



Etik İhlalleri Bildirme Niyeti Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Akademik Personel Üzerinde İnceleme

The Role of Organizational Justice Perception on Whistleblowing Intention Behaviour: A Research on Academic Staff

Mustafa Özgün ATALAY¹, Taner ACUNER²

Öz

Globalleşme, iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte toplumların bilgi ve bilinç seviyelerindeki artış bireysel, toplumsal ve örgütsel yaşamı etkilemektedir. Köklü bir değişim sürecinde faaliyet gösteren örgütlerin iş süreçlerinde ahlaki yönden belli bir düzeye sahip olmaları, gerek çalışanlar gerekse toplum açısından arzu edilen bir durumdur. Kamu ya da özel sektör fark etmeksizin; etkin, verimli ve sürdürülebilir olma amacı taşıyan örgütlerin bu amaçlara ulaşırken etik ve ahlaki değerlerden ödün vermemeleri beklenmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, kurumlarda gerçekleşen etik ihlallerin bildirilme niyeti üzerinde örgütsel adalet algısının rolünü ortaya koymaktır. Anket yöntemi kullanılan çalışmaya 330 akademik personel katılmıştır. Araştırma verileri; normallik testi, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada örgütsel adalet algısının, içsel, resmi ve informal bildirme niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği; bununla birlikte, anonim bildirme niyetini ise anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma eğitim sektöründe yapılan ilk çalışma niteliği taşımakta olup çalışmanın literatüre bu yönüyle katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik İhlalleri Bildirme Niyeti, Örgütsel Adalet

Jel Kodu: D23, L20, M12

Abstract

With the developments in globalization, communication and information technologies, the increase in the level of knowledge and consciousness of societies affects and changes individual, social and organizational life. The fact that the organizations operating in a radical change process have a certain level of morality in their business processes is desirable in terms of both the employees and the society. Regardless of public or private sector; organizations aiming at efficiency, efficiency and sustainability should not compromise ethical and moral values when reaching these objectives. In this context, the aim of this study is to reveal the role of the perception of organizational justice on the intention of whistleblowing in institutions. The research was conducted on 330 academic staff at a state university in 2017. Factor, correlation analyses and normality test, reliability and regression analysis has been used to analyze research data. As a result of this study, it has been found that organizational justice has a significant and positive effect on internal, formal and informal whistleblowing behaviour as well as a negative effect on anonymous whistleblowing behaviour. This study, which is examined in the context of organizational justice, is the first study in education sector and it is thought to theoretical contribute to the literature.

Keywords: Ethics, Whistleblowing, Organizational Justice

Jel Codes: D23, L20, M12

¹ **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon, Trabzon, Türkiye. **E-posta:** ozgunatalay@hotmail.com **Orcid no:** 0000-0001-6208-4834

² Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon, Trabzon, Türkiye. **E-posta:** tacuner@ktu.edu.tr **Orcid no:** 0000-0003-2338-3553

Extended Abstract

Seeking justice is an indispensable part of both daily and organizational life. Employees are constantly seeking justice. One of the important virtues of social organizations is the fact that justice is a necessity. In this context, the perception of organizational justice enables organizations to reach some judgments about whether they are fair towards employees. In this context, it is seen that the perception of organizational justice is very important for management and employees. Because it is thought that the perception of justice leads to positive behaviors and the perception of injustice can lead to the emergence of negative behaviors that prevent the achieving of the goals of both individuals and organizations. In this context, the main point of this study is to determine the relationship between organizational justice and whistleblowing intention behaviour, that is, reporting of the illegal or illegitimate situations that the employees are witnessed.

Assuming that employees perceive organizations as fair, it may be thought that they are fighting to end ethical violations. However, it may be thought that the employees will not be in any effort to prevent the ethical violations when they perceive organizations as unfair. In this context, organizational justice plays an important role in the attitudes of employees to report these incidents when they are exposed to, or witnessed the ethical violations. Employees who think that their organization will be fair in preventing these ethical violations can report such behavior to the competent authorities, managers or colleagues in the organization through formal or informal methods. Therefore, it is possible to perceive such reporting behaviour as an internal control mechanism that prevent ethical violations. In other words, employees report the ethical violations they face to the institution and the institution provides fair solutions and eliminates these ethical violations. Such a mechanism is more effective than external control mechanisms. Because ethical violations are not reported to external mechanisms, this incident can be solved within the boundaries of the organization. Thus, there is no harm to the corporate image of the organization. In the case of organizational justice, there is no concern for employees to face any retaliation when reporting ethical violations. Thus, the employee is not in the opinion of hiding his / her identity while reporting ethical violations.

However, employees who think that organizations will not be fair in preventing ethical violations tend to report to the outside authorities (police, prosecution, etc.) and think that these authorities will be more effective in preventing ethical violations.

Whistleblowing is defined as “the disclosure by organizational members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organisations that may be able to effect action”. It is important to identify and prevent the such practices. Regardless of the type of ethical violation, organizations are both financially affected by these behaviors, and they suffer a loss of image and reputation. For this reason, it is essential that the behaviors that may cause ethical violations should be minimized as much as possible.

Whistleblower can be defined as person who reveal ethical violations and report it to relevant authorities. There is no compulsion or obligation in the reporting of ethical violations. In this act, the person listens to the voice of his conscience and reporting unethical violations behavior with the idea of volunteering.

Ethical violations are reported in five different ways. An internal whistleblower is someone who discovers some type of illegal misconduct in a workplace and decides to communicate their discovery to a supervisor or organization. An external whistleblower is a person who reports an organization's illegal, immoral, illegitimate works to someone outside the organization. A formal whistleblower is someone who reports unethical behaviors and practices to the relevant authorities within the organization by following the formal procedures and standards previously determined by the organization. Informal reporting is defined as the sharing of unethical behaviors and practices among employees by those they find or trust in the organization. In the case of anonymous reporting, employees report unethical behaviors and practices without giving any information about themselves or by specifying a fake name.

Organisational justice, refers to an employee’s perception of their organisation’s behaviours, decisions and actions and how these influence the employees own attitudes and behaviours at work. The term is closely connected to the concept of fairness; employees are sensitive to decisions made on a day-to-day

basis by their employers, both on the small and large scale, and will judge these decisions as unfair or fair. The concept of organizational justice is often examined in three dimensions. These dimensions are classified as distributional, procedural and interaction justice. Distributive justice deals with the employees' concerns of the fairness of outcomes they receive. Procedural justice is concerned with how employees view the fairness of the process of how outcomes are decided. Interactional justice is defined as the quality of interpersonal treatment people receive when procedures are applied and outcomes are distributed.

The theoretical basis of this study is the social exchange theory. The social exchange theory is based on the belief that parties will fulfill their responsibilities in the long term and will be rewarded for their responsibilities. Therefore, social exchange is a theory that requires the employees and the organization to perform some activities that are beneficial to each other. At this point, with the existence of organizational justice, the idea that employees can share the ethical violations they have witnessed with the authorities in the organization from the viewpoint of the benefit of the organization can be determined through Social Exchange Theory. However, in cases where there is injustice, the notion that employees can report ethical violations to people or institution outside the organization can be examined under this theory.

This research was conducted on academic staff at a public university. Simple random sampling method was used in the study. In this universe, academicians were visited in their offices and questionnaires were sent to academicians who could not be reached by e-mail. As a result, 330 academic staff were reached. Survey method was used to collect data. A scale developed by Niehoff and Moorman (1993) and validated by Ülbeği (2011) was used to measure the organizational justice perception. To measure the intentions of the employees for whistleblowing, a scale developed by Park et al. (2008) and validated by Taş (2015) was used.

Reliability, normality, correlation and regression analysis methods were used in the study. Cronbach's Alpha coefficient was examined in the reliability analysis for all dimensions. The reliability coefficients ranged from 0.74 to 0.957. This result shows that the scales are reliable. In this study, skewness and kurtosis values of the variables were examined in order to determine whether the data shows normal distribution.

In this study, there is a positive correlation between distribution justice and internal and formal whistleblowing. Negative correlation between distribution justice and anonymous whistleblowing was determined. There is a positive correlation between procedural justice and internal, formal and informal whistleblowing, as well as negative correlation between anonymous whistleblowing. Finally, there is a positive correlation between interactional justice and internal-formal-informal whistleblowing.

When the results of the regression analysis are examined, the perception of interaction justice positively affects the behavior of internal and informal whistleblowing intention behaviour. The perception of distribution and interaction justice positively affect the formal whistleblowing intention behavior. Finally, distributional justice perception has a negative effect on anonymous reporting behavior.

It is the practical contribution of this study to emphasize that formal and formal whistleblowing behaviors that can be considered as internal control mechanisms are more effective than other external control mechanisms. This is the first study in the literature that has been studied in the education sector. This study confirms the impact of organizational justice on whistleblowing behaviour, while also drawing attention to the existence of other factors on whistleblowing intention. Therefore, in future studies, researchers may consider different variables which may affect the behaviors of individuals such as moral value judgments, personal characteristics, organizational trust and organizational culture.

GİRİŞ

Adalet arayışı gerek günlük gerekse örgütsel hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır. İnsanlar sürekli olarak bir adalet arayışı içindedirler. Çünkü sosyal örgütlerin önemli erdemlerinden biri olan adalet olgusu, örgütlerdeki düzeni sağlayan bir gerekliliktir. Bu bağlamda örgütsel adalet algısı, çalışanların örgütlerde kendilerine karşı adil olup olunmadığı hakkında birtakım yargılara varmalarını sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel adalet algısının, yönetim ve çalışanlar açısından oldukça önemli olduğu görülmektedir. Çünkü adalet algısının olumlu davranışlara, adaletsizlik algısının ise hem bireylerin hem de örgütlerin amaçlarının gerçekleşmesini engelleyen olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olabileceği düşünülmektedir. Öyle ki, son yıllarda örgütsel davranış yazınında örgütsel adaletin; örgütsel bağlılık (örn, Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; Uğurlu ve Üstüner, 2011), örgütsel vatandaşlık davranışı (örn, Polat ve Celep, 2008; Songür, Basım ve Şeşen, 2008), lider üye etkileşimi (örn, Turgut Tokmak ve Ateş, 2015; Tekin, 2018), iş tatmini ve doyumunu (örn, İşcan ve Sayın, 2010; Yürür, 2008), işten ayrılma niyeti (örn, Özer ve Günlük, 2010; Örucü ve Özafşarlıoğlu, 2013) gibi birçok örgütsel davranış konusu ile ilişkisi çokça ele alınmıştır. Fakat etik ve ahlaki değerlerle ilişkisi noktasında bir eksikliğin göze çarptığı aşikârdır.

Bu kapsamda, çalışanların tutumlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynayan örgütsel adalet algısının varlığıyla, çalışanların maruz kaldıkları ya da şahit oldukları yasal, ahlaki ya da meşru olmayan durumları bildirmesi arasındaki ilişkiyi anlamak ve açıklamaya çalışmak önem arz etmektedir. Bu yüzden çalışanların örgütlerdeki etik ihlalleri bildirme niyetlerinin bir öncülü olarak örgütsel adalet algısının rolünün ne olduğu sorusuna cevap bulmak ve bu ilişkinin nasıl şekillendiği irdelemek bu çalışmanın temel motivasyon noktasıdır.

Günümüzde, çeşitli nedenlerden ötürü bazı çalışanların “kanun dışı”, “etik dışı”, “gayrimeşru” davranış ve uygulamalar içerisinde oldukları görülmektedir. Bu usulsüz davranış ve uygulamalar, başta örgütün kendisi olmak üzere tüm toplum üzerinde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Özellikle eğitim-öğretim kuruluşları olan üniversitelerin bireylerin ve toplumların gelişmesini ve toplumları yönlendirici etkisi düşünüldüğünde, bu konuya dikkat çekmek önem arz etmektedir. Bu nedenlerden dolayı, üniversitelerde görev yapan akademik personel ve yöneticilerin her türlü eylem ve işlemlerinde hak ve sorumluluklarını adil bir şekilde içselleştirmesini sağlayan mekanizmalarının oluşturulması oldukça önemlidir.

Çalışanların örgütlerini adaletli olarak değerlendirdikleri varsayıldığında, etik ihlalleri sonlandırmak için mücadele ettikleri düşünülebilir. Fakat çalışanların örgütlerini adaletsiz bir

şekilde değerlendirdikleri düşünüldüğünde etik ihlalleri durdurmak için herhangi bir çaba içerisinde olmayacakları düşüncesi de akla gelebilmektedir. İşte bu bağlamda örgütsel adalet, çalışanların etik ihlallere maruz kaldıklarında ya da şahit olduklarında bu olayları bildirme tutumlarında oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Örgütlerinin etik ihlalleri durdurmasında adaletli davranacağını düşünen çalışanlar, böyle bir davranışı örgütteki yetkili mercilere, yöneticilere veya çalışma arkadaşlarına resmi ya da resmi olmayan yöntemlerle aktarabilmektedirler. Bu durum aslında etik ihlalleri bildirme olgusunun bir içsel kontrol mekanizması olarak algılanmasını sağlamaktadır. Bir başka deyişle, çalışanlar karşılaştıkları etik ihlalleri yine kurumuna bildirmekte ve kurum adil çözümler ortaya koyarak bu etik ihlallerin ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır. Böyle bir mekanizma dışsal kontrol mekanizmalarından daha etkin ve faydalı olmaktadır. Çünkü etik ihlaller dışsal mekanizmalara bildirilmemekte, bu olay örgütün kendi sınırları içerisinde çözülebilmektedir. Böylece örgütün kurumsal imajına herhangi bir zarar gelmemektedir. Örgütsel adaletin varlığı durumunda, çalışanların etik ihlalleri bildirirken herhangi bir misillemeyle karşı karşıya kalma kaygısı da bulunmamaktadır. Böylece çalışan etik ihlalleri bildirirken kimliğini gizleme düşüncesi içinde olmamaktadır.

Fakat örgütlerinin etik ihlalleri durdurmasında adaletli davranmayacağını düşünen çalışanlar, etik ihlallerle alakalı davranışları daha çok örgüt dışındaki yetkili mercilere (polis, savcılık vb.) bildirme eğiliminde olmakta ve bu mercilerin etik ihlalleri sonlandırmada daha etkin olacağını düşünmektedirler. Ayrıca, kendilerine karşı misilleme davranışlarında bulunulacağını düşünen çalışanlar, kimliklerini gizleyerek etik ihlalleri bildirme eğilimine girmektedirler. Çalışanların misilleme davranışlarına maruz kalacağı düşüncesi, örgütsel adaletsizlikten kaynaklanan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu kapsamda çalışmanın giriş bölümünün takip eden ilk bölümünde etik ihlallerin bildirilmesi ve örgütsel adalet algısına yönelik kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Ardından konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve hipotezler oluşturulmuştur. Sonrasında araştırma yönetimine değinilmiştir. Son olarak bulgular özetlenerek sonuçlara yer verilmiş ve öneriler ile çalışma sonlandırılmıştır.

1. ETİK İHLALLERİN BİLDİRİLMESİ (WHISTLEBLOWING) DAVRANIŞINA YÖNELİK KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Etik İhlallerin Bildirilmesi (Whistleblowing) Davranışı

Etik ihlallerin bildirilmesi (whistleblowing) kavramı literatürde elli yıllık bir geçmişe sahiptir. Bu kavram, gerek kamu kurumlarına gerekse özel sektör kuruluşlarına zarar veren davranışların

ve uygulamaların incelenmesini, bunların açığa çıkarılmasını, üzeri örtülmüş ya da unutulmuş sanılan olayların ele alınmasını ve kamuoyunun yoğun ilgisini de içeren ve uygulamada uzun bir geçmişe sahip olan bir kavramdır.

Etik ihlallerin bildirilmesi, İngilizce yazınında “whistleblowing”, “organizational wrongdoing”, “organizational misconduct”, “malpractice” gibi kavramlarla ifade edilmekte ya da bu kavramlarla beraber kullanılmaktadır. Sözlüklerde “ıslık çalma” anlamına gelen whistleblowing, bir İngiliz polisinin sokakta suçlu birini gördüğünde çaldığı bir düdükle, meslektaşlarını ve civardaki sakinleri haber etmesi anlamına gelmekteyken, bu kavramın örgütlerdeki “kurum içi suistimal ve yolsuzluklarının ihbarı” şeklindeki kullanımının ilk kez 1971 yılında “Computer” dergisinde yayımlanan bir köşe yazısında yer aldığı görülmektedir (Zamantılı Nayır, 2012:18). Near ve Miceli (1985:2), etik ihlalleri bildirme davranışını, “yöneticilerin kontrol alanında gerçekleşen, yasal, ahlaki ya da meşru olmayan uygulamaların, mevcut ya da eski örgüt üyeleri tarafından bu durumu sonlandırabilecek kişi ya da örgütlere duyurulması” olarak tanımlamaktadır. Yasal, ahlaki ya da meşru olmayan uygulamaların ortadan kaldırılması ya da minimize edilmesi için yapılan bu eylem, vicdani bir faaliyet olarak nitelendirilebilir (Sağyan ve Bedük, 2013).

Etik ihlalleri bildirme kapsamına girebilecek eylemlere; şirketin varlıklarını çalmak, rüşvet vermek veya almak, muhasebe kayıtlarında hile yapmak, işletmeye ait önemli verileri kişisel menfaat sağlamak amacıyla işletme dışına çıkartmak, kara para aklamak, denetim konusunda ihmali davranmak, ilgili etik ihlali bildirmemek, kaynakları boşa harcamak, kişisel çıkarları için bulunduğu pozisyonu kullanmak ve hediye almak vb örnek olarak verilebilir (Uyar ve Yelgen, 2015:87).

Örgütlerdeki hatalı uygulamaların ortaya çıkarılması büyük önem arz etmektedir. Suistimal ve yolsuzlukların büyüklüğü ve türü ne olursa olsun, örgütler bu davranışlardan hem finansal olarak etkilenmekte hem de kamuoyu nezdinde imaj ve itibar kaybına uğramaktadır. Bu nedenle etik ihlallere neden olabilecek davranışların mümkün olduğunca en aza indirilmesi şarttır. Etik ihlallerin bildirilmesi davranışı; kural dışılıkların, yolsuzlukların ve suistimallerin gün yüzüne çıkarılmasında bağımsız denetim veya diğer kontrol mekanizmalarından çok daha etkin olabilmektedir (Zamantılı Nayır, 2012:28-29).

Etik değerlerin yerleşmediği toplumlarda, etiğe yönelik sorunların açığa çıkarılması ve dile getirilmesine çeşitli çevrelerce olumsuz bir tavır takınılmış ve bu tavır etkisini etik ihlalleri bildirme niyeti kavramı üzerinde de göstermiştir (Gerçek, 2005:30). Hatta Öz Türkçe Sözlük’te,

etik ihlalleri bildirme niyeti kavramına eş olarak “gammazlamak”, “ispiyonlamak” ve “ele vermek” gibi kavramları kullanmış ve bu tarz davranış içinde bulunan kişilere “muhibir” (bilgi uçuran kişi) denilmiştir (Püsküllüoğlu, 1994:600). Bu noktada muhibir ile etik ihlalleri bildirme davranışını ortaya koyan kişi arasındaki farklılık ortaya çıkmaktadır: Etik ilkeleri kendisine rehber edinmiş çalışanın etik ihlalleri bildirme niyeti, bir takım örgüt bilgisini dışarıya “uçurmaya” yöneltmiş olan bir çalışanın niyetinden ayrılabilirdiği takdirde “etik ihlalleri bildirme niyeti” davranışı ayrı bir değer kazanacaktır.

1.2.Etik İhlalleri Bildiren (Whistleblower) Kavramı

Etik ihlalleri bildiren (whistleblower), etik ihlalleri ortaya çıkaran ve bunu ilgili mercilere bildiren kişiler olarak tanımlanabilir (Khemani, 2009:4). Bu kavram; “kanunsuzluk, rüşvet, kötü yönetim, yetkinin kötüye kullanımı, genel usulsüzlük veya kamu sağlığı ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyebilecek davranışa ilişkin durumu gün yüzüne çıkaran kişi” şeklinde tanımlanmıştır (Liyanarachchi ve Adler, 2011:167).

Son 20 yıl içerisinde ekonomik, sosyal ve siyasal alanda ahlaki değerlere verilen önem artmakta ve etik ile ilgili literatür gittikçe genişlemektedir (White, 2001; Chiu, 2003; Bolsin vd., 2005; Ray, 2006; Vadera vd, 2009; Vandekerckhove ve Lewis, 2012; Delmas, 2015; Pillay vd., 2018). Bununla birlikte, ahlaka ve kanuna aykırı uygulamalar sıklıkla gündeme gelen konulardır. Yapılan çalışmalar, özel ya da kamu kurumları ayırt etmeksizin neredeyse tüm örgütlerde büyüklü küçüklü, ticari, insani ve ahlaki olarak kabul edilemeyecek tavır ve davranışların görüldüğünü belirtmektedir (Henle vd. 2005:220). Bu tür etik ihlallerini çeşitli sebeplerden ötürü sessizce izleyenler ve şahit olsalar dahi ilgili mercilere bildirmeyen çalışanlar bulunmaktadır. Fakat bazı çalışanlar, örgütlerde yaşanan bu olumsuz davranışlara ve uygulamalara karşı sessiz kalamamakta, vicdanen daha fazla dayanamayıp ilgili olayı örgüt içindeki veya dışındaki kişi ve kuruluşlara bildirmektedirler (Zamantılı Nayır, 2012:13). Dolayısıyla etik ihlallerin bildirilmesi davranışında bir “zorlama” veya “zorunluluk” olmadığı görülmektedir. Bu eylemde kişi vicdanının sesini dinlemekte ve bu davranışı “gönüllülük” düşüncesi ile gerçekleştirmektedir (Aktan, 2015:22).

Etik ihlallerin bildirilmesi eyleminde bulunan kişiler hakkındaki görüşler farklılık gösterebilmektedir. Bu eylemde bulunan çalışanlar hakkında olumlu ya da olumsuz kavramlar kullanılmasının sebebi bakış açısındaki farklılıklar ve kültürel değerlerdir. Bazı çevreler, etik ihlalleri bildiren kişileri “idealist” bireyler olarak nitelendirmekte, bu kişiler takdir görmekte ve hatta bazen kahraman olarak ilan edilmektedirler. Bazı çevreler ise, bu davranışta bulunanları “muhibir” ya da “köstebek” gibi olumsuz bir şekilde tanımlamaktadırlar (Zamantılı Nayır,

2012:28-29). Etik olmayan davranış ve uygulamaları bildirenlere karşı yönlendirilen bu ithamların oldukça ağır olduğu görülmektedir. Etik ihlalleri bildiren kişileri muhbir ya da ispiyonculuktan ayıran en temel noktalara bakıldığında; bu eylemde bulunan kişilerin maddi bir beklenti içinde olmadığı, örgüte yönelik bir intikam duygusu beslemediği, ahlaki yargıları referans aldığı ve bu olumsuz davranışlardan ötürü çevresindeki insanların daha fazla etkilenmemesi için çabaladığı görülmektedir (Aydın, 2003:87).

1.3. Etik İhlallerin Bildirilme Şekilleri

İçsel (Internal) Bildirme

Kurum içi suistimal, yolsuzluk ve ahlaka aykırı uygulamalara şahit olan ya da maruz kalan kişiler, bu durumu örgüt içindeki ilgili mekanizmalara bildiriyorsa, bu bildirme biçimine “içsel (internal) bildirme” denilmektedir (Mansbach ve Bachner, 2010:484). Bazı araştırmalarda içsel bildirme davranışı “kurum içi kontrol mekanizması” olarak ele alınmaktadır. Bu sayede kurumla alakalı etik ihlaller çerçevesinde değerlendirilebilecek uygulamalar “dışarıya” duyurulmamakta ve kurum içinde çözüm yolları aranmaktadır. Bu nedenle, içsel bildirme, kurum için oldukça uygun bir bildirme mekanizması olarak görülebilmektedir. Bu kanalı kullanan çalışan, örgütüne olan bağlılığına zarar getirici davranışta bulunmamakta ve ilgili hatanın ortadan kaldırılması için kurumuna yardım etmektedir. Olayın kurum bünyesinde kalması tüm ilgililer için daha yararlı olmaktadır (Zamantılı Nayır, 2012:32). Böylece, çalışanlar örgütlerine bu zararlı davranışı bildirmekle birlikte kurumlarını korumakta ve üst yönetime şeffaf bir yönetimin oluşturulması açısından yardımcı olmaktadır.

Dışsal (External) Bildirme

Dışsal bildirme davranışında çalışan, birtakım nedenlerle, örgüt içinde gerçekleşen kurum içi suistimal, yolsuzluk ve ahlaka aykırı uygulamaları, bu davranışları sonlandırabileceğine inandığı kurum ve kuruluşlara (polis, medya vs.) bildirmektedir (Brown vd. 2014:251).

İçsel bildirme davranışına başvurulmadan dışsal bildirme davranışına bulunmanın pek doğru bir davranış olmadığını ifade edilmektedir (Eren ve Orhan, 2013; Zamantılı Nayır, 2012; De George; 2013). Eğer, içsel bildirme davranışında bulunan çalışanın bu eylemi ciddiye alınmazsa ya da bireysel ve kurumsal çıkarların korunması adına çalışan, susturulma veya işten çıkarılma gibi olumsuz davranışlara maruz kalırsa, etik ihlallerin dışsal bir şekilde bildirilmesi durumu gündeme gelebilecektir.

Resmi (Formal) Bildirme

Resmi bildirme, etik olmayan davranışlar ve uygulamaların, daha önceden örgüt tarafından belirlenmiş olan resmi prosedürler ve standartların takip edilmesiyle örgüt içindeki ilgili mercilere iletilmesi olarak tanımlanmaktadır (Park vd. 2008:930).

Bir örgütte etkin bir etik ihlal bildirilme sürecinin oluşturulabilmesi için, resmi bildirme prosedürlerinin düzenlenmesi gerekmektedir. Bu prosedürler, bir işletmede çalışanların etik ve ahlaki kaygılarını kapsayacak standartlar çerçevesinde geliştirilmelidir.

Resmi Olmayan (İnformal) Bildirme

Resmi olmayan bildirme, çalışanların etik olmayan davranışlar ve uygulamaları, yine çalıştıkları örgütlerde kendilerine yakın bulduğu ya da güvenebildiği kişilerle paylaşması olarak tanımlanmaktadır (Park vd. 2008:930).

Anonim (Anonymous) Bildirme

Anonim bildirme durumunda çalışanlar etik olmayan davranışlar ve uygulamaları kendisi hakkında herhangi bir bilgi vermeden ya da farklı bir isim belirterek bildirmektedirler (Park vd. 2008:930). Belli bir kişi ya da grubun yaptığı etik olmayan davranışları ya da uygulamaları ortaya çıkaran kişiler bazı risklerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Örgütler, bu tarz davranışlar ve uygulamaları bildiren kişileri korumalıdır. Örgütler her ne kadar etik olmayan uygulamaları bildiren kişileri korumak için önlemler alsın da, bu kişiler bazı tehditlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Dolayısıyla, bu şartlar altında etik ihlalleri bildirmek isteyen kişiler kendileri hakkında bilgi vermeden ilgili olayı açığa çıkartmak istemektedirler. Organizasyonlar ister açık ister anonim bir şekilde olsun, etik ihlalleri bildiren kişilerin iddialarını dikkate almalı ve bu iddialar üzerinde tam teşekküllü bir soruşturmanın yürütülüp yürütülmeyeceği ilgili taraflara bildirilmelidir (Lomer, 2017).

2. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA YÖNELİK KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adalet, örgütlerdeki ilişkilere bağlı olarak meydana gelen kazanımların adil dağıtılmasını ve bu dağıtım aşamasında izlenen prosedürler ile birlikte yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla alakalı karar, düzenleme, uygulamalar ile çalışanlara olan davranışlarının çalışanlar tarafından tarafsız ve keyfiyete bağlı olmadan adil bir şekilde algılanmasını ifade etmektedir (İyigün, 2012: 50-51). Bu kavram ile ilgili çalışmaların temelini Adams'ın (1965) "Adalet Teorisi" adlı çalışması oluşturmaktadır. Adams'a (1965) göre, çalışanlar, kendi çabaları ile örgüte katkıları sonucunda elde ettikleri kazanımları bir referans noktası olarak kabul etmekte ve kazanımlarını bir başka örgütteki çalışanın kazanımları ile sürekli olarak kıyaslamaktadırlar.

Örgütsel davranış literatürüne "örgütsel adalet" kavramını kazandıran araştırmacı ise

Greenberg (1990)'tir. Polyhart ve Ryan (1997) örgütsel adaleti, işle ilgili durumlarda çalışanlar tarafından adaletin algılanma şekli ve işle ilgili oluşan algılar sonucu çalışanların tepkileri şeklinde ifade etmiştir. Cropanzano vd. (2007), çalışanların etik ve ahlaki sınırlar içerisinde yöneticilerini kişisel olarak değerlendirmeleri kapsamında örgütsel adalet kavramını ele almışlardır. Bu tanımlardan hareketle, örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı, sosyal ve ekonomik anlamda adil bir çalışma ortamı gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme süreci ve örgüt içerisinde verilen kararların nasıl verildiği ya da bu kararların yönetim tarafından çalışanlara nasıl söylendiğinin çalışanlar tarafından algılanma biçimi olarak tanımlanabilmektedir (İyigün, 2012:51).

Örgütsel adalet kavramı literatürde sıklıkla üç boyutta değerlendirilmektedir. Örgütsel adaletin bu boyutları literatürde “dağıtım adaleti”, “işlemsel adalet” ve “etkileşim adaleti” şeklinde sınıflandırılmıştır (Cropanzano vd. 2007:36). Bu boyutlar, çalışanların örgüte ve yönetime olan tutumlarını çeşitli şekillerde etkileyebilme gücüne sahiptir (Yeniçeri vd. 2009:85).

Dağıtım Adaleti

Örgütün amaçları için kendilerinden beklenen hizmeti sunan çalışanlar, kendi ihtiyaçlarını karşılamak için örgütsel sisteme katılmaktadırlar. Çalışanların ihtiyaçlarına cevap verebilmek günümüz işletmelerinde bir örgütün başarısı için zorunluluk haline gelmiştir. Dolayısıyla, bir örgütte, katkı sağlama ve sunulan bu katkının karşılığını alma temeli üzerine kurulmuş bir birey – örgüt ilişkisi öne çıkmıştır. Örgüt açısından her çalışanın eşit derecede değerli olduğu iddia edilse dahi, gerçekte bu durumun böyle olmadığı, tüm çalışanların değerlerinin ve paylarına düşen değerlerin de eşit olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, neyin, hangi örgüt üyeleri arasında, ne miktarda paylaşılacağı sorunu dağıtım adaletinin cevap aradığı konuların başında gelmektedir (Karaeminoğulları, 2006:11).

Dağıtım adaleti çerçevesinde yöneticiler çalışanlara, ahlaki ve objektif olarak tanımlanan prensipler çerçevesinde davranmalıdır. Dağıtım adaleti; yetenekleri ve ortaya koydukları çıktılara bakıldığında benzer yönde olan çalışanlara benzer yönde davranılmasına, farklı olan çalışanlara ise, aralarındaki çeşitli farklar oranında farklı davranılması gerektiğine odaklanmaktadır (Foley vd. 2002:473- 474).

İşlemsel Adalet

Örgütsel adalet üzerine yapılan ilk çalışmalarda, kazanımların dağıtımı ve bu dağıtımların adaletli bir şekilde yapılması üzerinde durulmuştur. Ne var ki bazen, birçok durumsal faktörün etkisiyle birlikte adil bir dağıtım mümkün olamamaktadır. Bireylerin adalet algıları üzerinde

kazanımlar ve bu kazanımların dağıtımını önemli olsa da; kimin, neyi, ne ölçüde alacağı ve bu kazanımların dağıtılmasına nasıl karar verileceği de çalışanların adalet algılamaları üzerinde etkili olmakta ve çalışanlar kazanımların dağıtımıyla birlikte kazanımların dağıtılma şeklini de adalet perspektifinden değerlendirmektedir (Karaeminoğulları, 2006:17).

Yakın bir zamana kadar “dağıtım adaleti” boyutu, örgütlerde adaletin sağlanması amacıyla tek bir boyut olarak düşünülmüştür. Göz ardı edilen “işlemsel adalet” boyutunun odak noktası, kararların alınması noktasında kullanılan en önemli araçların yani işlemlerin adilliğidir. Dağıtım adaleti, kısaca, çalışanların kazanımlarla ilgili dağıtım kararlarına gösterdiği tepkilere odaklanmakta iken; işlemsel adalet, çalışanların bu dağıtım kararlarının alınış biçimine yönelik göstermiş oldukları tepkilere odaklanmaktadır (İşbaşı, 2001:61).

Etkileşim Adaleti

Bies ve Moag (1986), örgütsel adalet üzerine yapmış oldukları araştırmalarında, kazanımların dağıtımının ve bu dağıtımlar gerçekleşirken izlenecek olan süreçlerin oldukça önemli olduğunu, fakat bununla birlikte adaletle ilgili prosedürler uygulanırken çalışanların tecrübe ettikleri etkileşim ve davranışların kalitesine de duyarlı olduklarını gözlemlemişlerdir. Bies ve Moag (1986), gözlemleyip keşfettikleri yeni adalet boyutuna “etkileşim adaleti” adını vermişlerdir.

Etkileşim adaleti, kişilerarası ilişkilerin niteliğine odaklanan bir olgudur (İşbaşı, 2001:61). Örgütlerdeki beşeri ilişkiler, çalışanların algılarını ve başkalarına doğru yönlendirilen tutumları etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanlar ile yöneticiler arasında oluşan ilişkilerin niteliği örgütsel adalet uygulamaları üzerinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Karaeminoğulları, 2006:19). Çalışanlar, etkileşim adaleti çatısı altında prosedürlerin uygulanma sürecinde yöneticilerin kendileriyle nasıl iletişim kurduğuna ve kararların kendilerine nasıl açıklandığı hususunda duyarlı olmakta ve bu iletişimin samimiyet ve saygıya dayanması gibi beklentiler içerisinde olmaktadır. Bu noktada etkileşim adaleti, karar verici ve prosedürleri uygulayıcı olan üst yönetim ile çalışan arasındaki ilişkinin adil olup olmaması sürecini etkileyen iletişim faktörünün önemine işaret etmektedir.

3. ETİK İHLALLERİN BİLDİRİLMESİ NİYETİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ARASINDAKİ İLİŞKİ

3.1. Araştırmanın Teorik Temeli ve Literatür Taraması

Bu çalışmanın teorik temeli “Sosyal Mübadele Teorisi”ne dayanmaktadır. Sosyal Mübadele Teorisi, karşılıklı tarafların uzun vadede sorumluluklarını yerine getireceğine ve kendisine yapılanın karşılığını vereceği inancı üzerine kurulmuş bir teoridir (Blau, 1964). Çalışanlara örgüt tarafından tanınan hakların tatmin edici oluşu ve çalışanların bu hakların karşılığı olarak

örgüt adına birtakım sorumluluklar sergileyişleri, çalışanlarla örgüt arasında meydana gelen mübadele ilişkisinin sosyal mübadele kapsamında değerlendirildiğini göstermektedir. Dolayısıyla sosyal mübadele, çalışanın ve örgütün karşılıklı olarak birbirlerine birtakım iyilikler yapmalarını öngören bir teoridir. Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre iyilikte bulunan taraf, karşı tarafın bunun karşılığını vereceği beklentisi içine girmektedir. Taraflar karşılıklı olarak birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları müddetçe, sosyal mübadele ilişkisi devam etmektedir (Köksal, 2012:5). İşte bu noktada, örgütsel adaletin varlığıyla birlikte, çalışanların şahit oldukları ve kötü sonuçlara sebebiyet verecek etik ihlalleri, örgütün faydasını düşünerekten örgüt içerisindeki yetkililerle paylaşabilecekleri düşüncesi “Sosyal Mübadele Teorisi” çatısı altında değerlendirilebilir. Bununla birlikte, örgütlerde adaletsizliğin algılanması sonucu çalışanların çeşitli nedenlerle örgütünü ya da örgüt yöneticilerini cezalandırmak amacıyla bu tarz davranışları örgüt dışı kişi ya da kuruluşlara iletebilecekleri düşüncesi yine bu teori kapsamında incelenebilir (Yürür ve Nart, 2016: 121).

Eğitim kuruluşları toplum nezdinde en önemli kuruluşlardan biridir (Çakmak, 2008:34). Eğitim kuruluşlarında gerçekleşen etik ihlaller, kurumun bir toplumsal sorumluluk taşıması sebebiyle ilgili kuruluşun itibarını sarsmakla kalmamakta, ayrıca kamuoyunun diğer kurumlara karşı olan güvenini de olumsuz etkilemektedir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011). Eğitim hizmetlerinden faydalanan toplum, etik ihlallerden etkilenmekte ve sonuç olarak toplumun eğitim kuruluşlarına olan güveni azalmaktadır. Bu noktada, etik ihlalleri bildirme davranışı oldukça önem arz etmektedir. Çalışanlar, kurum çıkarını korumak adına farkına vardığı ya da şahit olduğu çeşitli etik ihlalleri gerekli mercilere bildirebilmektedirler. Dolayısıyla, etik ihlallerin nasıl bildirildiği oldukça önem taşımaktadır.

Etik ihlallerin nasıl bildirileceği üzerinde örgütsel adalet algısı oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar, etik ihlallerle ilgili şikâyetlerin adil bir şekilde çözümlendiğini algıladığı takdirde etik ihlalleri, örgüt içindeki ilgili mercilere ya da kanallara daha fazla bildirebilmektedirler (Yürür ve Nart, 2016:122). Bildirilen olayların kurum içinde adil bir şekilde çözümlenmediğini gören çalışanlar şikâyetlerini dış kanallara (medya, savcılık, polis, vb.) aktarılabilen; bu da kurum için büyük sorunlara neden olabilmektedir (Goldman, 2003:705-706). Ayrıca, çalışanların örgüt içerisinde kendilerine adil davranıp davranılmadığının ölçütü olarak tanımlanan örgütsel adalet (Folger ve Cropanzano, 1998) çalışanların pek çok tutum ve davranışların (örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans, hırsızlık, misilleme ve üretkenlik karşıtı davranış vb.) öncülü olduğu daha önceki yapılan çalışmalarda doğrulanmıştır (Greenberg, 1990; Moorman, 1991; McFarlin ve

Sweeney, 1992; Martin ve Bennett, 1996; Konovsky ve Organ, 1996; Skarlicki ve Folger, 1997; Masterson vd. 2000; Fox vd. 2001; Blakely vd. 2005; Yürür, 2008; Lavelle vd. 2008; Zapata-Phelan vd. 2009).

Örgütsel adalet ile etik ihlallerin bildirilmesi niyeti arasındaki ilişkinin ise görgül araştırmalarla incelenmeye muhtaç olduğu düşünölmektedir. Nitekim gerek uluslararası gerekse ulusal yazında örgütsel adalet ile etik ihlallerin bildirilmesi arasındaki ilişkiyi ölçen görgül araştırmalar sınırlıdır. Bu araştırmaların aktarılış sıralaması, kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Goldman (2003)'ın yapmış olduğu araştırmada; dağıtım, işlemsel ve etkileşim adaletinin, işine son verilmiş çalışanların haklarını araması adına örgütlerini yasal organlara şikâyet etmesi ya da dava açma (dışsal bildirme) davranışlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, işine son verilen çalışanların, işlerine son verilme sürecine yol açan prosedürleri adil algıladıkları takdirde, kurumlarına karşı davacı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada ilgi çeken kısım ise, çalışanların etkileşim adaleti algıları yüksekse, onlar için sonuç ve prosedürlerin adil olup olmadığı çok fazla önem teşkil etmemektedir. Bir başka deyişle, işine son verilen çalışanlar, bu süreçte kendilerine saygılı ve duyarlı davranıldığını hissettiklerinde şikâyette bulunmamakta ya da kurumlarına karşı davacı olmamaktadırlar.

Zhang vd. (2009)'nin Çin'de birbirinden farklı on bankada çalışan 364 kişi üzerinde yapmış oldukları araştırmada, süreçlerle birlikte yöneticilerin davranış ve tutumlarının çalışanlar tarafından adil algılanması sonucunda, çalışanların etik ihlalleri kendi örgütüne bildirme niyetlerinde artış olduğu tespit edilmiştir.

Seifert vd. (2010), finansal anlamda etik ihlalleri herkesten önce görebilme ve ortaya çıkabilecek muhtemel zararları en aza indirebilme fırsatına sahip olduklarından dolayı örneklemlerini denetçiler ve muhasebe elemanlarından seçmişlerdir. Bu çalışmada muhasebe elemanları ve denetçilerin örgütteki politika ve prosedürleri adil olarak algıladıklarında, içsel bildirme niyetlerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Seifert vd. (2013), örgütsel adaletin etik ihlallerin bildirilmesi üzerindeki etkisini güven aracı değişkeni ile incelemişlerdir. Çalışma 226'sı iç denetçi ve 211'i muhasebe elemanı olmak üzere toplam 427 kişiyi içermektedir. Araştırmada, çalışanların adalete dair algılarının etik ihlalleri bildirme niyetlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine karşı duydukları güvenin de etik ihlalleri bildirme üzerindeki aracılık etkisi doğrulanmıştır. Çalışmada, işlemsel adalet ve dağıtım adaletinin örgütsel güven aracılığıyla içsel bildirme niyetini artırdığı görölmüştür. Ayrıca, etkileşim adaleti ile birlikte yönetici ile

güven ortamının oluşması dolayısıyla, çalışanların içsel bildirme niyeti artmaktadır.

Kelebek (2016), örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlığa ve örgütlerdeki etik ihlallerin bildirilmesine olan etkisini incelemiştir. Bu çalışma, Konya İŞKUR çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, örgütsel adaletin etik ihlallerin bildirilmesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Yürür ve Nart (2016), örgütsel adalet algısının etik ihlallerin bildirilmesi niyeti üzerinde belirleyici bir etkisinin olduğunu güven aracı değişkeni ile incelemiştir. Çalışma, Sakarya ve Yalova'da 312 kamu çalışanı üzerinde anket yöntemiyle yapılmıştır. Çalışmada, örgütsel güvenin sağlanması yoluyla, örgütsel adaletin içsel bildirme niyetini artırdığı görülmüştür. Fakat örgütte adaletsizlik algısının dışsal ihbar niyetini artıracığı hipotezi ise doğrulanamamıştır.

3.2.Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada “Etik ihlallerin bildirilmesinde akademik personelin örgütsel adalet algısı nasıl bir rol oynamaktadır?” temel sorusundan hareket edilerek çeşitli hipotezler geliştirilmiştir. İçsel bildirme davranışında örgütsel adaletin rolü, aşağıda kurulan H_1 ana hipotezi ve H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} alt hipotezler bağlamında incelenebilir.

H_1 : Örgütsel adalet, içsel bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1a} : Dağıtım adaleti içsel bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Dağıtım adaleti, alınan kararların, uygulamaların, sorunların çözümlerinin çalışanlarca ne kadar adil olarak algılandığı ve yönetsel kararların ne derece adil bir şekilde dağıtıldığına çalışanların gözünden odaklanmaktadır. Miceli ve Near (1992), bir örgütte suistimal ve yolsuzlukların çalışanlarca, olduğu gibi ve doğru bir şekilde doğrudan örgüte aktarma niyetlerinin öneminden bahsetmektedir. Bunda da örgütte adalet algılarının rolü oldukça önemlidir. Kurum içi suistimal ve yolsuzluk şikâyetlerinin adil bir şekilde çözümlendiği çalışanlarca algılandığı takdirde, kurum içi suistimal ve yolsuzluk şikâyetlerini örgüt içindeki ilgili mercilere daha fazla iletildiği çeşitli araştırmalar tarafından ortaya konulmuştur (Miceli vd. 2008). Kurum içi suistimal ve yolsuzluk sorunları adil olarak çözümlendiğinde etik ihlalleri bildiren kişilere karşı yöneltilebilecek olası suçlamalar ve misillemelerin de engelleneceği belirtilmektedir (Adams, 1965; Miceli ve Near, 1992).

H_{1b} : İşlem adaleti, içsel bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Prosedür ve politikalarının tarafsız, ön yargısız, eşit ve devamlı bir şekilde uygulanmasının,

örgütlerde içsel bildirme davranışında bir artış sağlayacağı ortaya konmaktadır (Miceli ve Near, 1992; Near vd. 1993; Trevino ve Weaver, 2001). Bu durum, örgütte çalışanların işlemsel adaletin sağlandığına dair algılarını olumlu yönde etkileyecek ve içsel bildirme davranışlarında artış meydana gelebilecektir.

H_{1c}: Etkileşim adaleti, içsel bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışanlar etik ihlalleri bildirmesiyle davranışıyla gerekli ilgi ve desteği alırsa, yöneticiler çalışanlarına bir sonraki bildirme süreciyle ilgili bilgi verirse, çalışanlar bu tür etik ihlalleri bildirmeye daha duyarlı olabilmektedirler. Böylece çalışanlar kurum içinde çözüm arama yoluna başvurmakta ve şikâyetlerini kendi kurumlarıyla paylaşmaktadırlar (Miceli ve Near, 1992; Mesmer-Magnus ve Viswevaran, 2005).

Dışsal bildirme davranışında örgütsel adalet algısının rolü, aşağıda kurulan H₂ ana hipotezi ve H_{2a}, H_{2b} ve H_{2c} alt hipotezler bağlamında incelenebilir.

H₂: Örgütsel adalet, dışsal bildirme davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H_{2a}, 2b, 2c: Dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti dışsal bildirme davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

Örgütlerde etik ihlaller gerçekleştiren kişiye bir cezanın verileceğine ve etik ihlallerin gerçekleşmesi sonucunda yönetimin gerekli eylemleri ortaya koyacağına inanan çalışanlar, dışsal bildirme davranışında bulunmayacaklardır. Ayrıca, etik ihlallerin bildirilmesi sonucu, etik ihlali gerçekleştiren kişiye, prosedürlerin tarafsız bir şekilde uygulanacağını düşünen çalışanlar, dışsal bildirme davranışını bir alternatif olarak görmeyeceklerdir. Bununla birlikte, etik ihlallerin bildirilmesi sonucu, yönetimin kendilerine misilleme davranışında bulunmayacağını ve kendilerine saygılı bir şekilde yaklaşılacağını düşünen çalışanlar dışsal bildirme davranışında bulunmayacaklardır (Miceli ve Near, 1992; Mesmer-Magnus ve Viswevaran, 2005).

Resmi bildirme davranışında örgütsel adalet algısının rolü, aşağıda kurulan H₃ ana hipotezi ve H_{3a}, H_{3b} ve H_{3c} alt hipotezler bağlamında incelenebilir.

H₃: Örgütsel adalet, resmi bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{3a}: Dağıtım adaleti, resmi bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Dağıtım adaleti, karşılaşılan sonuçlarla ilgili adalet algulamalarıdır. Yapılan araştırmalar, dağıtımın adaletli şekilde gerçekleştirilmesinin, etik ihlallerin resmi bir şekilde bildirme davranışlarında artışı sağlayacağını ortaya koymaktadır (Miceli ve Near, 1992; Trevino ve

Weaver, 2001).

H_{3b}: İşlemsel adalet resmi bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Resmi bildirme davranışında bulunmak isteyen çalışan, etik ihlali örgütün belirlediği iletişim kanalları ile yine örgütün belirlediği kurallara göre bildirmektedir (Park vd. 2008). Yapılan araştırmalar, çalışanların daha önceden belirlenmiş prosedür ve politikaların tarafsız bir şekilde uygulanacağını düşündüklerinde, resmi bildirme davranışında bulunabileceklerini ortaya koymuştur (Miceli ve Near, 1992; Near vd. 1993; Trevino ve Weaver, 2001).

H_{3c}: Etkileşim adaleti, resmi bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Etkileşim adaleti, resmi prosedürlerin uygulanması esnasında çalışanların örgüt tarafından maruz kaldığı davranışların niteliğine yönelik algı olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, karar verici ve resmi prosedürleri uygulayıcıyla çalışan arasındaki ilişkinin adil olup olmaması bir bütünleyici unsur taşımaktadır (Bies ve Moag, 1986). Bu noktadan hareketle, bir örgütte etkileşim adaleti ikliminin hâkim olması sonucu çalışanların resmi bildirme davranışlarında bulunması muhtemeldir.

İnformal bildirme davranışında örgütsel adalet algısının rolü, kurulan H₄ ana hipotezi ve H_{4a}, H_{4b} ve H_{4c} alt hipotezler bağlamında incelenebilir.

H₄: Örgütsel adalet, informal bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{4a}: Dağıtım adaleti, informal bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütlerde dağıtımın adaletsiz olarak algılanması, bireyin örgütteki diğer kişilerle çatışma ve stres yaşamasına neden olmakta ve dolayısıyla örgütteki çalışma arkadaşları da dâhil diğer kişilerle daha az iletişim kurmasına neden olmaktadır (Eroğlu, 2014). Genişletici bir yorum yapılması durumunda, bu durumun tersi de doğrudur. Dolayısıyla, bu açıklamalardan yola çıkarak, bir örgütte dağıtım adaletine ilişkin algılamaların yüksek olması durumunda, o kurumda informal bildirme eğilimi de yüksek olacaktır.

H_{4b}: İşlem adaleti, informal bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışanların, kaynakların dağıtımı için belirlenen yol, metot ya da yöntemlerin doğruluğuna ilişkin adalet algılarındaki eksiklik, o kurumda farklı kişiler için adaletin farklı yollarla tecelli etmesi anlamına gelmektedir. Farklı kişiler için adaletin farklı yollarla tecelli etmesi o örgütte adalet ortamını bozmakta ve informal bilgi alışverişini engellemektedir (Demirel, 2008). Bunun tersi de doğrudur. Dolayısıyla, kurumdaki etik ihlaller için oluşturulmuş olan cezaların uygulanışındaki metot, ilke ya da yöntemlerin çalışanlar tarafından adil olarak algılanması

informal bildirme için önemli bir referans noktasını oluşturmaktadır.

H_{4c}: Etkileşim adaleti, informal bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Etkileşim adaleti, kazanımların dağıtımın ve prosedürlerin uygulanması sürecinde, çalışanlarına ne derece nazik davranıldığı, değer verildiği ve saygı gösterildiğiyle ilgilidir (Colquitt vd. 2001). Bu bilgilerden hareketle, bir örgütte etkileşim adaletinin hâkim olması o örgütte çalışanlar arasında informal bilgi akışına olanak sağlayacaktır. Böylece, etik ihlallerin informal olarak bildirilmesi de çalışanlar arasında mümkün olabilecektir.

Anonim bildirme davranışında örgütsel adalet algısının rolü, aşağıda kurulan H₅ ana hipotezi ve H_{5a}, H_{5b} ve H_{5c} alt hipotezler bağlamında incelenebilir.

H₅: Örgütsel adalet, anonim bildirme davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H_{5a}, 5b, 5c: Dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti, anonim bildirme davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

Kişilerin anonim bildirme davranışında bulunmalarında en etkili olan faktör kendilerine karşı gerçekleşecek olan misilleme davranışdır (Park vd. 2008). Bu noktadan hareketle, örgütlerdeki adaletin varlığı durumunda çalışanlar kendilerine karşı herhangi bir misilleme davranışının yöneltilmeyeceğini düşünerek bu davranışta daha az bulunma eğiliminde olabilmektedirler.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Örnekleme, Veri Toplama Yöntemi ve Ölçeği

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, örgütsel adalet algısının etik ihlalleri bildirme niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, Trabzon ilindeki bir devlet üniversitesinde akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Üniversiteler, etiğin gerçekten uygulanıp uygulanmadığına dair işaretler veren, etiğin en önemli sınav alanlarından biridir. Toplumsal ve bilimsel sorumlulukların en temel değerlerinin tanımlandığı ve toplumu doğrudan etkileme potansiyeline sahip olan üniversiteler, etiğin yer alması gereken en önemli kuruluşlardan biri olmaktadır (Örnek Büken, 2006: 166-167). Fakat üniversitelerde de, diğer kamu kuruluşlarında olduğu gibi bazı etik ihlaller meydana gelebilmektedir. Bu etik ihlaller akademi dünyasıyla direkt ilişkisi olan bilimsel yanıltmalar, bilimsel sahtekârlık, yayın intihalleri gibi konuları kapsarken, bir yandan da direkt bilimle ilişkisi olmayan ama üniversitelerde görülebilen etik dışı davranışlar olan personel seçiminde kayırmacılık/ayrımcılık, kamu kaynaklarının kişisel çıkarlar için kullanılması, yolsuzlukla/usulsüzlükler, mobbing uygulamaları, makamını kişiler üzerinde etki/güç kurmak için kullanmak ve her türlü etik dışı davranışa göz yummak olarak

belirtilebilir (Altun ve diğerleri, 2013: 33; Örnek Büken, 2006: 166).

Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemede, evrendeki öğelerin her olası birleşiminin, örneklem içinde yer alması için eşit bir ihtimali vardır (Kerlinger & Lee, 1999). Bu örneklemede akademik personelin araştırmaya katılma olasılıkları eşittir. Araştırma evreninde 2361 akademisyen görev yapmaktadır. Araştırma sürecinde akademisyenler ofislerinde ziyaret edilmiş, ulaşılamayan akademisyenlere e-posta yoluyla anket formları gönderilmiştir. Sonuç olarak 330 akademik personele ulaşılmıştır. Örnekleme dair bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Tanımlayıcı Bulgulara Yönelik Yüzde ve Frekans Dağılımları

Demografik Faktörler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	199	60,3
	Kadın	131	39,7
Yaş	25 yaş ve altı	13	3,9
	26-35	167	50,6
	36-45	78	23,6
	46-55	52	15,8
	56 yaş ve üzeri	20	6,1
Medeni Durum	Evli	215	65,2
	Bekâr	115	34,8
Görev Süresi	0-5 yıl	144	43,6
	6-10 yıl	66	20,0
	11-15 yıl	45	13,6
	16 yıl ve üzeri	75	22,7
Kadro Unvanı	Prof. Dr.	52	15,8
	Doç. Dr.	38	11,5
	Yrd. Doç. Dr.	55	16,7
	Arş. Gör.	133	40,3
	Öğr. Gör.	31	9,4
	Uzman	6	1,8

	Okutman	15	4,5
Toplam		330	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan akademik personelin önemli bir bölümünü (%60,3'ünü) erkekler oluşturmaktadırlar. Akademik personelin %3,9'u 25 yaş ve altında iken, 26-35 yaş arası olan akademik personelin oranı dikkat çekmektedir. Bu yaş aralığında yer alan akademik personelin oranı %50,6'dır. Akademik personelin büyük bir bölümü (%65,2'si) evlidir. Araştırmaya katılan akademik personelin büyük bir çoğunluğunun (%43,6) kurumlarında 0-5 yıl tecrübeye sahip olan kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun (%40,3) araştırma görevlisi olması dikkat çekmektedir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algısını ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve geçerliliği Ülbeği (2011) tarafından doğrulanan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 25 ifade bulunmaktadır. Çalışanların etik ihlallerin bildirilmesi davranışları niyetlerini ölçmek amacıyla Park vd. (2008) tarafından geliştirilen ve geçerliliği Taş (2015) tarafından doğrulanan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 14 ifade bulunmaktadır. Ölçek ifadelerinin cevaplandırılmasında beşli likert ölçeğinden faydalanılmıştır. Hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) ifadeleri ölçeklerde belirtilmiştir.

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verileri; faktör, güvenilirlik, normallik, korelasyon ve regresyon analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Faktör Analizi

Bu araştırmada etik ihlallerin bildirilmesi ölçeğine yönelik KMO örneklem yeterlilik ölçümü değeri 0,888'dir. Etik ihlallerin bildirilmesi ölçeğinin istatistiki analizinde açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçek maddeleri, Varimax rotasyon metodu uygulanıp ölçek faktör analizi testine tabi tutulduğunda maddelerin literatürde olduğu gibi beş faktörde toplandığı görülmüştür. Tablo 2'deki veriler, etik ihlallerin bildirilmesi ölçeklerinin güvenilirlik katsayılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu ölçeklerin ölçüm değerlerinin kararlılığı yüksektir.

Tablo 2: Etik İhlallerin Bildirilmesi Niyeti Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Faktörler ve İfadeler	F1	F2	F3	F4	F5
-----------------------	----	----	----	----	----

Faktör 1: İçsel Bildirme	Cronbach's Alpha: 0,854			
Etik ihlalleri kurumumdaki sorumlu amire bildiririm.	,673			
Etik ihlallerden kurumumdaki üst yönetimin haberdar olmasını sağlarım.	,783			
Etik ihlalleri önce kurum içindeki kişilere, sonra kurum dışındaki ilgili kişilere bildiririm.	,763			
Etik ihlalleri gerçekleştiren kişinin amirine bildiririm.	,778			
Faktör 2: Dışsal Bildirme	Cronbach's Alpha: 0,740			
Etik ihlalleri kurumun bağlı olduğu yetkili mercilere bildiririm		,802		
Kamuoyunun etik ihlallerden haberdar olmasını sağlarım.		,809		
Etik ihlallerle ilgili farklı birimlere (polis, savcılık, medya gibi) bilgi sağlarım.		,710		
Faktör 3: Resmi Bildirme	Cronbach's Alpha: 0,864			
Etik ihlalleri, hakkımda detaylı bilgi vererek bildiririm.			,628	
Etik ihlalleri bildirirken resmi yolları kullanırım.			,631	
Etik ihlalleri kendi adımla da belirterek bildiririm.			,575	
Faktör 4: Resmi Olmayan Bildirme	Cronbach's Alpha: 0,789			
Etik ihlallerden sorunu çözebileceğine inandığım meslektaşlarımdan haberdar olmasını sağlarım.				,738
Etik ihlalleri çözebileceğine inandığım yetkili bir kişinin hatadan haberdar olmasını sağlarım.				,803
Faktör 5: Anonim Bildirme	Cronbach's Alpha: 0,789			
Etik ihlalleri bildiririm fakat kendimle ilgili hiçbir bilgi vermem.				-,739
Etik ihlalleri sahte bir isimle bildiririm				-,760
Açıklanan Toplam Varyans: % 66,482 Ölçeğin Cronbach Alpha Değeri: 0,857	KMO Örneklem Yeterlilik Ölçümü: 0,888 Barlett Küresellik Testi: Sig. (0,000)			

Bu araştırmada etik ihlallerin bildirilmesi ölçeğine yönelik KMO örneklem yeterlilik ölçümü değeri 0,956'dır. Etik ihlallerin bildirilmesi ölçeğinin istatistiki analizinde açılımlı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçek maddeleri, Varimax rotasyon metodu uygulanıp ölçek faktör analizi testine tabi tutulduğunda maddelerin literatürde olduğu gibi üç faktörde toplandığı görülmüştür. Tablo 3'teki veriler, etik ihlallerin bildirilmesi ölçeklerinin güvenilirlik

katsayılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu ölçeklerin ölçüm değerlerinin kararlılığı yüksektir.

Tablo 3: Örgütsel Adalet Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Faktörler ve İfadeler	F1	F2	F3
Faktör 1: Dağıtım Adaleti	Cronbach's Alpha: 0,754		
Çalışma saatlerim adildir.	,503		
Ücret düzeyimin adil olduğu fikrindeyim.	,643		
İş yükümün oldukça adil olduğu kanısındayım.	,696		
Aldığım ödüller - ikramiyeler adildir.	,645		
İşimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğu fikrindeyim.	,664		
Faktör 2: İşlemsel Adalet	Cronbach's Alpha: 0,919		
Yönetim iş ile ilgili kararlarında tarafsız davranır.		,731	
Yönetim karar vermeden önce çalışanların kaygılarını dikkate alır.		,738	
Yönetim karar verebilmek için tam ve doğru bilgi edinir.		,741	
Yönetim kararlarını netleştirir ve gerektiğinde çalışanlara bilgi verir.		,755	
İşle ilgili tüm kararlar ayırım yapılmaksızın herkese uygulanır.		,708	
Yönetimin aldığı kararlar sorgulanabilir ve kararlara itiraz edilebilir.		,720	
Faktör 3: Etkileşim Adaleti	Cronbach Alpha's: 0,957		
Yönetim işimle ilgili karar alınırken bana nezaket ve ilgiyle yaklaşır.			,821
Yönetim işimle ilgili karar alınırken bana saygılı ve vakarlı davranır.			,814
Yönetim işimle ilgili karar alınırken kişisel ihtiyaçlarıma duyarlı olur.			,803
Yönetim işimle ilgili karar alınırken bana içtenlikle davranır.			,847
Yönetim işimle ilgili karar alınırken haklarımı dikkate alır.			,852
Yönetim işimle ilgili kararların sonuçlarını benimle müzakere eder.			,825
Yönetim işimle ilgili kararlar konusunda uygun gerekçeler sunar.			,850
Yönetim işimle ilgili karar alınırken anlamlı açıklamalarda bulunur.			,871
Yönetim işimle ilgili karar alınırken açık bir şekilde izah eder.			,807
Açıklanan Toplam Varyans: % 65,088 Ölçeğin Cronbach Alpha's Değeri: 0,953	KMO Örneklem Yeterlilik Ölçümü: 0,956		

	Barlett Küresellik Testi: Sig. (0,000)
--	--

Normallik Testi

Bu çalışmada verilerin normal dağılıma uyup uymadığını ortaya koymak için değişkenlerin skewness (eğrilik) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. Skewness ve kurtosis değerleri $\pm 1,5$ aralığında ise değişkenlerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 3: Araştırma Verilerinin Normalliğinin Testi

Değişkenler	Skewness (Eğrilik)	Kurtosis (Basıklık)
Dağıtım Adaleti	-0,226	-0,224
İşlemsel Adalet	-0,167	-0,396
Etkileşim Adaleti	-0,281	-0,131
İçsel Bildirme	-0,716	0,413
Dışsal Bildirme	0,036	-0,374
Resmi Bildirme	-0,632	-0,077
Resmi Olmayan Bildirme	-1,082	1,347
Anonim Bildirme	0,930	0,575

Tablo 3'teki sonuçlar, skewness ve kurtosis değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, değişkenlerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Akademik personelin etik ihlalleri bildirme niyetine yönelik düzeyleri Tablo 4'te görülmektedir. Akademik personelin etik ihlalleri bildirme niyetlerini kullanacağı yöntemler incelendiğinde; informal, içsel ve resmi bildirme boyutlarının sırasıyla 3,91, 3,62 ve 3,59 skora sahip olduğu ve bu skorların ortalamadan daha yüksek skor alması neticesiyle etik ihlallerin bu yollarla bildirimiminin daha fazla tercih edilebileceği görülmektedir.

Tablo 4: Akademik Personelin Etik İhlalleri Bildirme Niyeti Yolları

Boyutlar	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
İçsel Bildirme	4	3,62	,876

Dışsal Bildirme	3	2,37	,755
Resmi Bildirme	3	3,59	1,019
İnformal Bildirme	2	3,91	,909
Anonim Bildirme	2	1,66	,709

Tablo 5'e göre araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel adalet algıları incelendiğinde dağıtım, etkileşim ve işlemsel adalet boyutlarının sırasıyla 3,74, 3,41 ve 3,26 skorlarına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algıları

Boyutlar	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
Dağıtım Adaleti	5	3,74	,720
İşlemsel Adalet	6	3,26	,951
Etkileşim Adaleti	9	3,41	,909

Araştırma değişkenlerinin birbiriyle olan ilişkilerini ölçmek için korelasyon analizinden faydalanılmaktadır. Bu çalışmadaki korelasyon analizi ise, örgütsel adalet algısı ile etik ihlallerin bildirilmesi alt boyutları arasındaki ilişkiyi açıklamak amacı ile kullanılmıştır. Veriler normal dağıldığından, Pearson Korelasyon Testi ile ilişki testi yapılmıştır. Tablo 6'da bu çalışma ile ilgili korelasyon analizine dair veriler verilmiştir.

Tablo 6: Etik İhlallerin Bildirilmesi Niyeti Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki Korelasyon Testi

Değişkenler	D.A.	İ.A.	E.A.	İ.B.	D.B.	R.B.	R.O.B.	A.B.
Dağ. Adl.	1	,492**	,412**	,158**	-,084	,228**	,079	-,239**
İşl. Adl.	,492**	1	,883**	,324**	-,035	,267**	,277**	-,113**
Etk. Ad.	,412**	,883**	1	,355**	-,016	,283**	,333*	-,083
İçsel Bild.	,158**	,324**	,355**	1	,359**	,705**	,723**	-,138**
Dışsal Bild.	-,084	-,035	-,016	,359**	1	200**	,282**	,317**
Resmi Bild.	,228**	,267**	,283**	,705**	,200**	1	0,537**	-,402**
Resmi. Olm. Bild.	,079	,277**	,333*	,723**	,282**	0,537**	1	-,095

Ano. Bild.	-,239**	-,113**	-,083	-,138**	,317**	-,402**	-,095	1
*p < 0,05, **p < 0,01								

Tablo 6’da korelasyon katsayıları görülmektedir. Buna göre, dağıtım adaletiyle içsel ve resmi bildirme arasında pozitif, anonim bildirme arasında negatif korelasyon bulunmaktadır. İşlem adaletiyle içsel, resmi ve informal bildirme arasında pozitif, anonim bildirme arasında negatif korelasyon bulunmaktadır. Son olarak, etkileşim adaletiyle; içsel, resmi ve informal bildirme arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır.

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının etik ihlallerin bildirimesi davranışı üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon denklemlerinde yer alan değişkenlere ait Varyans Şişirme Faktörleri (VIF) hesap edilmiş ve modeller için ayrı ayrı değil aralıklar şeklinde VIF sonuçları verilmiştir. VIF değeri arttıkça bağımsız değişkenler arasında ciddi çoklu doğrusal bağlantı söz konusu olur. Uygulamada VIF değerlerinin 10’un üzerinde olması ciddi çoklu doğrusal bağlantı olduğu yönünde ciddi bir göstergedir. Tablo 7’de yer alan değerler, korelasyon katsayıları bütün olarak değerlendirildiğinde, regresyon sonuçlarını yorumlamada ciddi bir problem olarak görülen çoklu doğrusal bağlantı sorununun bu çalışmada ortaya çıkmadığını göstermektedir (Hair vd., 2007; Tekin ve İlhan-Nas, 2018). Çoklu regresyon analizinde hata teriminin birbirini izleyen değerleri arasında ilişki bulunması halini ifade eden oto-korelasyon regresyon modelinin önemli bir varsayımlarından bir tanesidir. Bunun için Durbin-Watson değerine bakmak gerekmektedir. D-W değerinin 2 civarında olması beklenmektedir (Kalaycı, 2010; Büyüköztürk, 2009.). Tablo 7’de yer alan Durbin-Watson değerleri ise çalışmada oto-korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir. Regresyon analizine ilişkin sonuçlar toplu bir şekilde Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Adalet Algısı ve Etik İhlalleri Bildirme Niyeti Davranışı Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	Sig.	R ²
	B	Std. Hata	Beta			
(Sabit)	2,419	,258		9,389	,000	,126
Etkileşim Adaleti	,301	,107	,312	2,821	,005	
Dağıtım Adaleti	,009	,072	,007	,120	,904	
İşlem Adaleti	,042	,107	,045	,391	,696	

VIF	1,323- 4,994					
Durbin Watson	1,793					
Bağımlı Değişken: İçsel Bildirme						
(Sabit)	2,654	,237		11,237	,000	,008
Dağıtım Adaleti	-,091	,067	-,086	-1,361	,174	
İşlem Adaleti	-,034	,098	-,043	,351	,726	
Etkileşim Adaleti	,048	,098	,058	,490	,624	
VIF	1,323- 4,994					
Durbin Watson	1,605					
Bağımlı Değişken: Dışsal Bildirme						
(Sabit)	2,003	,305		6,571	,000	,095
Etkileşim Adaleti	,257	,126	,229	2,038	,042	
Dağıtım Adaleti	,191	,086	,135	2,230	,026	
İşlem Adaleti	-,003	,126	-,002	-,020	,984	
VIF	1,323- 4,994					
Durbin Watson	1,736					
Bağımlı Değişken: Resmi Bildirme						
(Sabit)	2,987	,269		11,102	,000	,115
Etkileşim Adaleti	,394	,111	,394	3,542	,000	
Dağıtım Adaleti	-,081	,076	-,064	-1,073	,284	
İşlem Adaleti	-,038	,111	-,040	-,340	,734	
VIF	1,323- 4,994					
Durbin Watson	1,872					
Bağımlı Değişken: İnfomal Bildirme						
(Sabit)	2,502	,216		11,566	,000	,058
Dağıtım Adaleti	-,236	,061	-,240	-3,885	,000	
İşlem Adaleti	-,032	,090	-,042	-,352	,725	
Etkileşim Adaleti	,042	,090	,054	,466	,641	
VIF	1,323- 4,994					

Durbin Watson	1,733
Bağımlı Değişken: Anonim Bildirme	

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01

Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, örgütsel adalet alt boyutlarıyla dışsal bildirme arasında kurulan regresyon ilişkisi dışında diğer tüm regresyon ilişkilerinin geçerli ve anlamlı olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında;

* Etkileşim adaleti algısının içsel ve informal bildirme davranışını istatistiki olarak pozitif yönde etkilediği görülmüştür. H_{1c} ve H_{4c} hipotezleri kabul edilmiştir.

* Dağıtım ve etkileşim adaleti algısının resmi bildirme davranışını istatistiki olarak pozitif yönde etkilediği görülmüştür. H_{3a} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmiştir.

* Dağıtım adaleti algısının anonim bildirme davranışını istatistiki olarak negatif yönde etkilediği görülmüştür. H_{5a} hipotezi kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, analiz sonucunda en düşük ve en yüksek R² değerlerinin 0,058 - 0,126 aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuç, örgütsel adaletin etik ihlalleri bildirme niyeti üzerindeki temsil edilme oranının düşük olduğunu göstermektedir. Böyle bir durum, etik ihlalleri bildirme niyeti üzerinde başka faktörlerin varlığına dikkat çekmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışanlar vakitlerinin önemli bir bölümünü çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. 21. yüzyılda örgütler ya da işyerleri birey için bir yaşam alanı haline gelmiştir. Örgütlerin insan yaşamında bu denli önemli hale gelmesiyle birlikte, bu yapılarda meydana gelebilecek olumlu ya da olumsuz bir hadisenin çalışan algısını, tutumunu ve davranışlarını etkileme ihtimali yüksektir. İşte bu noktada örgütsel adalet ve etik kavramı, çalışanların diğer çalışanlara ve çalıştığı örgüte karşı geliştireceği tutum, düşünce ve davranışlarını etkileyecek en temel faktörlerin başında gelmektedir.

Bu doğrultuda yapılan analizler sonucunda, örgütsel adaletin bir alt boyutu olan etkileşim adaletinin içsel bildirme davranışını etkilediğini göstermektedir. Bu çalışmada etkileşim adaleti, üst yönetimin ve yöneticilerin akademik personele saygılı davranmasını, onlara değer vermesini, onları ilgiyle ve ciddi bir şekilde dinlemesini, kararlar için yeterli açıklamalarda bulunmasını, akademik personelin karşılaştığı kötü durumlara empati göstermesini ve sosyal bağlamda akademik personele duyarlı davranarak onlarla adil etkileşimini ifade etmektedir

(Bies, 1985'ten aktaran Başar, 2011: 32–33). Böyle bir çalışma ortamında akademik personel, üst yöneticilerin kendilerine adil davrandığını algılamakta ve böylelikle şahit oldukları etik ihlalleri örgüt içindeki yetkililere bildirmekte herhangi bir çekingenlik hissetmeyeceklerini ifade etmektedirler.

Bu araştırmada, adalet ortamındaki olumsuz algılamaların, bir başka deyişle adaletsiz bir örgüt ortamının oluşması durumunda, akademik personelin dışsal bildirme niyetlerindeki artışa neden olacağı doğrultusundaki hipotezler (H₂, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}) doğrulanamamıştır. Bu hipotezlerin kurulmasında, akademik personelin kurumunu adaletsiz olarak algılaması ve bu algılama sonucu etik dışı bir durumun kurum içinde çözülemeyeceğinin düşünülmesi fikri yatmaktadır. Bu hipotezin doğrulanamaması, dışsal bildirme niyetinin diğer bireysel, örgütsel veya toplumsal faktörlerle ilişkili olduğu izlenimini vermektedir. Örgütsel adalet, çalışanın içinde bulunduğu örgütteki politika, prosedür ve uygulamalara yönelik adalet algısıdır. Fakat dışsal bildirme, örgüt dışındaki bağlamı da dikkate almayı gerektiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir deyişle, örgüt içi bağlamdan farklı olarak, çalışanların dış bağlamdaki mekanizmalardan adil bir bildirme sürecinin oluşmasını beklemesi, örgüt dışı mekanizmaların adalet algısına olan etkisini de incelemeyi gerekli kılmaktadır. Sonuç itibarıyla dışsal bildirmenin, daha çok dışsal mekanizmaları içine alan sosyo-kültürel bağlama yönelik değişkenlerle ilişkisi olabilmektedir (Yürür ve Nart, 2016: 140-141).

Örgütsel adaletin resmi bildirme davranışını etkilediği hipoteze (H₃) bakılınca, dağıtım ve etkileşim adaletinin resmi bildirme davranışını etkilediği fakat prosedürel adaletin etkilemediği görülmektedir. Prosedür adaletinin daha çok bürokratik ve resmi olaylarla ilişkisinin olmasına rağmen devlet kurumlarında prosedür adaletinin resmi bildirme davranışını etkilememesi kurulan H_{3b} hipotezinin reddedilmesine sebep olmuştur. Dağıtım adaletinin ve özellikle etkileşim adaletinin, resmi bildirme davranışı üzerindeki etkisinin prosedürel adaletten daha fazla olmasının temel sebepleri şunlar olabilir: Birinci olarak, bu araştırmada etkileşim adaleti adına elde edilen sonuçlar, Türkiye bağlamıyla paralellik göstermektedir (Yürür ve Nart, 2016: 141). Bir başka deyişle, Türkiye bağlamında daha önceden yapılan çalışmalarda, etkileşim adaletinin özel ya da kamu sektörü fark etmeksizin daha yüksek skorlar aldığı gözlemlenmiştir. İkinci bir sebep olarak, Türkiye'deki bürokrasi anlayışı, bir örgüt ve yönetim biçimi olarak batı tipi Weberyen bürokrasi yaklaşımdan oldukça farklılık göstermektedir. Weberyen bürokrasi yaklaşımında “örgüt işleyişinin yazılı kurallara göre işlemesi” ve “gayri-şahsi ilişkilere dayalı örgüt” vurgusu, sosyo-kültürel nedenlerle Türkiye'de tam anlamıyla karşılığını bulamamıştır. Batı tipi Weberyen bürokratik anlayışında ana unsur yasal otorite iken, Türkiye gibi daha çok

klan yapısında kişilerarası ilişki önemli bir denetim mekanizmasıdır (Sargut, 2015: 156-161). Dolayısıyla, yöneticilerle olan ilişkilerin özelliği batıda uygulanan resmi prosedürlere ilişkin algılardan daha önemlidir. Özetle, yöneticisinin adil olduğunu düşünen çalışanın, esasen yöneticisinin uyması gereken prosedürler adaletsiz olsa da, yöneticisine ilişkin bu adalet algısı üzerinde daha belirleyici olmakta ve çalışan yöneticisinin isterse etik ihlallere çözüm bulabileceğine inanmaktadır (Yürür ve Nart, 2016: 141).

Bu çalışmada, “Etkileşim adaleti informal bildirme davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.” hipotezi (H_{4c}) doğrulanmıştır. Bu hipotezin doğrulanma sebebi, aslında etkileşim adaletinin resmi bildirme davranışını pozitif yönde etkilemesine neden olan faktörlerle birebir örtüşmektedir. Türkiye’deki bürokratik organizasyonlarda “şahsi ilişkilere dayalı örgüt” biçiminin ağır basması, örgütlerde informal iletişimin formal iletişimden daha fazla gelişmesini sağlamış, bu da örgütlerde informal bilgi akışını hızlandırıcı etki yapmıştır (Sargut, 2015: 156-161). Başka bir ifadeyle, Türkiye’deki bürokratik kurumlarda sıklıkla görülen “işkilere dayalı işleyiş”, informal ilişkilerin oluşmasını hızlandırmıştır. Bu noktadan hareketle, örgütlerde etkileşim adaletinin varlığı durumunda, akademik personelin informal ilişkilere dayanan “informal bildirme” düşüncelerinde bir pozitif yönde bir değişme meydana gelecektir.

Yapılan bu araştırmada “Örgütsel adalet anonim bildirme davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.” alt hipotezlerinden “Dağıtım adaleti anonim bildirme davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.” hipotezi (H_{5a}) doğrulanmıştır. Dağıtım adaletinin ödülleri ve cezaların dağıtılmasının adil olarak algılanması olarak daha önceki bölümlerde tanımlanmıştı. Anonim bildirme davranışı eyleminde bulunan çalışanlar, misilleme davranışlarıyla karşı karşıya kalacaklarını düşündüklerinden bu tür bildirme yöntemine başvurmaktadırlar. Bu bilgiler ışığında, örgütlerde dağıtım adaletinin gerçekleşmesi durumunda anonim bildirme davranışı eğiliminde olan akademik personelin bu düşüncelerinde bir değişme meydana gelecektir. Bir başka deyişle, akademik personelin ödül veya cezaların dağıtılmasını adil olarak algıladığı zaman, anonim bildirme davranışlarında azalma meydana gelecektir. Bu durum iki sebepten ötürü gerçekleşebilir. Birinci olarak, dağıtım adaleti, gerçek bir eylem (fili) süreci temsil etmektedir, yani adaletin örgütteki uygulanış sürecidir. Akademik personelin etik ihlaller sonrasında adaletin gerçekten sağlanacağını (ilgililerin cezalandırılacağını, etik ihlalleri bildirenlerin ödüllendirileceğini vs.) algılamaları, bu personelin anonim bildirme eğiliminde azalmalar meydana getireceği sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla dağıtım adaletinin varlığında çalışanların misilleme davranışlarıyla karşılaşabileceği düşüncelerinde gerileme beklenir.

İkinci olarak, etkileşim adaletinde yakın ve yüz yüze iletişim daha çok ön plandadır. Dolayısıyla, anonim bildirmede bulunan kişinin yüz yüze ve yakın iletişimi tercih etmediği ve etkileşim adaletinden ziyade daha çok dağıtım ve prosedürel adalate ilişkin beklentilerinin yüksek olduğu beklenebilir. Dolayısıyla, özellikle dağıtım ve prosedürel adaletin varlığı durumunda anonim bildirme davranışlarında azalma gerçekleşmesi mümkün olabilir. Bu çalışmada prosedürel adalete ilişkin hipotez doğrulanamasa da, dağıtım adaletinin anonim bildirme üzerinde ile anlamlı ve negatif yönlü bir etkide bulunması, bu sebeplerden dolayı ortaya çıkabilmektedir.

Çalışma kapsamında verilebilecek olan öneriler şöyle sıralanabilir: Etik ihlallerin bildirilmesi esnasında çalışanların ilgiyle dinlenmesi, etik ihlalleri ciddiyetle incelemesi ve ihlallerin bildirilmesinden sonra çalışanları tatmin edecek açıklamalarda bulunulması gereklidir. Etik ihlallerin varlığının kanıtlanması sonucu ilgililerin cezalandırılması gerekmektedir. Böyle bir durum, o örgütte hesaba çekilebilirliğin ve kurumsallaşmanın işlerliğini göstermekte ve çalışanlarına güven vermektedir. Örgütlerde güven iklimini pekiştirecek ve geliştirecek uygulamaların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Etik ihlallerin bildirilmesi sonucu çalışanlar yönelik misilleme davranışlarında bulunulmamasına yönelik garanti verilmelidir. Etik ve etik ihlallerle yönelik eğitimler verilmeli ve çalışanların bilinç düzeyleri artırılmalıdır. İş ve meslek etiğine ait değerler çalışanlara bildirilmeli, resmi ve yazılı kurallar olarak sunulmalıdır. Etik ihlallerin mantıklaştırılarak uygunmuş gibi gösterildiği tüm yapılar ve uygulamalar kaldırılmalıdır.

Etik ihlallerin bildirilmesinde içsel ve içsel olarak nitelendirilebilecek resmi ve informal bildirme davranışının bir otokontrol mekanizması olarak diğer dışsal kontrol mekanizmalarından daha işlevsel olduğunu vurgulaması bu çalışmanın pratik katkısıdır. Bununla birlikte, ilgili çalışmanın literatürde eğitim-öğretim sektörü kapsamında incelenen ilk çalışma olması çalışmanın teorik bir katkısıdır. Bu çalışma örgütsel adaletin etik ihlallerin bildirilmesi üzerindeki etkisini doğrularken, etik ihlallerin bildirilmesi süreci üzerinde başka faktörlerin varlığına da dikkat çekmektedir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda, bireylerin ahlaki değer yargıları, kişisel özellikleri, örgütsel güven, örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik gibi çalışanların etik ihlalleri bildirme davranışlarını etkileyebilecek farklı değişkenler incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *In Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Altun, M., Sayer A. & Barutçu, A. (2013). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar. *Sayıştay Dergisi*, 91, 33-55.
- Aydın, U. (2011). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Başar, U. (2011). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Ankara 2011.
- Bies, R. J. ve Moag, J. S. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1, 43-45.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., & Moorman, R. H. (2005). The Moderating Effects of Equity Sensitivity on the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259-273.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, Jorsey-Bass, New York.
- Bolsin, S., Faunce, T., & Oakley, J. (2005). Practical Virtue Ethics: Healthcare Whistleblowing and Portable Digital Technology. *Journal of Medical Ethics*, 31(10), 612-618.
- Brown, A. J., Lewis, D., Moberly, R., & Vandekerckhove, W. (2014). *International Handbook on Whistleblowing Research*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi, Ankara.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 65-74.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi. D.Ü. *Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 33-41.
- De George, R.T. (2013). *Business Ethics*. Pearson Education, Boston
- Delmas, C. (2015). The Ethics of Government Whistleblowing. *Social Theory and Practice*, 41(1), 77-105.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Eren, V., & Orhan, U., (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2), 455-468.

- Eroğlu, Ő. G. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkileri. *Pamukkale İşletme ve BiliŐim Yönetimi Dergisi*, 1(1), 53-66.
- Eryılmaz, B., & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. *İŞ Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19-45.
- Foley, S., Kidder, D. L., & Powell, G. N., (2002). The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates. *Journal of Management*, 28(4), 471-496.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resources Management*. Sage Publication, Beverly Hills.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi, *Madencilik*, 44(4), 29-38.
- Goldman, B. M. (2003). The Application of Referent Cognitions Theory to Legal-Claiming by Terminated Workers: The role of Organizational Justice and Anger. *Journal of Management*, 29(5), 705-728.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Hair, J. F., Rolph E. A., Ronald L. T. & William B. (2007). *Multivariate Data Analysis* Prentice-Hall: New Jersey.
- Henle, C. A. Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The Role of Ethical Ideology in Workplace Deviance. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 219-230.
- İŞbaşı, J. Ö., (2001). alıŐanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının OluŐumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51-73.
- İŞcan, Ö. F. & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İŞ Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir YaklaŐım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(11), 49-64.
- Kalaycı, Ő. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok DeđiŐkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergilediği Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2006.
- Kelebek, P. (2016). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık ve İhbar Davranışına Etkisi: Konya İŞ-KUR'da Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi, Aksaray 2016.
- Khemani, M., (2009). "The Protection of National Security Whistleblowers: Imperative But Impossible A Critical Appraisal of the Scope and Adequacy of Whistleblower Protection Laws for National Security Whistleblowers". Kaynak: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1412112
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-

266.

- Köksal, O. (2012). Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri 2012.
- Lomer, D. (t.y.). Can Whistleblowers Remain Anonymous During an Investigation? Erişim Adresi: <http://i-sight.com/resources/can-whistleblowers-remain-anonymous-during-an-investigation.>, Erişim Tarihi: 25.02.2017
- Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. A., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A., & Vinekar, V. (2009). Commitment, Procedural Fairness, and Organizational Citizenship Behavior: A Multifoci Analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(3), 337-357.
- Liyanarachchi, G. A., & Adler, R. (2011). Accountants' Whistle-Blowing Intentions: The Impact of Retaliation, Age, and Gender. *Australian Accounting Review*, 21(2), 167-182.
- Mansbach, A., & Bachner, Y. G. (2010). Internal or External Whistleblowing: Nurses' Willingness to Report Wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.
- Martin, C. L., & Bennett, N., (1996). The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Group & Organization Management*, 21(1), 84-104.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., Near, J.P., Rehg, M.T., & Scotter, J.R.V. (2012). Predicting Employee Reactions to Perceived Organizational Wrongdoing: Demoralization, Justice, Proactive Personality and Whistleblowing. *Human Relations*, 65, 923-954.
- Miceli, M.P., & Near J.P. (1992). Blowing the Whistle: The Organizational & Legal Implications for Companies and Employees. Macmillan, New York.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Near, J. P., Dworkin, T. M., & Miceli, M. P. (1993). Explaining the Whistle-blowing Process: Suggestions from Power Theory and Justice Theory. *Organization Science*, 4(3), 393-411.
- Near, J. P., & Miceli, M.P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.

- Örnek Büken, N. (2006). Türkiye Örneğinde Akademik Dünya ve Akademik Etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37, 164-170.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özdamar, K. (2011). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özer, G., & Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimlerine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Pillay, S., Ramphul, N., Dorasamy, N., & Meyer, D. (2018). Predictors of Whistle-Blowing Intentions: An Analysis of Multi-Level Variables. *Administration & Society*, 50(2), 186-216.
- Ployhart, R. E., & Ryan, A. M. (1997). Toward an Explanation of Applicant Reactions: An Examination of Organizational Justice and Attribution Frameworks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72(3), 308-335.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Püsküllüoğlu, A. (1994). Arkadaş Türkçe Sözlük, Ankara.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and Organizational Ethics. *Nursing Ethics*, 13(4), 438-445.
- Sayğan, S., & Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Sargut, A.S. (2015). Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim. İmge Kitabevi, Ankara.
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2013). Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157-168.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The Influence of Organizational Justice on Accountant Whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707-717.
- Sheppard, B. H., Bazerman, M.H., & Lewicki, R.J. (1990). Research on Negotiation in Organizations: A Series of Analytical Essays and Critical Reviews (3th ed.). JAI Press, Harvard.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434.
- Songür, N., Basım, H.N. & Şeşen, H. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncülük Rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 79-100.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics. Pearson, Boston.
- Taş, F. (2015). Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharçılık (Whistleblowing)

- Tutumları Üzerine Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta 2015.
- Tekin, E. (2018). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(1), 291-314.
- Tekin, E. & İlhan Nas, T. (2017). Firma ve Üst Düzey Yönetici Özelliklerinin Türkiye’de Faaliyette Bulunan KOBİ’lerin İhracat Performansı Üzerindeki Etkisi. *Anakara SBF Dergisi*, 72(4), 1185-1217.
- Turgut, H., Tokmak, İ. & Ateş, M. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 417-442
- Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2001). Organizational Justice and Ethics Program “Follow-Through”: Influences on Employees’ Harmful and Helpful Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651-671.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Ülbeği, İ. D. (2011). Örgütsel Alt Kültürlerde Örgütsel Adalet ve Güven Algısı Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana 2011.
- Uyar, S. & Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009). Making Sense of Whistle-blowing's Antecedents: Learning from Research on Identity and Ethics Programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586.
- Vandekerckhove, W., & Lewis, D. (2012). The Content of Whistleblowing Procedures: A Critical Review of Recent Official Guidelines. *Journal of Business Ethics*, 108(2), 253-264.
- White, G. W. (2001). Business Ethics. *Journal of Business & Finance Librarianship*, 6(4), 49-49.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık ilişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 83-99.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.
- Yürür, S., & Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.
- Zamantılı Nayır, D. (2012). Kurumsal Etik ve Whistleblowing. Pozitif Yayınları, İstanbul.
- Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Livingston, B. (2009). Procedural Justice, Interactional Justice, and Task performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 93-105.

Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. Q. (2009). On Whistleblowing Judgment and Intention: The Roles of Positive Mood and Organizational Ethical Culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 627-649.