



KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÇALIŞAN SESLİLİĞİ VE ÇALIŞANLARIN BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ¹

Muhammed Enes KAN ²

Öz

Bu çalışmanın amacı çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin çalışan sesliliği ve çalışanların bilgi uçurma davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Çalışma seçilen bir belediye üzerinde gerçekleştirilmiş ve belediye çalışanlarına demografik sorulara ilaveten algılanan örgütsel destek, çalışan sesliliği ve bilgi uçurma davranışı ölçeklerinden oluşan bir anket uygulanmıştır. Çalışanlardan toplam 202 veri toplanarak analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin çalışan sesliliği boyutu ve onun alt boyutları olan teşvik edici seslilik ve yasaklayıcı seslilik boyutlarına anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin bilgi uçurma davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, bilgi uçurma davranışının alt boyutlarından içsel bilgi uçurmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, dışsal bilgi uçurma davranışına ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Bilgi Uçurma, Örgütsel Destek, Çalışan Sesliliği, Kamu Yönetiminde Etik

¹ Bu çalışma Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 07.12.2023 tarihli 393 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

² Öğr. Gör. Dr., Bayburt Üniversitesi, meneskan@bayburt.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9786-9858

Atıf/Citation (APA 6):

Kan, M. E. (2025). Kamu kurumlarında örgütsel desteğin çalışan sesliliği ve çalışanların bilgi uçurma davranışları üzerine etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 157-174. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.1512710>.

THE EFFECT OF ORGANISATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE VOICE AND WHISTLEBLOWING BEHAVIOURS OF EMPLOYEES IN PUBLIC INSTITUTIONS

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of perceived organizational support on employee voice and employee whistleblowing behaviors. The study was conducted in a selected municipality and a questionnaire consisting of perceived organizational support, employee voice and whistleblowing behaviors scales in addition to demographic questions was applied to the municipality employees. A total of 202 data were collected from the employees and these data were analyzed with quantitative analysis methods. The findings show that perceived organizational support has a significant and positive effect on the employee voice dimension and its sub-dimensions of encouraging voice and prohibitive voice. Perceived organizational support has a significant and positive effect on whistleblowing behavior, has a significant and positive effect on internal whistleblowing, one of the sub-dimensions of whistleblowing behavior, and has no significant effect on external whistleblowing behavior.

Keywords : Whistleblowing, Organizational Support, Employee Voice, Ethics in Public Administration

GİRİŞ

Bir kurumun, çalışanlarının mutluluğuna verdiği önemi ve çalışanların kuruma katkılarına ne kadar değer verdiğine dair inancı olarak açıklanan algılanan örgütsel destek kavramı çalışanlar için oldukça önemlidir. Algılanan örgütsel desteğe yönelik yapılan akademik çalışmalar, çalışanların yüksek bir örgütsel destek algıladığında performanslarının arttığını (Erkoç, 2015), iş tatminlerinin yükseldiğini (Dönmez & Topaloğlu, 2020), iş doyumunun arttığını (Yuvka & Gül, 2022), işe tutkunluğun arttığını (Örücü & Hasırcı, 2021), iş benimseme düzeyinin arttığını (Ekşi, 2019) ortaya koymuştur. Kurumlar için olumlu olarak nitelendirilen bu değişkenlerin artmasına ilaveten olumsuz olarak nitelenebilecek durumların da örgütsel destek algısı sayesinde azaldığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Çalışanların örgütsel destek algıları yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin (Yüksel, 2006), işe geç kalma ve iş yavaşlatma gibi davranışlarının azaldığı (Üren & Çorbacıoğlu, 2012) tespit edilmiştir. Çalıştığı kurumda kendini önemli ve güvende hisseden bireyler çalıştığı kuruma karşı daha olumlu duygular besleyecek ve böylece sayılan olumlu sonuçlar ortaya çıkacaktır. Tüm bu çalışmalar kurumların algılanan örgütsel desteği artırması gerekliliği ortaya koymaktadır (Nayır, 2013: 89).

Bireylerin buldukları örgütte fikirlerini ifade etmesi ya da alınan kararlara katılmasını sağlayan tüm sistem ve uygulamaları kapsayan çalışan sesliliği (Lavelle, 2010: 396), olumsuz bir durumdan kaçınmak yerine onu değiştirmek için harekete geçme şeklinde de tanımlanmaktadır (Mowbray, Wilkinson & Tse, 2015: 383). Çalışanların bilgi, fikir ve deneyimlerini kuruma veya işletmeye aktarması, o kurum veya örgütün rekabet gücünü artıracaktır. Çalışan sesliliğinin artırılmasıyla yakalanacak bu ortam için üst yönetimin örgütsel sesliliği teşvik etmesi, çalışanların düşünce ve görüşlerine önem verdiğini hissetmesi faydalı olabilecektir (Bowen ve Blackmon, 2003). Literatürde çalışan sesliliğinin de tıpkı algılanan örgütsel destek gibi örgütler açısından olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşan birçok farklı çalışma mevcuttur. Yapılan çalışmalarda çalışan sesliliği ile iş tatmini (Alfayad & Arif, 2017), üst yönetime güven (Farndale, Van Ruiten, Kelliher & Hope-Hailey, 2011), örgütsel adalet algısı (Turgut & Agun, 2016), iletişim doyumunu (Özbolat & Şehitoğlu, 2018) arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir.

Türkçeye “ıslık çalma” olarak çevrilen whistleblowing, ilk kez 1963 yılında güvenliği ihlal eden tehlikelerin yer aldığı bir hukuki evrakta kullanılmıştır. Kavram etik ya da yasal olmayan davranışların ıslık çalınarak engellenmesi düşüncesine dayanmaktadır (Hersh, 2002: 243). Daha geniş bir ifadeyle whistleblowing “örgütteki bilgilere ulaşabilme hakkına sahip bir kişi tarafından bir zorunluluk olmamasına rağmen isteyerek, örgüt dışında yer alan ve haksızlığı düzeltebilecek yetkiye sahip bir kişi/kuruma, örgüt kapsamında gerçekleşen gerçek/tahmin edilen bir haksızlık ya da önemli

sayılabilecek bir hukuka aykırılık ile ilgili resmîyete geçirilecek bir açığa çıkarma (bilgi uçurma) davranışında bulunmasıdır” (Jubb, 1999). Bilgi uçurma örgütlerdeki olumsuz davranışların ifşa edilmesinde önemli bir davranıştır. Çünkü söz konusu ifşa örgütteki haksızlığı, hileleri, hukuksuzlukları, suistimali veya israfı ortaya çıkararak bu davranışların azalmasına katkıda bulunmaktadır (Saygan, 2011: 11). Yönetim bilimi açısından nispeten yeni bir kavram olarak değerlendirilebilecek bilgi uçurma davranışı son yıllarda bilim insanları tarafından sıklıkla çalışılan bir konu haline gelmiştir. Literatür incelendiğinde whistleblowing ile ilgili birçok farklı çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu çalışmalarda bilgi uçurma davranışının örgütsel adaleti pozitif etkilediği (Alper Ay, 2021), örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkili olduğu (Kaplan & Güven, 2017), örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik ile pozitif ilişkili olduğu (Alper & Erdem, 2021), etik liderlik ile pozitif ilişkili olduğu (Altıntaş, Özata & Bozbayır, 2022), tespit edilmiştir. Yıldız ve Tani (2018) bilgi uçurma eylemlerinin öncülleri ve davranış sonucu meydana gelen sonuçları araştırmış; iş ahlakı ve mesleki bağlılık gibi bireysel belirleyicilerin, örgütsel vatandaşlık örgütsel adalet örgütsel iletişim ödül sistemi gibi örgütsel belirleyicilerin yanında toplumsal kültür ve genel etik ilkelerin bilgi uçurma eylemlerinin öncülleri olduğunu vurgulamıştır. Bilgi uçurma eylemlerinin sonuçlarını da ortaya koyan yazarlar bilgi uçurma ile yolsuzlukların ve yanlışların önüne geçilmesi, suçluların kamuoyu nezdinde görünür olması, kurumsal yozlaşmasının önlenmesi gibi olumlu sonuçlar yaşanabileceği gibi özellikle bu eylemde bulunan kişilerin işten kovulma, dışlanma, yalnız bırakılma (örgütsel izolasyon), psikolojik gerilim, ekonomik gelir kaybı olumsuz tepkilerle karşılaşabileceğinin altını çizmişlerdir. Bu nedenle de bilgi uçurma davranışı oldukça kaygan bir zeminde bulunmaktadır. Örgüt için faydalı sonuçları olan bu eylemler için bireylerin cesaretlendirilmesi oldukça önemli olabilecektir.

Örgütler için bu derece önemli bu üç kavram arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi kurumlar için; çalışanların kendini örgüt için önemli ve değerli hissetmesi, örgütün karar alma süreçlerine katılma niyetlerinin artması, yeni fikirler ile örgüte katkıda bulunması, örgütte meydana gelen yasal ya da etik dışı olayları üst yönetime bildirmesi gibi olumlu davranışların öngörülmesi konusunda oldukça önemlidir. Bu çerçevede bu çalışmada çalışanların örgütsel destek algılarının çalışan sesliliği ve çalışanların bilgi uçurma davranışlarına etkisi incelenecektir. Bu çalışma sonucu elde edilen bulgular ve değerlendirmelerin, özellikle kamu kurumlarında personelin sesliliğinin artırılarak gerek yönetim süreçlerine aktif katılımın sağlanması gerekse yeni fikir, düşünce ve projelerini yönetime rahatça sunması, kurumlarındaki yasa veya etik dışı olayları rahat bir şekilde üst yönetime haber vermesinin sağlanmasına yönelik yol göstereceği düşünülmekte ve literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir. Bu çerçevede üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde çalışmanın değişkenleri olan algılanan örgütsel destek, çalışan sesliliği ve bilgi uçurma kavramları açıklanmış, ikinci bölümünde bir yerel yönetim birimi üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasında veri toplama araçları, verilerin toplanması, analiz edilmesi ve bulguları sunulmuş, son bölümde ise tartışma ve sonuç başlığı altında çalışmada elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve öneriler sunulmuştur.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Algılanan Örgütsel Destek

“Örgütsel destek, çalışanların örgüt aracılığıyla elde ettikleri diğer olanakların yanı sıra, örgütte kalmalarını sağlayan ve örgütün çalışanlarına bağlılık gösterdiğine duyulan güvendir” (Shaffer & Harrison, 2001). Algılanan örgütsel destek ise örgütün çalışanlarının yaptıklarına ne kadar değer verdiği ve çalışanların refahını ne kadar önemseydiği ile ilgilidir. Çalışanın örgütsel destek algısı çalışma arkadaşlarının, yöneticilerinin ve çalıştığı örgütün desteği olmak üzere üç farklı alandan oluşmaktadır. Çalışma arkadaşlarının desteği, çalışanın kendisiyle aynı düzeyde olan, benzer görevleri üstlenen kişilerden aldığı destektir. Yönetici desteği çalışanın yöneticisinden aldığı desteği ifade etmektedir. Çalışılan örgütün desteği ise örgütün çalışanlara gösterdiği desteği ifade etmektedir (Soysal, Yağar & Öke, 2017: 174-190).

Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için, kuruluş amaçlarına yönelik yaptıkları girişimlere ilaveten yeni araştırmalar yaparak da gelişmeyi hedefler. Örgüt üyelerinin içinde buldukları örgüt için gösterdiği performansın ve emeklerinin örgüt tarafından kıymetli bulunması ve bu durumun çalışanlara

hissettirilmesi örgütün geleceği ve çalışanların memnuniyeti açısından oldukça önemlidir (Wang & Netemeyer, 2002: 217). Algıya dayalı bir kavram olan örgütsel destek çalışanlar tarafından düşük ya da yüksek düzeylerde algılanabilmektedir. Yüksek örgütsel destek algısı olan çalışanların, çalıştıkları kurumla güçlü bir iletişime sahip oldukları da belirlenmiştir. Güçlü örgütsel destek algısına sahip çalışanlar kuruma yarar sağlayan davranışlar gösterme düşüncesindedirler (Turunç ve Çelik, 2010: 118). Örgütü tarafından desteklendiğini hisseden çalışanların işlerine ve örgütsel süreçlere olumlu bir bakış açısı geliştirecektir (Buchanan, 1974: 13). Algılanan örgütsel desteğe ilişkin yapılan akademik çalışmalar örgütsel destek algısının yükselmesinin örgütler için olumlu sonuçlar sağladığını göstermektedir.

Çalışan Sesliliği

Örgütsel sessizlik, yönetim bilimi literatüründe “iş görenin bilinçli olarak işiyle ilgili konularda fikrini, düşüncesini, görüş ve bilgilerini söylememesi ve sessiz kalması”(Akın, 2020, s. 206) şeklinde ifade edilen örgütsel sessizlik kavramına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Keeley ve Graham (1991) sesliliği, “bazı sorunları gidermek için bunları dile getirmek” şeklinde ifade etmektedir. Kavramı çalışan sesliliği olarak ele alan Van Dyne ve Le Pine (1998) çalışan sesliliğini; “bireyin mevcut bir durumu değiştirmek için yenilikçi önerilerde bulunma ve standartlaştırılmış prosedürlerde değişiklik önerme eğilimi” şeklinde tanımlamıştır. Tanıma göre çalışan sesi, iş tanımında belirtilmeyen fakat gönüllü olarak yapılan ekstra bir davranıştır. Morrison (2014) ise çalışan sesliliğini “*çalışanların gelişme ve değişimler oluşturma niyetiyle uygun faaliyetleri yapabilmek için işle ilişkili konularda gayri resmi ve ihtiyari olarak fikir, öneri, endişe, problemler hakkında bilgi veya görüşlerini ifade etmesi*” olarak tanımlamaktadır.

Çalışan sesliliği kavramı örgütler için aktif ve yapıcı bir davranış olarak nitelendirilmektedir (Farrell & Rusbult, 1992). Çünkü çalışan sesliliği, muhalefet etme, şikayet etmek veya protesto etmek değildir. Çalışan sesliliği destekleyici, geliştirme ve iyileştirme amaçlı davranışlardır (Van Dyne & LePine, 1998: 110). Çalışan sesliliğine ilişkin yapılan akademik çalışmalar, sesliliğin örgütler için birçok farklı açıdan faydalı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışan sesliliğinin çalışanların işe adanmışlığını artırdığı (Rees, Alfes & Gatenby, 2013), yeni uygulamalara olan uyumu artırdığı (Edmondson, 2003), olumlu davranışlarını geliştirdiği (Morrison & Milliken, 2000), örgütteki ekip ruhunu pekiştirdiği (Arslan & Yener, 2016), iletişim doyumu sağladığı (Özbolet & Şehitoğlu, 2018), örgütsel öğrenmeyi geliştirdiği (Argyris & Schön, 1978), iş tatminini artırdığı (Alfayad & Arif, 2017) tespit edilmiştir.

Bilgi Uçurma

“Örgüt üyelerinin (eski veya mevcut) işverenlerinin kontrolü altındaki yasadışı, ahlaka aykırı veya gayri meşru uygulamaları eyleme geçebilecek kişi veya kuruluşlara ifşa etmesi” olarak tanımlanan (Near & Miceli, 1985: 4) bilgi uçurma (whistleblowing) ABD’de halkın güvenliğini tehdit eden durumların vatandaşlara sızdırılmasını ifade etmek için kullanılmıştır (Charles & Taylor, 1972: 8). Bilgi uçurma davranışının hem içinde bulunulan örgüt hem de toplum açısından önemli sonuçları vardır. Yasal veya etik dışı faaliyetlerin engellenmesinde bilgi uçurma davranışları oldukça önemlidir (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Yasal olmayan davranışların o konuda otorite olan bir kişi veya kuruma bildirilmesiyle o faaliyetler durdurularak örgütün zarar görmesi engellenebilecektir. Bu niteliği ile bilgi uçurma bir örgütteki yanlışları tespit etmek ve onları önlemek için bir denetim mekanizması olarak da görülebilecektir (Patel, 2003). Yasal olmayan davranışların bilgi uçurma davranışıyla ifşalanması sadece örgüt için değil toplum için de faydalıdır. Çünkü bilgi ifşası sonucu yasa dışı faaliyetleri yapanlar tespit edilecek, bu durum benzer eylemlere girişmeye niyetlenenlerin korkmasına yol açarak bu faaliyetleri azaltabilecektir (İnan, 2021: 25).

Bilgi uçurma davranışı her ne kadar olumlu bir davranış olsa da bilgi uçuran kişi açısından olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Diğer bir ifade ile bilgiyi uçuran ihbarcı bu davranışına karşılık birçok olumsuz misillemeyle karşı karşıya kalabilmektedir (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Bilgiyi uçuran ihbarcılar işverenler veya olayın tarafları tarafından dışlanma, maaştan kesme, mobbing, ispiyonculuk ile suçlanma, terfi durdurulması, işten çıkarılma gibi sert karşılıklar alabilmektedir. Daha basit bir ifadeyle bilgi uçuran kişiler kariyerlerini tehlikeye atmaktadır (Near & Miceli, 1985). Bu durum birçok ülkeyi bilgi uçurmaya ilişkin yasal düzenlemeler yaparak hem ihbarcı kişileri korumak

hem de bilgi uçurma davranışını teşvik etmeyi amaçlamıştır. Örneğin Japonya doğrudan ihbarcılarını korumayı amaçlayan “Whistleblower Protection Act (WPA)” yani “İhbarcıyı Koruma Yasası”nı yürürlüğe koymuş (Iwasaki, 2023: 105), Fransa Almanya gibi ülkeler ise başka kanunların içinde ihbarcılarının misillemelere karşı korunacağına yönelik düzenlemeler yapmışlardır (Doğan, 2022: 78).

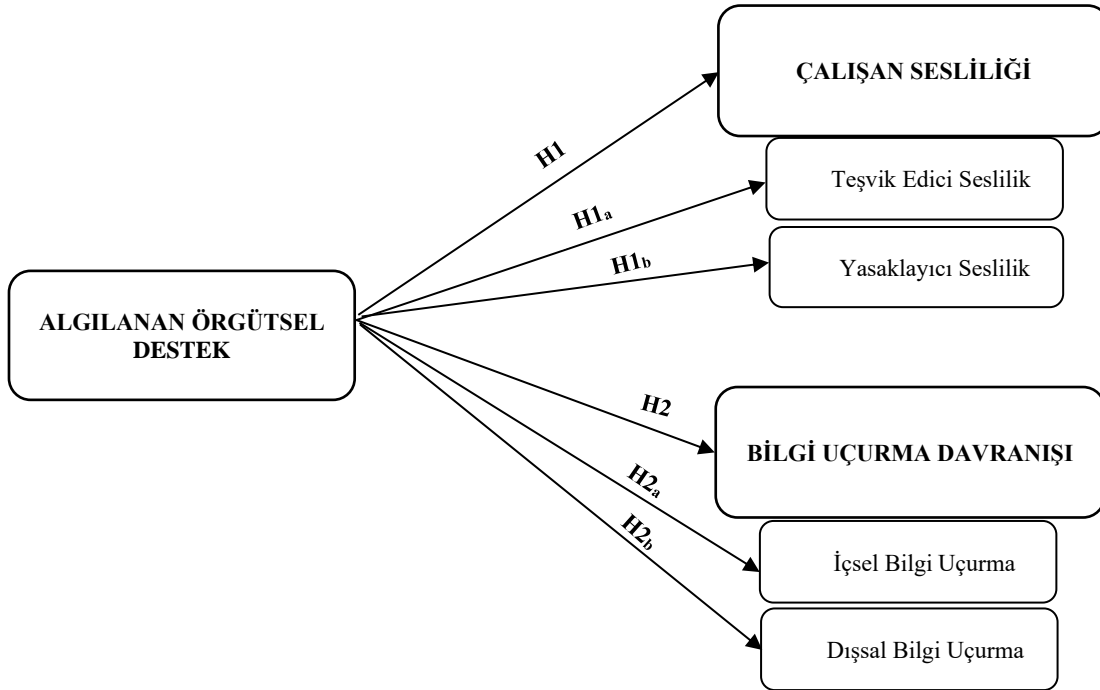
Yasal veya etik olmayan davranışların ortaya çıkarılarak engellenmesinde oldukça önemli bir araç olan bilgi uçurma davranışı bilim insanlarının da dikkatini çekmiş, konuya ilişkin birçok farklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar bilgi uçurma davranışının; örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık gibi örgüt için faydalı durumlarla pozitif ilişkili olduğunu (Kaya, Gökçen & Uzun, 2022; Ertürk, 2016; Kızıltaş, 2014), örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi uçurma davranışını olumlu bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur (Çetin, 2023; Fayganoğlu & Yalçın, 2022). Tani (2018) ise bilgi uçurma eylemlerinin sadece formel yollarla olmadığı, günümüzde etkin iletişim araçlarından biri olan sosyal medya aracılığı ile de bilgi uçurma davranışlarının sergilenerek yasal ya da etik olmayan davranışların ifşalanabildiğini ortaya koymuştur.

II. YÖNTEM

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeline uygun olarak tasarlanmıştır. İlişkisel tarama çalışmaları, iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, bir ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve derecesini tespit etmeyi amaçlar (Fraenkel ve ark., 2011). İlişkisel çalışmalar geleceğe yönelik tahminler yapma imkanı sunduğu için önem arz etmekte ve araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanıldığı ifade edilmektedir (Apak, 2023). Araştırma 07/02/2023 tarih ve E-20852668-821.99-118063 sayılı Etik Kurulu Uygunluk Onay Belgesi ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

a. Araştırma Modeli

Algılanan örgütsel desteğin çalışan sesliliği ve bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmanın araştırma modeli ve hipotezleri Şekil 1 de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de de görüleceği üzere çalışmanın hipotezleri;

H1: Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışan sesliliğini olumlu yönde etkiler.

H1_a: Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanların teşvik edici sesliliğini olumlu yönde etkiler.

H1_b: Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanların yasaklayıcı sesliliğini olumlu yönde etkiler.

H2: Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanların bilgi uçurma davranışlarını olumlu yönde etkiler.

H2_a: Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanların içsel bilgi uçurma davranışlarını olumlu yönde etkiler.

H2_b: Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanların dışsal bilgi uçurma davranışlarını olumlu yönde etkiler.

b. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini çalışma için seçilen il belediyesi oluşturmaktadır. Yerel yönetimler halka en yakın hizmet birimleri olarak vatandaşların kamu personeline, kamu personelinin de vatandaşlara en kolay şekilde ulaşabildiği birimlerdir. Yerel yönetimlerde formel ilişkilerin yanında informal ilişkiler de oldukça yüksektir. Yerel yönetimler merkezi yönetimden çok daha düşük sayıda bir nüfusa hitap etmekte bu nedenle söylem ve eylemlerin yayılması bir hayli hızlı olmaktadır. Son olarak yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlileri nispeten daha küçük bir sosyal çevrede yaşadığından hem iş çevresiyle, hem vatandaşlar ile hem de sosyal hayatta basın ve sivil toplum örgütleri gibi diğer sosyal çevreyle daha yakın ilişkiler kurabilmektedir. Bu durum yerel yönetimler için hem içsel hem de dışsal bilgi uçurma kanallarının sayısını artırmaktadır.

Çalışmanın gerçekleştirildiği belediyeden alınan bilgiye göre kurumun toplam çalışan sayısı 363'tür. Zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik kısıtından dolayı örnekleme başvurulmuştur. Sekaran'ın (1992) örneklem hesaplamasına göre yüzde 95 güven aralığında 187 veriye ulaşılmasının yeterli olacağı varsayılmıştır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi ile belediye çalışanlarının ofislerinde veya görev yaptıkları fabrika, şantiye gibi alanlarda toplanmıştır. Toplam 202 kişiden veri elde edilmiştir.

c. Veri Toplama Araçları

Yerel yönetim personelinin algıladığı örgütsel desteğin çalışan sesliliği ve bilgi uçurma davranışlarına etkisinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekli) ilişkin sorular yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümü ise tamamı beşli Likert ölçeği olan ("1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelendirilen) algılanan örgütsel destek ölçeği, çalışan sesliliği ölçeği ve bilgi uçurma (whistleblowing) ölçeğinden oluşmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 ifadeli ölçek, Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmıştır. Türkçeye uyarlaması Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliğini ise Türe Yılmaz ve Yıldırım (2018) tarafından gerçekleştirmiş, dokuz maddelik ölçeğin genelinin modele uygun olduğu ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı belirlenmiş, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak tespit edilmiştir.

Çalışan Sesliliği Ölçeği: Çalışan sesliliği ölçeği 10 ifadeden oluşmaktadır ve Liang ve diğ. (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 5 sorusu "teşvik edici seslilik" alt boyutunu ölçmeyi amaçlarken diğer 5 sorusu "yasaklayıcı seslilik" boyutunu ölçmeyi amaçlamaktadır.

Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Ölçeği: Çalışmada kullanılan "bilgi uçurma ölçeği" Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilen, Alper ve Erdem (2021) tarafından Türkçeye çevrilen altı sorulu ölçektir. Bu ölçekte altı sorunun üç tanesi "içsel bilgi uçurma" boyutunu, diğer üç tanesi de "dışsal bilgi uçurma" boyutunu oluşturmaktadır.

d. Verilerin Toplanması ve Analizi

Örneklem olarak seçilen belediye personeline anketler ofislerinde veya görev yaptıkları fabrika, şantiye gibi çalışma alanlarına gidilerek yüz yüze doldurulmuştur. Toplamda katılımcılara 220 anket dağıtılmış ve katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Personele anket verilerinin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı açıklanarak sorulara rahat bir şekilde yanıt vermesi amaçlanmıştır. Toplanan veriler araştırmacı tarafından değerlendirildiğinde eksik, hatalı ya da doldurulması unutulmuş olan 10 anket veri setinden çıkarılmıştır. Ardından uç gözlemlerin belirlenebilmesi adına verilerin Mahalanobis uzaklık değerleri incelenmiştir. İnceleme sonucunda 8 adet uç gözlem (25, 38, 69, 84, 127, 163, 186 ve 200) veri setinden çıkarılarak 202 veri ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada öncelikle ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliği ve demografik, tanımlayıcı özelliklere yönelik bulgular sunulmuştur. Son olarak araştırma hipotezlerinin test edilmesi kapsamında regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

III. BULGULAR

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%
Kadın	31	15.3
Erkek	171	84.7
Yaş	N	%
18-25	17	8.4
26-35	58	28.7
36-45	64	31.7
46-55	47	23.3
56 ve Üzeri	16	7.9
Eğitim	N	%
İlk Öğretim	6	3
Lise	101	50
Üniversite	95	47
Çalışma Süresi	N	%
0-1 Yıl	19	9.4
1-5 Yıl	46	22.8
5-10 Yıl	55	27.2
10 Yıl ve Üzeri	82	40.6
Çalışma Şekli	N	%
Memur	34	16.8
Kadrolu İşçi	64	31.7
Taşeron İşçi	104	51.5

Tablo 1’de görüleceği üzere çalışmanın örneklemini oluşturan 202 katılımcının 171’i erkek (%84.7), 31’i (%15.3) kadındır. Katılımcıların önemli bir bölümü 36-45 yaş aralığı (%31.7) ile 26-35 yaş (%28.7) aralığındadır. Katılımcıların eğitim seviyesine göre dağılımda da lise ve üniversite mezunu olanların dengeli bir şekilde dağıldığı, küçük bir farkla da olsa lise mezunlarının sayısının (%50) daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların birçoğu (%40.6) kurumda 10 yıldan uzun bir süredir görev yapmakta ve önemli bir çoğunluğun (%51.5) taşeron işçi statüsünde görevlerine devam ettiği görülmektedir.

Demografik özellikler ortaya konulduktan sonra araştırmada kullanılan ölçeklere güvenilirlik testi uygulanmıştır. Bu bağlamda Cronbach alfa katsayısı ölçeğin güvenilir olup olmadığını veya ne düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Güvenilirlik Testi Sonuçları

	İfade Sayısı	Cronbach Alfa
Algılanan Örgütsel Destek	9	0.840
Çalışan Sesliliği	10	0.937
Teşvik Edici Seslilik	(5)	0.891
Yasaklayıcı Seslilik	(5)	0.931
Bilgi Uçuurma Davranışı	6	0.823
Dışsal Bilgi Uçuurma	(3)	0.878
İçsel Bilgi Uçuurma	(3)	0.791

Tablo 2 incelendiğinde algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.840 olduğu görülmektedir. Çalışan sesliliği ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.937 ve ölçeğin alt boyutları olan teşvik edici seslilik ve yasaklayıcı seslilik boyutlarının güvenilirlik değerlerinin sırasıyla 0.891, 0.931 olduğu görülmektedir. Son olarak bilgi uçuurma davranışı ölçeğinin 0.823 güvenilirlik değeri aldığı ve ölçeğin alt boyutları olan dışsal bilgi uçuurmanın 0.878, içsel bilgi uçuurmanın ise 0.791 güvenilirlik değerine sahip olduğu görülmektedir. Güvenilirlik değerlerinin 0,700 üzerinde hesaplanması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Kline, 2016).

Araştırma amacı kapsamında parametrik analizlerin gerçekleştirilmesi için öncelikle elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Yapılan normallik testi sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Normallik Testi Sonuçları

	\bar{X}	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Örgütsel Destek	3.66	0.047	-0.211	-0.343
Çalışan Sesliliği	3.87	0.056	-0.413	-0.639
Teşvik Edici Seslilik	3.86	0.053	-0.193	-0.592
Yasaklayıcı Seslilik	3.89	0.067	-0.615	-0.587
Bilgi Uçuurma Davranışı	3.57	0.060	-0.167	-0.242
Dışsal Bilgi Uçuurma	2.93	0.085	0.106	-0.849
İçsel Bilgi Uçuurma	4.22	0.058	-1.193	1.390

\bar{X} =Ortalama; S.S.= Standart Sapma

Tablo 3 incelendiğinde “algılanan örgütsel destek”, “çalışan sesliliği” ve “bilgi uçuurma davranışı” ölçeklerinin yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna rağmen “dışsal bilgi uçuurma” alt boyutu ise çalışmanın en düşük ortalama değerine sahip boyutu olarak dikkat çekmektedir. George ve

Mallery (2010) bir çalışmada parametrik analizlerin uygulanabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin $-1,5$ aralığında olması gerekliliğini vurgulamıştır. Tablo 3 incelendiğinde bütün ölçeklerin ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu sınırlar içinde kaldığı ve dolayısıyla parametrik analize uygun olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla AMOS programından doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinin uygulanmasında algılanan örgütsel destek, çalışan sesliliği (teşvik edici seslilik ve yasaklayıcı seslilik), bilgi uçurma davranışı (içsel bilgi uçurma ve dışsal bilgi uçurma) boyutları birlikte ölçülmüştür. Hair ve arkadaşları (2014: 115) çalışmasında faktör yük değerlerinin $0,50$ ’nin, t değerlerinin ise $1,96$ ’nın üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Bu çerçevede faktör yükü değeri $0,50$ ’den düşük olan algılanan örgütsel destek boyutundaki “Aod8” (faktör yükü= $0,171$) ifadesi ölçekten çıkarılıp tekrar analiz edilerek doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükü	CR	AVE
Algılanan Örgütsel Destek	Aöd1	0.664	0.857	0.536
	Aöd2	0.661		
	Aöd3	0.831		
	Aöd4	0.587		
	Aöd5	0.513		
	Aöd6	0.639		
	Aöd7	0.698		
	Aöd9	0.714		
	Teşvik Edici Seslilik (Çalışan Sesliliği)	Tes1		
Tes2		0.531		
Tes3		0.654		
Tes4		0.848		
Tes5		0.827		
Yasaklayıcı Seslilik (Çalışan Sesliliği)	Ys1	0.907	0.934	0.739
	Ys2	0.875		
	Ys3	0.908		
	Ys4	0.898		
	Ys5	0.705		
Dbu1	0.856			

Dışsal Bilgi Uçurma (Bilgi Uçurma Davranışı)	Dbu2	0.832	0.879	0.707
	Dbu3	0.835		
	İbu1	0.714		
İçsel Bilgi Uçurma (Bilgi Uçurma Davranışı)	İbu2	0.776	0.818	0.600
	İbu3	0.830		

Tablo 4’de görüleceği üzere algılanan örgütsel destek ölçeğinin en yüksek faktör değeri 0.831 ile Aöd3 ifadesinde, en düşük değeri ise 0.513 ile Aöd5 ifadesinde gerçekleşmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda uyum indekslerinin iyi uyum seviyesinde olduğu görülmektedir [$X^2(35,240)/df(16)= 2,20$, RMSEA= .077, NFI= .95, TLI= .95, CFI= .97, IFI= .97, SRMR= .040, GFI= .96]. Çalışan sesliliği boyutunu oluşturan teşvik edici seslilik ve yasaklayıcı seslilik alt boyutlarında ise Ys3 ifadesinin 0.908 faktör yükü ile en büyük değeri, Tes2 ifadesinin ise 0.531 faktör yükü ile en küçük değeri aldığı görülmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda çalışan sesliliği boyutunun uyum indekslerinin de iyi uyum seviyesinde olduğu görülmektedir [$X^2(67,042)/df(30)= 2,23$, RMSEA= .078, NFI= .96, TLI= .97, CFI= .98, IFI= .98, SRMR= .037, GFI= .94]. Son olarak bilgi uçurma davranışı boyutunu oluşturan dışsal bilgi uçurma davranışı ve içsel bilgi uçurma davranışı faktör yükleri incelendiğinde ise 0.856 faktör yüküne sahip Dbu1 ifadesinin en yüksek değere ulaştığı 0.714 faktör yüküne sahip İbu1 ifadesinin ise en az değere sahip ifade olduğu görülmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda bilgi uçurma davranışı boyutunun da uyum indekslerinin iyi uyum seviyesinde olduğu görülmektedir [$X^2(15,686)/df(8)= 1,96$, RMSEA= .069, NFI= .97, TLI= .97, CFI= .99, IFI= .99, SRMR= .036, GFI= .97].

Yapısal modelin bütüncül olarak geçerli olabilmesi için AVE (Açıklanan Ortalama Varyans) ve CR (Birleşik Güvenilirlik) değerlerine bakılmaktadır. Ayrıca ayırt edici geçerlik değerleri de incelenmiştir. Yapılan çalışmalarda AVE değerinin 0.50 ve üzeri olması gerektiği ifade edilmektedir. CR değerinin ise AVE değerinden yüksek olmakla birlikte 0.70 ve üzeri olması gerektiği vurgulanmaktadır (Hair vd. 2014: 103). Tablo 4’te bütün ölçekler incelendiğinde en düşük AVE değerinin 0.536, en düşük CR değerinin ise 0.818 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yapısal modelin bütüncül olarak geçerli olduğu söylenilebilecektir. Ayrıca Tablo 5 boyutların korelasyon katsayılarının AVE’nin kareköklerinden küçük olduğunu göstermektedir. Bu durumda ayırt edici geçerliğin sağlandığını ortaya çıkarmaktadır (Gürbüz, 2019).

Tablo 5. Ayırt Edici Geçerlik Tablosu

Boyutlar	1	2	3	4	5
1. Teşvik Edici Seslilik	0.768				
2. Algılanan Örgütsel Destek	0.536*	0.660			
3. Dışsal Bilgi Uçurma	0.219*	0.203*	0.841		
4. İçsel Bilgi Uçurma Ibu	0.427*	0.629*	0.463*	0.774	
5. Yasaklayıcı Seslilik	0.733*	0.624*	0.312*	0.532*	0.842

*p < 0.01

Algılanan örgütsel desteğin çalışan sesliliğine ve çalışanların bilgi uçurma davranışlarına etkisinin tespit edilmesi için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Benzer şekilde algılanan örgütsel desteğin, çalışan sesliliğinin alt boyutlarına (teşvik edici seslilik ve yasaklayıcı seslilik) ve bilgi uçurma davranışının alt boyutlarına (dışsal bilgi uçurma ve içsel bilgi uçurma) etkisi aynı yöntemle ölçülmüştür. Yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçları tek bir tabloda (Tablo 6) sunulmuştur.

Tablo 6. Basit Doğrusal Regresyon Analizleri

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	(β)	t	p	F	R ²
Algılanan örgütsel destek	Çalışan Sesliliği	0.582	10.131	0.000*	102.643	0.339
	Teşvik Edici Seslilik	0.504	8.243	0.000*	67.949	0.254
	Yasaklayıcı Seslilik	0.572	9.853	0.000*	97.073	0.327
	Bilgi Uçurma Davranışı	0.330	4.945	0.000*	24.457	0.109
	Dışsal Bilgi Uçurma	0.116	1.656	0.099	2.744	0.014
	İçsel Bilgi Uçurma	0.516	8.520	0.000*	72.590	0.266

*(p<0.01)

Tablo 6'ya göre algılanan örgütsel desteğin çalışan sesliliği üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı (F=102.643; p<0,01) olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen bulguya göre algılanan örgütsel desteğin çalışan sesliliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Gözlemlenen sonuçlar doğrultusunda çalışmanın ilk hipotezi H1 (Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışan sesliliğini olumlu yönde etkiler) kabul edilmiştir.

Tablo 6'ya göre algılanan örgütsel desteğin çalışan sesliliğinin bir alt boyutu olan teşvik edici seslilik üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı (F=67.949; p<0,01) olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen bulguya göre algılanan örgütsel desteğin teşvik edici seslilik üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Gözlemlenen sonuçlar doğrultusunda çalışmanın ikinci hipotezi H1_a (Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanların teşvik edici sesliliğini olumlu yönde etkiler) kabul edilmiştir.

Tablo 6'ya göre algılanan örgütsel desteğin çalışan sesliliğinin bir alt boyutu olan yasaklayıcı seslilik üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı (F=97.073; p<0,01) olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen bulguya göre algılanan örgütsel desteğin yasaklayıcı seslilik üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Gözlemlenen sonuçlar doğrultusunda çalışmanın üçüncü hipotezi H1_b (Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek çalışanların yasaklayıcı sesliliğini olumlu yönde etkiler) kabul edilmiştir.

Tablo 6'ya göre algılanan örgütsel desteğin çalışanların bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı (F=24.457; p<0,01) olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen bulguya göre algılanan örgütsel desteğin bilgi uçurma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Gözlemlenen sonuçlar doğrultusunda çalışmanın dördüncü hipotezi H2 (Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanlarının bilgi uçurma davranışlarını olumlu yönde etkiler) kabul edilmiştir.

Tablo 6'ya göre algılanan örgütsel desteğin bilgi uçurma davranışının bir alt boyutu olan içsel bilgi uçurma üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı (F=72.590; p<0,01) olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen bulguya göre algılanan örgütsel desteğin içsel bilgi uçurma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Gözlemlenen sonuçlar doğrultusunda çalışmanın beşinci hipotezi H2_a (Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanlarının dışsal bilgi uçurma davranışlarını olumlu yönde etkiler) kabul edilmiştir.

Tablo 6'ya göre algılanan örgütsel desteğin bilgi uçurma davranışının bir alt boyutu olan dışsal bilgi uçurma üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı (F=2.744; p>0,01) olmadığı tespit edilmiştir. Belirlenen bulguya göre algılanan örgütsel desteğin dışsal bilgi uçurma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını söylemek mümkündür. Gözlemlenen sonuçlar doğrultusunda çalışmanın altıncı hipotezi H2_b (Kamu kurumunda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, çalışanlarının içsel bilgi uçurma davranışlarını olumlu yönde etkiler) kabul edilmemiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kurumda çalışan personelin mutluluğu ve katkılarına verilen değer olarak tanımlanan örgütsel destek olgusu, çalışanların performansları, iş doyumları, iş benimsemeleri, iş tutkunluğu gibi önemli faktörlerde örgüte katkı sağlayan değerli bir unsurdur. Çalışanların örgütsel olay ve kararlara katılımı, fikirlerini ifade etmeleri gibi uygulamaları kapsayan çalışan sesliliği de örgütsel destek gibi örgütler için oldukça önemli unsurlardan biridir. Çünkü çalışan sesliliğinin yüksek olduğu örgütlerde iş tatmini ve iş doyumunu gibi olumlu duyguların pekiştiği görülmektedir. Örgütteki yasa ya da etik dışı unsurların ilgili birimlere ihbar edilmesi olarak tanımlanan bilgi uçurma davranışı da örgütteki söz konusu olumsuz davranışların azaltılması, örgütün imajının ve kaynaklarının korunması bakımından önemlidir. Örgütsel faaliyetlerde başarı elde edilmesinde olumlu katkıları ile bilinen bu üç kavram arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi bu çalışmanın motivasyon kaynağı olmuş ve çalışmada, kamu çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin, çalışan sesliliği ve bilgi uçurma davranışlarına olan etkisi araştırılmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgular çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin çalışan sesliliği üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum kendilerinin üst yönetim ve arkadaşları tarafından desteklendiğini, kendisine değer verildiğini hisseden çalışanların, işiyle ilgili konularda fikrini, düşüncesini ve bilgilerini ifade ederek sessiz kalmadığını, görüşlerini bildirmekte daha cesur davrandığını göstermektedir. Çalışmada elde edilen bulgular algılanan örgütsel desteğin çalışan sesliliğinin her iki alt boyutuna da (teşvik edici seslilik ve yasaklayıcı seslilik) anlamlı ve pozitif şekilde etkilediğini göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin artması, iş görenlerin örgütteki karar alma süreçlerine katılımını, yeni fikirler ve projeler üretme yönündeki motivasyonlarını, iş yapış süreçlerinde iyileştirmelere katkıda bulunmalarını içeren teşvik edici sesliliği olumlu etkilemektedir. Benzer şekilde algılanan örgütsel desteğin artması çalışanların iş yerindeki sorunları hem arkadaşlarına hem de yönetime karşı dile getirmesi ve aksaklıkları ortaya koyabilmesine atıfta bulunan yasaklayıcı sesliliklerinin artmasını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum örgütsel desteği hisseden çalışanların örgütün gelişmesi ve ilerlenmesini sağlamak üzere yeni fikirler geliştirmesi, bu yeni fikirleri açıkça dile getirebilmesi, örgütsel hedeflere ulaşabilmek için yapıcı fikirlerini gündeme getirmesinde önemli olduğunu göstermektedir. Çalışanlar kendilerinin desteklendiğini hissettikçe bu konuda daha cesur davranabilmektedir. Benzer durum çalışanların hata veya yanlış olarak gördüğü durumları dile getirebilmesinde de görülmektedir. Örgütsel desteği hisseden iş görenler çalışma arkadaşlarıyla ters düşme ihtimalleri olsa dahi iş süreçlerindeki veya örgüt içindeki sorunları dile getirme konusunda çekingen davranmamaktadır. Çalışmada elde edilen bu sonuçlar algılanan örgütsel destek ve çalışan sesliliği konusundaki literatürdeki diğer çalışmalar ile uyumludur. Tucker ve arkadaşları (2008) otobüs şoförleri üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların güvenlikleri için örgütsel desteği hissetmelerinin çalışan sesliliği üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir. Loi ve arkadaşları (2014) Macau'daki dört otelde çalışan 141 yabancı işçiye anket uygulamış, algılanan örgütsel desteğin teşvik edici seslilik ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bildirmiştir. Amah ve Sese (2018) Nijerya'dan 250 katılımcı üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel destek algısı ile çalışan sesliliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Türkiye'de ise örgütsel destek ve çalışan sesliliği ilişkisi konusunda akademik çalışmaların daha çok çalışan sesliliğinin zıttı olan çalışan sessizliği kavramı üzerinden yürütüldüğü görülmektedir. Tekmen (2016) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel desteğin çalışan sessizliği üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yürük ve arkadaşları (2016) farklı sektörlerde çalışan kişiler üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiş ve algılanan örgütsel desteğin, kabullenici ve savunmacı sessizliği azalttığını bildirmiştir. Akçin (2018) eğitim sektörü üzerinde gerçekleştirdiği tez çalışmasında örgütsel desteğin arttıkça sessizliğin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Salkın (2019) örgütsel destek algısı ve örgütsel sessizlik ilişkisini öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada araştırmış ve örgütsel desteğin çalışan sessizliği üzerinde negatif etkili olduğunu bildirmiştir. Nazik Özalp (2021) hazırladığı tez çalışmasında özel sektörde algılanan örgütsel desteğin örgütsel sessizlik üzerinde etkisini araştırmış ve algılanan örgütsel desteğin artışının sessizliği azalttığını tespit etmiştir. Farklı örneklemeler üzerinde yapılan çalışmalar, algılanan örgütsel desteğin çalışan sessizliği üzerinde negatif etkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum algılanan örgütsel desteğin çalışan sesliliği üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu sonucuna ulaşan bu çalışmanın sonuçlarının literatür ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin çalışanların bilgi uçurma davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum çalışanların üst yönetim ve çalışma arkadaşları tarafından desteklendiğini hissettiğinde kurumdaki yasal

ya da etik ihlallerini ihbar etme eğilimlerinin arttığını göstermektedir. Kendisine değer verildiğini ve örgüt için önemli olduğunu düşünen kişiler örgütün zararına olan eylemleri ihbar ederek bunların önüne geçilmesine katkıda bulunmaktadır. Çalışmada bilgi uçurma davranışı içsel bilgi uçurma ve dışsal bilgi uçurma olarak iki alt boyutta ölçülmüştür. İçsel bilgi uçurma, yasal ya da etik olmayan davranışlar kurum içindeki birimlere ihbar edilmesini içerirken, dışsal bilgi uçurma bu eylemlerin kamuoyu, mahkeme, medya gibi iş yeri dışındaki diğer kurum veya kişilere bildirilmesini ifade etmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular algılanan örgütsel desteğin çalışanların içsel bilgi uçurma davranışlarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Yani algılanan örgütsel desteğin artışı ile iş görenler örgüte zarar veren eylemleri örgüt içi birimlere ihbar etmeye yönelimi de artmaktadır. Örgütsel destek algısının yüksek olduğu yerlerde çalışanların kuruma ve işe bağlılıklarının arttığı birçok akademik çalışma ile ortaya konulmuştur. (Özdevecioğlu, 2003; Kaplan & Ögüt, 2012; Tamer & Bozaykut Bük, 2020). Yüksek bir örgütsel destek hisseden çalışanların kuruma duydukları aidiyet nedeniyle, bilgi uçurma davranışına daha fazla yöneldiği düşünülmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular algılanan örgütsel desteğin dışsal bilgi uçurma davranışına yönelik anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin bilgi uçurma davranışını ve içsel bilgi uçurma davranışını pozitif yönde etkilediği düşünüldüğünde, bu bulgu çalışmanın en dikkat çekici bulgularından biri olmaktadır. Örgütsel desteği hisseden çalışanlar kurum içi kanalları kullanarak yasal ya da etik olmayan durumları ihbar ederken bu bilgileri kurum dışı aktörlere aktarmakta aynı eğilime sahip değillerdir. Bu durumun bir kaç nedeni olabilecektir. Bunlardan ilki çalışanlar örgütsel desteği hissettiklerinde arkadaşları ve amirlerine karşı konuşmakta ve gördüğü usulsüzlükleri anlatmak da daha cesur olabilmekte buna rağmen değer gördüğü kurumu, kurum dışı aktörlere ihbar etmenin kötü bir davranış olabileceğini düşünmesinden kaynaklanabilecektir. Kişiler sahiplendiği kurumların imajını korumak için “kol kırılır yen içinde kalır” mantığı ile hareket edebilmektedir. Bu düşünce yapısı ise ihbarcılığın kurum dışı aktörlere yapılmasını engellemektedir. Bir diğer sebep kurumu, kurum dışı birimlere ihbar etmenin misillemelere yol açabileceği korkusu olabilecektir. Kurum dışı ihbarlar çoğu zaman farklı misillemeleri (dışlanma, maaş kesintisi, mobbing vb.) beraberinde getirmektedir (Near & Miceli, 1985; Fatoki, 2013). Çalışanların bu misillemelerden kendini koruma içgüdüleri ve kurumdaki arkadaşları tarafından, kurumu dışarı ihbar eden bir ispiyoncu olarak görülmekten çekinmesi dışsal bilgi uçurma eğiliminin daha düşük olmasına yol açtığı söylenebilecektir. Çalışmada elde edilen bu sonuç literatürde yapılmış bazı çalışmalar ile uyumludur. Iskandar ve Hartati (2021) ise algılanan örgütsel destek arttıkça bilgi uçurma davranışının da arttığını bildirmiştir. Priyastivi ve Halim (2018) Endonezya'daki yerel yönetim örgütlerinde bilgi uçurma kararına karşı denetçi desteği ve korumasının etkisini ampirik olarak incelemiştirlerdir. 48 Muhasebe Yüksek Lisans öğrencisi üzerinde deneysel yöntem kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, çalışanın, işvereni tarafından desteklendiğini hissettiğinde dolandırıcılığı ihbar etme konusunda cesur olabileceği tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde bazı çalışmalarda ise bu çalışmanın sonuçlarının tersine sonuçların da elde edildiği görülmüştür. Sims ve Keenan (1998) 248 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulayarak bilgi uçurma davranışının belirleyicilerini incelemiştir. Yazarlar çalışma sonucunda örgütsel desteğin dışsal bilgi uçurmaya etkisinin bulunmadığının tespit edildiği bu çalışmanın aksine, yönetici destek algısının artmasının dışsal bilgi uçurma davranışı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kamarunzaman ve arkadaşları (2012) örgütsel destek algısı ne kadar yüksek olursa olsun, kişinin maruz kalacağı kişisel maliyet beklentisi fazla olursa bilgi uçurma eylemlerine girişmeye çekineceğini bildirmiştir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular çalışanların örgütsel desteği arkalarında hissettikçe hem örgüte katkıda bulunacak şekilde sesliliklerinin artacağını hem de örgüte zarar veren davranışları ihbar ederek bunların ortadan kaldırılmasına katkıda bulunacağını göstermektedir. Örgüte yeni projelerin sunulması, iş süreçlerinin iyileştirilmesi, yasal veya etik olmayan davranışların azaltılmasını isteyen örgütlerin çalışanları değerli hissettirerek onları desteklemesi oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

- Akçin K. (2018). *Çalışanların örgütsel destek algısı ve psikolojik sahiplenmelerinin, sessizlik davranışlarına ve görev performansına etkisi: eğitim sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bursa)
- Akın, Ö. (2020). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderliğin örgütsel sessizliğe etkisi. *TESAM Akademi*, 7(1), 199-228.
- Alfayad, Z. & Arif, L. S. M. (2017). Employee voice and job satisfaction: An application of Herzberg two-factor theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156.
- Alfayad, Z., & Arif, L. S. M. (2017). Employee voice and job satisfaction: an application of Herzberg's two-factor theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156.
- Alper Ay, F. (2021). Adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak, örgütsel adaletin whistleblowing (ifşa etme) niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246–266.
- Alper, M. & Erdem, İ. (2021). Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 550-567. Doi: 10.24315/Tred.602518
- Alper, M., & Erdem, İ. (2021). Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 550-567. <https://doi.org/10.24315/tred.602518>
- Altıntaş, M., Özata, M., & Bozbayır, O. (2022). Ethical leadership and whistleblowing: a research in higher education. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 864-892.
- Amah, O. E., & Sese, E. (2018). Relational Energy & Employee Engagement: Role of Employee Voice & Organisational Support. *Indian Journal of Industrial Relations*, 53(3), 475–487. <https://www.jstor.org/stable/26536472>
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26 (79), 112-130.
- Apak, Ö. C. (2023). Destinasyon imajının destinasyon aidiyetine etkisi: İzmir ilini ziyaret edenler üzerine bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 10(1), 69-84.
- Argyris, C., & Schön, D. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*, Addison-Wesley, MA.
- Arslan, A., & Yener, S. (2016). İşgören sesliliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 173-191.
- Bowen F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice, *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1393-1417.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in Works organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Büyüköztürk, Ş. ve vd. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Geliştirilmiş 13. Baskı). Pegem Akademi A Yayıncılık, Ankara.
- 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.
- Charles, P. & Taylor, B. (1972). *Blowing the whistle: Dissent in the public interest*. New York: Praeger Publishers.
- Doğan, M. A. (2022). *2017 -2020 Yılları Arasında Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvuruların Whistleblowing - İhbarcılık Mekanizması Açısından Analizi* (Yüksek Lisans Tezi Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara).
- Edmondson, A. C. (2003). Speaking up in the operating room: How team leaders promote learning in interdisciplinary action teams. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419-1452.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 7, 500–507.
- Ekşi, Ş. (2019). *Algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlar örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir)
- Erenler Tekmen, E. (2016). Çalışan sessizlik davranışının azaltılmasında algılanan örgütsel destek etkili midir? *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 53-75.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul)
- Ertürk, A. (2016). Ortaöğretim kurumlarında bilgi uçurma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-22.
- Farndale, E., Van Ruiten, J., Kelliher, C. & Hope-Hailey, V. (2011). The influence of perceived employee voice on organizational commitment: An exchange perspective. *Human Resource Management*, 50(1), 113-129. <https://doi.org/10.1002/hrm.20404>
- Fatoki, Olawale (2013). Internal whistleblowing intentions of accounting students in south africa: the impact of fear of retaliation, materiality and gender, *Journal of Social Science*, 37(1), 31-44.

- Fayganoğlu, P. & Yalçın, R. C. (2022). Örgüt içi etik davranışlar ve bilgi uçurma ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 17(3).
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill Humanities/Social Sciences Languages.
- Funda, N. (2013). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89-106.
- George, D. & Mallery, P. (2010). *Spss for windows step by step: a simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Gümüş Dönmez, F. & Topaloğlu, C. (2020). Otel çalışanlarında algılanan örgütsel destek, iş yeri yalnızlığı ve iş tatmini ilişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311-324.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel İlkeler ve Uygulamalı Analizler (IBM AMOS Uygulamalı, Örnek Veri Setleri)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson New International Edition.
- Hersh, M.A. (2002). Whistleblowers-heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Holland, P., Cooper, B., & Sheehan, C. (2016). Employee Voice, Supervisor Support, and Engagement: The Mediating Role of Trust. First published: 31 August 2016 <https://doi.org/10.1002/hrm.21809>
- İnan, A (2021). *Muhasebe Hilelerinin Açığa Çıkarılmasında Şirket Çalışanlarının Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Niyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yalova).
- Iskandar, A. & Hartati, I. (2021). The role of organizational supporting in moderating the whistleblowing behavior intention. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*. 17. 10. 10.30742/equilibrium.v17i1.990.
- Iwasaki, M. (2023). Whistleblowers as defenders of human rights: the whistleblower protection act in japan. *Business and Human Rights Journal*, 8(1), 103-109. doi:10.1017/bhj.2022.41.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kaplan, Ç. & Güven, A. (2017). Yerel yönetimlerde örgütsel bağlılık ve whistleblowing. *TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi*. 9(36). 41-51.
- Kaplan, Y., & Ögüt, P. (2012). algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Kaya, A., Göçen, A., & Uzun, M. (2022). Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerinin örgütsel sinizm ve özdeşleşme ile olan ilişkisi: bir yol analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 207-224. <https://doi.org/10.17679/inuefd.992293>.
- Keeley, M. & Graham, J.W. (1991). Exit, voice and ethics. *Journal of Business Ethics*, 10(5), 349-355.
- Kızıldaş, A. (2015). İzmir ili ilkököl öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkileri. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir)
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modelinh (4th ed.)*. The Guilford Press.
- Liang, Jian, Farh, Crystal IC, & Farh, Jiing-Lih, (2012) Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination, *Academy of Management Journal*, 55 (1), 71-92.
- Loi, R., Ao, O, K.Y., Xu, A. J. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress, *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.001>.
- Mesmer-Magnus JR & Viswesvaran C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173-197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 173-97.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Mowbray, P. K., Wilkinson, A. & Tse, H. H. (2015). An integrative review of employee voice: Identifying a common conceptualization and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(3), 382-400. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12045>
- N. Z. Kamarunzaman, A. A. Zawawi, Z. H. Hussin & J. K. Campbell, (2012). Whistle blowing intention in relation to perceived organizational support, attitude to whistle blow, channel of communication among public servant, *IEEE Symposium on Business, Engineering and Industrial Applications*, 285-289. doi: 10.1109/ISBEIA.2012.6422888.

- Nazik Özalp, H. (2021) *Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, bireysel yenilikçilik ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul)
- Near JP & Miceli MP. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1): 1-16.
- Örücü, E. & Hasırcı, I. (2021). Örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk ilişkisi: bankacılık sektörü ile ilgili bir araştırma örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 76 (4), 1023-1044.
- Özbozat, G. & Şehitoğlu, Y. (2018). Çalışan sesliliği ile iletişim doyumu arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 35-49.
- Özdevecioğlu, M. (2016). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Park, H. & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – a survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Priyastiwı, P. & Halim, A. (2018) the influence of supervisor's support and protection against whistleblowing decision in the organizations of local government in Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*. 21(3), 291-320. DOI 10.33312/ijar.362.
- Rees, C., Alfes, K., & Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2780-2798.
- Salkın, O. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş)
- Saygan, S. (2011). Whistleblowing ve Örgütsel etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya)
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business – a skill building approach*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Shaffer, M. A., & Harrison, D. A. (2001). Forgotten partners of international assignments: Development and test of a model of spouse adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 238.
- Sims, R.L., Keenan, J.P. (1998). Predictors of external whistleblowing: organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411–421 <https://doi.org/10.1023/A:1005763807868>
- Soysal, A., Yağar, F. & Öke, P. (2018), hasta danışmanlarının örgütsel destek ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(1): 174-190.
- Stassen, M. & Ursel, N.D., (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201–220.
- Tamer, İ., & Bozaykut Bük, T. (2020). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 139-147.
- Tani, E. (2018). *Sosyal medyada bilgi uçurma (whistleblowing) davranışı*. İçinde H. Yıldız (Ed.), Sosyal medyanın iş yaşamındaki yeri (ss. 278-299). Beta Yayınları.
- Tucker, S., Chmiel, N., Turner, N., Hershcovis, M. S., & Stride, C. B. (2008). Perceived organizational support for safety and employee safety voice: The mediating role of coworker support for safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 319–330. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.4.319>
- Türe Yılmaz, A. & Yildirim, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeği'nin hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 9-18.
- Turgut, T. & Agun, H. (2016). The relationship between organizational justice and organizational cynicism: The mediating role of psychological capital and employee voice. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 15-26. <https://doi.org/10.25203/idd.276269>
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13693/165728>
- Üren, S. G. & Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
- Van Dyne, L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Wang, G. & Netemeyer, R. G. (2002), The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self-Efficacy, and Performance, *Journal of The Academy of Marketing Science*, 30(3), 217–228.
- Yıldız, H., & Tani, E. (2019). Bilgi uçurma davranışının öncülleri ve sonuçları. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 7(14), 53-67.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 35, 7-32.

Kan, M. E. (2025). Kamu kurumlarında örgütsel desteğin çalışan sesliliği ve çalışanların bilgi uçurma davranışları üzerine etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 157-174.

Yürür, Ş., Sayılar, Y., Yeloğlu, H. O. & Sözen, C. (2016). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sessizliğin önlenmesindeki rolü. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 1-26.

Yuvka, A. & Gül, İ. (2022). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (61) ,75-97.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir. Bu çalışma Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 07.12.2023 tarihli 393 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Teşekkür : Yayın sürecinde katkısı olan hakemlere ve editör kuruluna teşekkür ederiz.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study. This study was approved by the Bayburt University Ethics Committee with the decision numbered 393 dated 07.12.2023.

Acknowledgement : We thank the referees and editorial board who contributed to the publishing process.
