe yönelik eğitim programları, temsil duygusunun teşvik edilmesi ve çalışanların misilleme korkusu olmadan endişelerini dile getirmeleri için fırsatlar sağlayan mekanizmaların oluşturulması yoluyla başarılabılır. Ayrıca örgütler, kimliklerini güçlendirmek için aktif olarak çalışmalı ve bunun güçlü bir etik temeli yansıtmasını sağlamalıdır. Örgütlerinin kimliğiyle derin bir bağ hisseden çalışanların bilgi uçurma faaliyetlerine katılma olasılığı daha yüksektir; dolayısıyla, güçlü ve olumlu bir örgütsel kimliğin beslenmesi etik hesap verebilirliğin teşvik edilmesinde etkili olabilir. Çalışanlar için, işyerindeki etik sorumluluklarını şekillendirmede kontrol odaklarının rolünü kabul etmek zorunludur. İç kontrol odağına sahip bireyler etik bekçiler olarak sorumluluklarını benimsemeli ve örgütlerinin etik kültürünü korumak için gerektiğinde aktif olarak bilgi uçurma eyleminde bulunmalıdır. Aynı şekilde, dış kontrol odağına sahip olanlar da kendi eğilimlerinin farkında olmalı ve eylemsizliğin potansiyel sonuçlarını göz önünde bulundurmalıdır. Öz farkındalık, kolektif sorumluluk duygusuyla birleştiğinde, çalışanları dış belirleyicileri aşmaya ve etik ihlaller gözlemlendiğinde bilgi uçurmaya katılmaya motive etmelidir. Politika yapıcılar için araştırma bulgularının sonuçları, bilgi uçurma eylemine katılanları koruyan ve teşvik eden mevzuat ve düzenlemelerin hazırlanmasının önemini vurgulamaktadır. Bu



nedenle politika yapıcılar, bu farklılıkları barındıran yasal çerçeveler tasarlamalı ve tüm bireylerin misilleme korkusu olmadan etik koruyucular olarak hareket etme yetkisine sahip olmasını sağlamalıdır. Ayrıca, bilgi uçurma davranışını olumlu yönde etkileyebileceğinden, etik ilkeleri vurgulayan örgütsel kimliklerin teşvik edilmesine güçlü bir şekilde odaklanılmalıdır. Güçlü etik kimlikleri aktif olarak teşvik eden örgütlere yönelik teşvikler ve güvenceler, örgütsel şeffaflık ve hesap verebilirliğin daha geniş anlamda ilerletilmesinde güçlü bir araç olarak hizmet edebilir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı Türkiye genelinde taşımacılık hizmetlerinde faaliyet gösteren ve aynı işletmede en az 2 yıllık tecrübesi bulunan 403 kişilik örneklem ile yapılmasıdır. Bu sınırlılığın, bulgularının daha geniş bir yelpazedeki örgütlere genellenebilirliğini potansiyel olarak sınırlandırması göz önünde bulundurularak; gelecekteki araştırmalarda farklı sektörler, örgütsel büyüklükler veya kültürel bağlamlar üzerinde araştırma modelinin test edilmesi önerilmektedir. Bu tür bağlamlar arası çalışmalar, bu bulguların uygulanabilirliği ve bağlamsal faktörlerin bilgi uçurma davranışını şekillendirmedeki rolü hakkında daha detaylı bilgiler sağlayabilir. Bununla birlikte araştırma, bilgi uçurma davranışını etkilemek üzere kontrol odağı ve örgütsel kimlikle etkileşime girebilecek potansiyel aracı ya da düzenleyici değişkenleri incelememiştir. Gelecekteki araştırmalar, etik liderlik, örgüt iklimi ya da bireysel ahlaki değerler gibi değişkenleri inceleyerek bunların belirlenen yapılar arasındaki ilişki üzerindeki potansiyel aracı ya da düzenleyici etkilerini ortaya çıkarabilir. Diğer taraftan, araştırma bilgi uçurma davranışını etkileyen bireysel düzeydeki faktörlere ışık tutarken, örgütsel düzeydeki belirleyicilere değinmemektedir. Gelecekteki araştırma çabaları, bilgi uçurma sürecine daha bütüncül bir bakış açısı sunarak bireysel ve örgütsel faktörler arasındaki etkileşimi keşfedebilir. Bu, resmi raporlama mekanizmalarının varlığı, örgüt kültürü ve bilgi uçurma eylemlerine katılanları koruma politikalarının etkinliği gibi faktörleri kapsayabilir.

KAYNAKÇA

- Akatay, A. (2009). Çalışanların örgütsel kimlik algılarının vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 299-315.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241-267.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aslan, Ş., & Güzel, Ş. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 81-109.
- Ayaz, E., Kurşuncu, R. S., & Çavuş, M. F. (2020). Kontrol odağı ve makyavelizm arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 188-202.
- Baltacı, A. (2017). Bilgi uçurma: Kavram ve kuramsal temeller. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 397-423.
- Bartlett, J.M., Kotrlık, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50.
- Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16, 1-11.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163.
- Blau, G. (1993). Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 66(2), 125-138.
- Boone, C., De Brabander, B., & Van Witteloostuijn, A. (1996). CEO locus of control and small firm performance: An integrative framework and empirical test. *Journal of management studies*, 33(5), 667-700.
- Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-international Journal of Educational Research*, 3(4).
- Cemaloğlu, N., & Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde whistleblowing (bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142.
- Ceva, E., & Bocchiola, M. (2020). Theories of whistleblowing. *Philosophy Compass*, 15(1), e12642.
- Chen, C. X., Nichol, J. E., & Zhou, F. H. (2017). The effect of incentive framing and descriptive norms on internal whistleblowing. *Contemporary Accounting Research*, 34(4), 1757-1778.
- Cherry, J. (2006). The impact of normative influence and locus of control on ethical judgments and intentions: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*, 68, 113-132.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of business ethics*, 43, 65-74.



- Clyde, V., Hanifah, I. A., & Muchlish, M. (2022). Organizational Commitment as Moderating the Relationship between Professional Commitment, Locus of Control, and Professionalism on Whistleblowing Intention. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 5(1), 31-40.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley and Sons.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in public accounting: Influence of identity disclosure, situational context, and personal characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9(1), 191-220.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çetin, Z. (2023). Örgütsel vatandaşlık davranışının bilgi uçurmaya (whistleblowing) etkisinde örgütsel adalet algısının rolü: Beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2262-2283.
- Çoban, A. E., & Hamamcı, Z. (2006). Kontrol odakları farklı ergenlerin karar stratejileri açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(2), 393-402.
- Delk, K. L. (2013). Whistleblowing—Is it really worth the consequences?. *Workplace health & Safety*, 61(2), 61-64.
- Demir, S., & Kobal, H. Y. (2021). Örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığa etkileri: Hakkâri Devlet Hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 109-126.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 39(2), 239-263.
- Ergun Özler, D., Dil Şahin, M. & Giderler Atalay, C. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820-833.
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820-833.
- Gökçe, A. T. (2014). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 261-282.
- Hair J., Black W., Babin B. & Anderson R. (2014). *Multivariate data analysis*, 7th edn, Pearson Education Limited, Harlow, United Kingdom.
- Jones, C., & Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Kara, F., Güzel, A., & Uçan, S. (2016). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin kontrol odağı algısı ve ilişkili bazı faktörlerin belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 3(3), 148-159.
- Kesten, J. B. (2012). Towards a moral agency theory of the shareholder bylaw power. *Temp. L. Rev.*, 85, 485.

- Lonergan, J. M., & Maher, K. J. (2000). The relationship between job characteristics and workplace procrastination as moderated by locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 213.
- Marks, L. I. (1998). Deconstructing locus of control: Implications for practitioners. *Journal of Counseling & Development*, 76(3), 251-260.
- 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, 277-297.
- Meutia, I., Adam, M., & Nurpratiwi, T. (2018). The effect of professional commitment and ethical consideration on the desire to do whistleblowing with locus of control as a moderating variable (study on the banking sector in Palembang). *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 6(3), 363-370.
- Meydan, C. H., & Basım, H. N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99-116.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of business ethics*, 86, 379-396.
- Mitchell, T. R., Smyser, C. M., & Weed, S. E. (1975). Locus of control: Supervision and work satisfaction. *Academy of management journal*, 18(3), 623-631.
- Mueller, S. L., & Thomas, A. S. (2001). Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 51-75.
- Near, J. P., & Dworkin, T. M. (1998). Responses to legislative changes: Corporate whistleblowing policies. *Journal of Business Ethics*, 17, 1551-1561.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- Özbay, A., Kahraman, S., Deniz Özdemir, H., & Güre, G. (2023). Kontrol Odağı ve Ebeveynin Çocuğuyla İletişimi İlişkisi: Genel Öz-Yeterliliğin Aracı Rolü. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 5(2), 111-120.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Palumbo, R., & Manna, R. (2020). Uncovering the relationship between whistleblowing and organizational identity: some preliminary evidence from Italian publicly owned universities. *International Journal of Public Sector Management*, 33(1), 94-112.
- Park, H., Rehg, M. T. ve Lee, D. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A study of South Korean Public Employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403.
- Paşamehmetoğlu, A., & Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business Economics*, 2(4), 75-89.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing ethics*, 13(4), 438-445.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Shahalizadeh, R., Nikoomaram, H., & Heidarpoor, F. (2022). The Role of Ethical Leadership, Professional Identity and Organizational Identity in Whistleblowing Intention about Misconduct by Independent Auditors'. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 6(12), 213-246.
- Su'un, M., Hajering, H., Muslim, M., & Rifky, M. (2020). Professional commitment and locus of control toward intensity in whistleblowing through ethical sensitivity. *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 100-118.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16.
- Tavakolian, H. (1994). Whistle blowing: preventive strategies. *Management Research News*, 17(1/2), 1-11.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.
- Urumsah, D., Syahputra, B. E., & Wicaksono, A. P. (2018). Whistle-blowing Intention: the effects of moral intensity, organizational and professional commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3), 354-367.
- Wahyuni, L., Chariri, A., & Yuyetta, E. A. (2021). Whistleblowing intention: Theory of planned behavior perspectives. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 335-341.
- Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of applied Psychology*, 95(4), 761.
- Yücel, E., & Çizel, B. (2018). Bilişsel uyumsuzluk teorisi üzerine kavramsal bir inceleme: satın alma perspektifi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 13(50), 150-163.