




# ETİK LİDERLİĞİN BİLGİ UÇURMA EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AHLAKİ KİMLİK VE GÜÇ MESAFESİ YÖNELİMİNİN ROLÜ

## THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP ON WHISTLEBLOWING INTENTION: THE ROLE OF MORAL IDENTITY AND POWER DISTANCE

Gülşah GENÇER ÇELİK\*   
Erkan TAŞKIRAN\*\*   
Gökten ÖNGEL\*\*\* 

### Öz

Günümüzde örgütlerin başarısında liderlerin rolü yadsınmamaktadır. Özellikle yönetsel gelişmeler, değerler, sistemler ve ilişkiler dikkate alındığında liderlerin etik davranmalarına yönelik ihtiyaç ve beklentilerin ön plana çıkması söz konusudur. Bu kapsamda yöneticilerin etik liderler olarak algılanmaları çalışanlarının ahlaki kimlikleri cesaretlendirme yanında meşru olmayan durumların paylaşılmasına yönelik bilgi uçurma eğilimlerini etkileyebilir. Bu beklentinin karşılanması için yöneticilerin güç mesafesi yönelimlerinin de dikkate alınması önemli olabilir. Bu araştırmanın temel amacı etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisinde ahlaki kimliğin aracılık ve güç mesafesi yöneliminin düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışma nicel araştırma yöntemleri kapsamında kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 242 banka çalışanı üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonuçları etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi ve ahlaki kimlik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerinde ahlaki kimliğin aracılık etkisi yanında etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisinde güç mesafesi yöneliminin düzenleyicilik rolü olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuç bölümünde elde edilen bulgular değerlendirilerek gelecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

\* Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi Bölümü, gulsahg@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8610-3673.

\*\* Sorumlu Yazar: Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O., Turizm İşletmeciliği Bölümü, erkantaskiran@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9696-9358.

\*\*\* Dr., İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi, goktenkorkmaz@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-4165-3601.

**Bu makaleyi alıntılanmak için:** Çelik, G. G., Taşkıran, E. & Öngel, G. (2023). Etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisi: Ahlaki kimlik ve güç mesafesi yöneliminin rolü. *Journal of Research in Business*, 8(1), 225-253. DOI: 10.54452/jrb.1286880

**Anahtar Kelimeler:** Etik liderlik, bilgi uçurma, ahlaki kimlik, güç mesafesi yönelimi

**JEL Sınıflaması:** D23, L29.

### **Abstract**

Today, the role of leaders in the success of organizations cannot be denied. Especially when managerial developments, values, systems and relationships are taken into consideration, the need and expectations for ethical behavior of leaders come to the forefront. Within this context, the perception of managers as ethical leaders may affect their employees' tendency to encourage moral identities as well as whistleblowing intentions to share illegitimate situations. In order to fulfil this expectation, it may be important to consider the power distance orientations of managers. Within this context, the main purpose of this study is to examine the mediating role of moral identity and the moderating role of power distance orientation in the effect of ethical leadership on whistleblowing intention. The study was conducted on 242 bank employees who were reached by convenience sampling method within the scope of quantitative research methods. The results of the study revealed that ethical leadership has a positive and significant effect on whistleblowing intention and moral identity. In addition to the mediating effect of moral identity on the whistleblowing intention of ethical leadership, it was determined that power distance orientation has a moderating role in the effect of ethical leadership on moral identity. In the conclusion section of the research, the findings obtained were evaluated and suggestions for future research were presented.

**Keywords:** Ethical leadership, whistleblowing, moral identity, power distance orientation.

**JEL Classification:** D23, L29.

## **Extended Summary**

Today, almost all organisations that strive to survive under destructive competitive conditions may face ethical problems. In fact, such intense competition may trigger the emergence of unethical behaviours. On the other hand, the fact that leaders who direct organisations and employee behaviours do not adopt an ethical management approach directly affects the working environment within the organisation. In this context, it is possible to state that it is extremely important for the organisation that the employees have this point of view as well as the leader having an ethical perspective. In order to create an ethical working environment, it is necessary to exhibit ethical leader behaviours. The fact that the prevailing climate in the organisation has ethical characteristics is an important factor that directs employee behaviours and attitudes, and in order to be able to talk about the existence of such an environment, leaders must come to the forefront with their ethical behaviours.

There are strong predictions that one of the healthiest and easiest ways to be aware of possible ethical misconduct that may occur in organisations is through whistleblowing within the organisation. The phenomenon of whistleblowing refers to the reporting of many illegal situations such as nepotism, acting in line with personal interests, bribery, physical or mental harassment to the authorities inside or outside the organisation. The individual who is subjected to this behaviour is sensitive to the unethical situation experienced and considers whistleblowing behaviour as his/her duty in order to solve the problem. Organisations establish and operate systems to support whistleblowing, but given the voluntary and risky nature of whistleblowing, interpersonal interactions with colleagues and direct leaders who are likely to support (or prevent) whistleblowing in organisations are crucial. This perspective points to the need to emphasise the impact of ethical leadership on the propensity to whistleblowing.

Moral identity is a phenomenon that directs the behaviour of individuals and motivates them to behave morally. In this context, it should be emphasised how important a role moral identity plays in the background of any behaviour exhibited. Therefore, employees' moral identities may have a significant role in the effect of ethical leadership on whistleblowing intention. On the other hand, power distance orientation is defined as the degree of acceptance and normalisation of the distribution of power inequalities in society. In this context, it can be expected that power distance orientation has a significant role in the effect of ethical leadership on employees' moral identities. In the light of this information, the following hypotheses were developed to be tested:

**H<sub>1</sub>:** Ethical leadership has a positive effect on whistleblowing intention.

**H<sub>2</sub>:** Ethical leadership has a positive effect on moral identity.

**H<sub>3</sub>:** Moral identity has a positive effect on whistleblowing intention.

**H<sub>4</sub>:** Moral identity has a mediating role in the relationship between ethical leadership and whistleblowing intention.

**H<sub>5</sub>:** Power distance orientation has a moderating role in the effect of ethical leadership on moral identity.

Within this context, the main purpose of the study is to examine the mediating role of moral identity and the moderating role of power distance orientation in the effect of ethical leadership on whistleblowing intention. The data of this study consist of 242 bank employees working in the banking sector and who can be reached by convenience sampling method. Questionnaire technique, one of the quantitative research methods, was utilised in the study. The scale created in this context consists of five sections. SPSS and AMOS programs and PROCESS Macro application were used to analyse the research data.

The results of the study revealed that ethical leadership has a positive and significant effect on whistleblowing intention and moral identity. In addition to the mediating effect of moral identity on the whistleblowing intention of ethical leadership, it was determined that power distance orientation has a moderating role in the effect of ethical leadership on moral identity. In the conclusion section of the research, the findings obtained were evaluated and suggestions for future research were presented. All hypotheses developed within the scope of the research were supported and the results obtained were similar to the results of the studies in the relevant literature. In this respect, it can be said that the main contribution of this study is to support the relevant literature.

## 1. Giriş

Günümüzde yıkıcı rekabet koşulları altında varlığını sürdürebilme çabasında olan örgütlerin neredeyse tamamı etik problemlerle karşı karşıya kalabilmektedir. Öyle ki rekabetin bu denli yoğun olması etik dışı davranışların ortaya çıkmasını tetikleyebilmektedir. Diğer taraftan örgütlere ve çalışan davranışlarına yön veren liderlerin, etik yönetim anlayışını benimsememiş olmaları da örgüt

içi çalışma ortamına doğrudan etki etmektedir. Bu bağlamda liderin etik bakış açısına sahip olmaları kadar, çalışanların da bu bakış açısında olmaları örgüt için son derece önemli olduğunu ifade etmek mümkündür. Etik bir çalışma ortamının yaratılabilmesi için etik lider davranışlarının sergilenmesi gereklidir. Örgüt içinde hakim iklimin etik özellikler taşıyor olması çalışan davranış ve tutumlarına yön veren önemli bir unsur ifade etmektedir ve böyle bir ortamın varlığından söz edebilmek için, liderlerin etik davranışlarıyla ön plana çıkması gerekmektedir.

Örgütleri büyük varoluş krizlerine sokan yöneticilerin, etik suiistimal vakaları yönetim alanında organizasyonların ciddi suiistimallerin üzerinden nasıl gelebilecekleri ve önceden söz edilen suiistimler konusunda nasıl haberdar olabilecekleri hususunda var olan ilgiyi canlandırmıştır. Söz konusu etik ihtimaller konusunda en yakın örnekler Enron, Worldcom, Tyco, Lehman Brothers gibi dünyaca ünlü büyük firmalarda yaşanan vakalardır. Örgütlerde ortaya çıkabilecek olası etik suiistimallerden haberdar olmanın en sağlıklı ve kolay yollarından birinin örgüt içerisinde bilgi uçurma olduğu yönünde güçlü öngörüler oluşmuştur. Bilgi uçurma olgusu adam kayırmacılık, şahsi çıkarlar doğrultusunda davranma, rüşvet, fiziksel veya ruhsal taciz gibi pek çok yasa dışı durum karşısında, örgüt içindeki ya da dışındaki otoritelere bu durumun bildirilmesini ifade etmektedir. Bu davranışa maruz kalan birey, yaşanan etiğe aykırı durumu yönelik hassasiyet yaşayıp, problemin çözülebilmesi adına bilgi uçurma davranışını kendisine görev addetmektedir. Alanyazın bilgi uçurma davranışının liderlik, ahlaki yapı, örgüt iklimi, etik iklim, organizasyonel tanımlama gibi unsularla ilişkili olduğunu göstermektedir (Aslam vd., 2021). Örgütler, bilgi uçurmayı desteklemek için sistemler kurar ve yürütürler ancak, bilgi uçurmanın gönüllü ve riskli doğası göz önüne alındığında, örgütlerde bilgi uçurmayı desteklemesi (veya engellemesi) muhtemel olan iş arkadaşları ve doğrudan liderlerle olan kişilerarası etkileşim oldukça önemlidir (Bhal & Dadhich, 2011). Söz konusu perspektif etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisine vurgu yapılma gerekliliğine işaret etmektedir.

Günümüz koşullarında çalışanların rolü yeniden tanımlanmakta ve gerek üretim, gerek hizmet ve gerekse süreci yöneten, koordine eden ve gerekirse yeniden şekillendiren bir güç unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Bu manada çalışanların kişisel anlamda ahlaki değerlere sahip olmaları büyük önem kazanmaktadır. Ahlaki kimlik, bireylerin davranışlarına yön veren ve onları ahlaki davranmaya motive eden bir olgudur. Bu kapsamda sergilenen herhangi bir davranışın arka planında, ahlaki kimliğin ne derece önemli bir rolü olduğunun üzerinde durulmalıdır (Reed & Aquino, 2003). Ahlaki kimliğin, uyum, saygı, hoşgörü, üretkenlik, dayanıklılık, yardımseverlik gibi pozitif tutumlarla bağdaştırılması, bilhassa kurumlara olumlu katkı sağlayacak ve çalışanların hem performanslarına, hem kurumla özdeşleşmesine hem de kuruma yönelik duygu ve düşüncelere de etki edecektir (Akdoğan, Cingöz, & Köksal, 2020). Dolayısıyla çalışanların ahlaki kimliklerinin etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisinde anlamlı bir rolü olabilir. Diğer taraftan güç mesafesi yönelimi, toplumda güç eşitsizliklerinin dağılımını kabul etme ve normal olarak değerlendirme derecesi şeklinde ifade edilmektedir (Hofstede, 2011). Ek olarak güç mesafesi örgütteki bireylerin davranış biçimleri ve güç dengesizliğini hangi ölçüde kabul ettiklerine göre şekillenmektedir (Ertürk & Bedük, 2015). Bu bağlamda etik liderliğin çalışanların ahlaki kimlikleri üzerindeki etkisinde güç mesafesi yöneliminin anlamlı bir rolü olması beklenebilir.

Tüm bu bilgiler ışığında çalışmanın temel amacı etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisinde ahlaki kimliğin aracılık ve güç mesafesi yöneliminin düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yapılan literatür taraması sonucu ulaşılan kavramsal çerçeve ve araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler sunulmuştur. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi kapsamında örneklem ve araştırma prosedürü, veri toplama araçları ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Son bölümde ise elde edilen bulgular sunulduktan sonra araştırmanın sonucu ve gelecek araştırma önerileri ele alınmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Etik Liderlik

Etik liderlik kavramının daha net anlaşılması için öncelikle etik kavramından bahsetmek kaçınılmazdır. Etik kavramının temeli Yunanca'ya dayanmaktadır ve karakter manasındaki "ethos" ve gelenek manasındaki "mores" kelimelerinden meydana gelmiştir (Kaygın, Topçuoğlu, & Özkes, 2018). Etik, kelime anlamın olarak bireylerin doğruya nasıl ulaşacağı konusunda rehberlik etmesinin yanı sıra doğrunun ve yanlışın nasıl değerlendirilip analiz edilebileceğini gösteren felsefi bir yaklaşımı ifade etmektedir (Liman, Elçi, & Murat, 2019). Etik Liderlik ise, "kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışın gösterilmesi ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, pekiştirme ve etik karar verme yoluyla takipçilere teşvik edilmesi" olarak tanımlanabilir (İsmail vd., 2021). Öte yandan Brown, Trevino, & Harrison (2005), tarafından yapılan tanımlamaya göre etik liderlik, uygun davranış kuralları ve eylemlerin, izleyenlere kişilerarası ilişkiler vasıtasıyla aktarılması ve bu davranış kurallarının iletişim, karar almaya yönlendirme ve teşvikle desteklenmesi şeklinde ifade edilmiştir. Etik liderlik, liderlik türlerinden birisidir ve kurumların global ölçekte birbirleriyle yarış içinde olup, başarı baskısının ve koşullar her ne olursa olsun kazanma dürtüsünün ortaya çıkmasıyla son derece önemli bir kavram haline gelmiştir (Bello, 2012).

Etik liderlik, liderin astları tarafından algılanan etik davranışdır. Etik liderler, çalışanlardan doğru şeyleri yapmaları için değer verir, bekler ve teşvik eder, çalışanlara etik olmayan davranışları ustalıkla tanımayı öğretir ve örgütün hedeflerine ulaşması için yüksek etik değerlerini oluşturur ve korur (Cintya & Yustina, 2019). Güvenilirlik, adil olmak, etik davranışlar sergilemek, etik davranmaya yöneltmek adına ödül ve ceza sistemleri uygulamak ve başkalarını önemsemek vb. etik liderlerin en önemli davranış özellikleri arasında yer almaktadır (Mayer vd., 2009). Bu bağlamda etik liderin üç temel özelliği Brown, Trevino, & Harrison (2005)'nin yaptığı kavramsallaştırmada şu şekilde ifade edilmiştir: Birincisi, lider normatif olarak etik davranış sergiler. İkincisi, böyle bir lider astları tarafından bir rol model olarak kabul edilir. Üçüncüsü, etik bir lider sadece kendisi etik değildir, aynı zamanda uygun normlar, uygulamalar ve sistemler yaratarak astlarının etik davranışlarını da destekler (Bhal & Dadhich, 2011). Bunun yanı sıra, çalışanlara ahlaki davranışlar hususunda örnek teşkil edebilmek adına rol model olacak biçimde hareket ederler ve çalışanlara etik standartları, değerleri ve ilkeleri benimsetebilmek amacıyla düzenli geribildirimlerde bulunurlar (Mayer vd., 2012). Etik liderler, yönetsel becerilerini ve ahlaki ilkelerini, etik eylemlerle birleştirerek çalışanlarının

davranışlarını etkilemek ve yönlendirmek için kullanırlar (Ismail vd., 2021). Etiğe aykırı davranışların üzerinde ise önemle durur ve ceza sistemi uygulayarak kontrol etmeye çalışırlar (Trevino, Brown, & Hartman, 2003).

Liderlerin örgütteki yoğun rekabet ortamının beraberinde gelen problemler karşısında çözüm üretmeye yönelik çaba içerisinde olmaları ve sorumluluklarını göz ardı etmemeleri gerekmektedir (Onan & Özmen, 2023). Bu sorumluluklardan bir tanesi de karar vermektir ve etik liderler adaletli davranıp, etik unsur ve ilkeleri göz önüne alarak karar vermelidir (Tutar, Altınöz, & Çakıroğlu, 2011). Etik liderler, örgütü ve çalışanları ilgilendiren bir karar verirken kendi çıkarlarını gözetmek yerine, grup çıkarlarını ön plana alıp, bu kararların diğer tüm çalışanları ne şekilde etkileyeceğini göz önüne alarak davranmaktadır (Mayer vd., 2009). Öte yandan etik liderler, çalışanlarla örgütün etik değerleri ve ilkeleri hakkında iletişim kurarak, bu unsurlara çekmekte ve böylelikle disiplini ve kurum içi kuralları da sürdürülebilir hale getirmektedir (Trevino, Hartman, & Brown, 2000; Brown & Trevino, 2006).

Etik liderlik kavramı pek çok araştırmacı tarafından ele alınmış ve farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. Resick vd. (2006) etik liderlik kavramını, karakter ve dürüstlük, etik farkındalık, topluluk/insan yönelimli olma, motive edicilik, cesaretlendirme ve güçlendirme, etik sorumluluğu yönetme olmak üzere altı boyutta ele almıştır. Bu bağlamda liderlik cömertlik, bağışlayıcı olmak, tevazu göstermek, cömert olmak ve erdem sahibi olmak gibi eylemlerle ortaya çıkabilmektedir (Onan & Özmen, 2023). Bir diğer çalışmada etik liderlik, adil olmak ve ahlaklılık, görev tanımları ve güç paylaşımı olmak üzere üç boyutta incelenmiştir (De Hoog & Den Hartog, 2008). Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011) ise, Brown, Trevino, & Harrison'nun (2005) çalışmasından esinlenerek bu çalışmayı geliştirmiş; adalet, güç paylaşımı, görev tanımı, insan odaklılık, dürüstlük, etik rehberlik ve sürdürülebilirliğin önemi olmak üzere boyutlandırmıştır. Etik liderler, bu liderlik türünün barındırdığı özellikler vasıtasıyla çalışanlara örnek teşkil ederek, etik davranışa yönlendirir, böylelikle çalışanlar bu davranış kalıplarını özümser, dürüstlük, şeffaflık gibi etik lider davranışları sayesinde oluşan güven ortamıyla performansları artar ve örgüte katkı sağlarlar (Yıldız & Erdil, 2013).

## 2.2. Bilgi Uçurma Eğilimi

Maruz kalınan adaletsiz yaklaşımlar, haksızlıklar ve yanlışlıklar karşısında durumu dile getirmek şeklinde ifade edilen kavram olarak 1963 yılında ABD'de ulusal güvenlik tehditlerinin halka aktarılması amacıyla Otto Otepka tarafından kullanılan bilgi uçurma kavramı (Yener, 2018), örgüt ve çalışanlar bazında ise ilk olarak, Near & Miceli (1985), tarafından kullanılmıştır. Bilgi uçurma (whistleblowing), örgütlerdeki etiğe aykırı tutum ve davranışların yaratacağı olası problemlere engel olmak amacıyla bu tutum ve davranışların gerek örgüt içindeki ve gerekse örgüt dışındaki kişilere aktarılmasını ifade eden kavramdır (Cemaloğlu & Akyürek, 2017). Bir diğer tanımlamaya göre bilgi uçurma, "(eski veya mevcut) örgüt üyelerinin, işverenlerinin kontrolü altındaki yasa dışı, ahlak dışı veya gayri meşru uygulamaları, eylemde bulunabilecek kişi veya kuruluşlara ifşa etmesi" şeklinde ifade edilebilmektedir (Alpkan vd., 2021). Berry (2004) bilgi uçurmayı vicdanın sesi şeklinde tanımlamaktadır. Bilgi uçurma, geniş çapta, doğası gereği riskli olan, çalışanlar açısından gönüllü bir

faaliyet olarak ele alınmaktadır (Bhal & Dadhich, 2011). Öte yandan whistleblowing kavramı ıslık çalmak manasına da gelmektedir ve bu tanımlama, etiğe aykırı ve yasa dışı davranışlarda bulunanların ıslık çalarak engellenebilmesi temellerine dayandırılmaktadır (Hersh, 2002). Bu temeller ise, hakem veya otorite olarak kabul edilen bir figürün okul, bahçe, oyun alanları gibi alanlarda, düzeni ve otoriteyi sağlamak maksadıyla düdüğü ya da ıslık kullanmalarından geldiği ileri sürülmektedir (Jubb, 1999). Kavram Türkçe literatürde bilgi uçurma şeklinde (Aydın, 2003; Toker, 2014; Toker & Oğuz, 2015), olumsuz durumların ifşası (Demirtaş, 2014), örgüt içindeki etiğe aykırı durumların açığa çıkarılması (Özaslan & Ünal, 2016) şeklinde karşılık bulmakta veya doğrudan İngilizce haliyle kullanılmaktadır (Çiğdem, 2013). Diğer taraftan bilgi uçurma kavramı pek çok farklı kelimeyle ifade ediliyor olmasına rağmen Türkçede tam bir karşılığının bulunmuyor olması sebebiyle, Altıntaş (2023), çalışmasında “Erdemli Raporlama” şeklinde de ifade edilmiştir. Bu çalışmada bilgi uçurma eğilimi olarak kavramsallaştırılarak kullanılacaktır.

Bilgi uçurma eğilimi örgüt içerisinde “dâhili” ya da örgüt dışından “harici” bilgi uçurma şeklinde olabilmektedir. Bilgi uçurma işini yapan kişiler yani whistleblower şeklinde adlandırılan kişiler örgüt içinden kişiler olabileceği gibi, daha önce istihdam edilmiş kişilerden ya da örgütün paydaşlarından da olabilmektedir (Cemaloğlu & Akyürek, 2017). Fakat araştırmalara göre muhbirlerin çoğu, dışarıdan ihbarda bulunmadan önce dâhili kanalları denemeye çalışarak dâhili ihbarları tercih etmektedir. Dahili bilgi uçurma eğilimi (yani, şüpheli uygulamaları örgüt içindeki yetkililere ifşa etmek), örgütlere etik olmayan uygulamaları düzeltme fırsatı sağlayabilir ve bu nedenle günümüz örgütleri ve liderleri tarafından teşvik edilmektedir. Bununla birlikte, harici bilgi uçurma eğilimi (yani şüpheli uygulamaların örgüt dışındaki yetkililere veya halka ifşa edilmesi) örgütler tarafından beklenmez çünkü örgüt imajına zarar verebilir (Cheng, Bai & Yang, 2019). Bilgi uçurma eğilimi gammazlamak, ispiyonlamak, ajanlık yapmak gibi anlam olarak negatif kelimelerle de ifade edebiliyor olmasına rağmen etiğe ve ahlaki değerlere uygun düşen bir davranıştır (Aktan, 2015). Öyle ki bilgi uçurma eğilimindeki kişiler, yasalara, etiğe, kolektif adalet anlayışına ve değerlere yönelik davranışların korunmasını sağlamak maksadıyla meşru bir faaliyet gerçekleştirmektedir (Cemaloğlu & Akyürek, 2017).

Bilgi uçurma, örgüt içinde meydana gelen etik dışı davranışları azalttığı için birçok kişiye fayda sağlayan bir davranış olarak görülmektedir (Cintya & Yustina, 2019). Sözelimi, şahit olunan etiğe aykırı davranışların bildirilmesi, örgütteki saydamlık ve şeffaflık açısından son derece önemlidir (Delmas, 2015). Öte yandan bilgi uçurma faaliyetiyle kişiler, kamu yararının gözetmektedir hatalı uygulamaları hem kurumların hem de kişilerin doğrudan görülmesini ve örgütlerin bu bilgilerden faydalanmasını sağlar (Baltacı, 2017). Bilgi uçurma eğilimi örgütteki hatalı uygulamaların sözlü ve/veya yazılı biçimde yetkili mercilere, yöneticilere veya yetkili kişilere aktarılmasını ifade eden içsel bilgi uçurma; yanlış uygulama ve davranışların medyaya, meslek grup ve odalarına, kamu yararına çalışan dernek ve gruplara aktarılmasını ifade eden dışsal bilgi uçurma; bilgi uçuran kişinin kimliğini ifşa etmeksizin ahlaka aykırı ve etik olmayan davranışları bildirmesini ifade eden gizli bilgi uçurma ve bireyin istihdam edildiği örgütte şahit olduğu yanlış davranış ve uygulamaları meslektaşları ve iş arkadaşlarıyla paylaşarak, tavsiye, öneri ve görüş olarak durumu açığa çıkarmasını ifade eden destekçi bilgi uçurma olmak üzere dört tür sınıflamadan oluşmaktadır (Celep & Konaklı, 2012; Mansbach & Bachner, 2010).



Bilgi uçurma eğilimi, Sertifikalı Dolandırıcılık Denetçileri Derneği (ACFE) ve Küresel Ekonomik Suç Araştırması (GECS) tarafından iyi kurumsal yönetişime aykırı uygulamaları önlemenin ve bunlarla mücadele etmenin en etkili yollarından biri olarak gösterilmektedir. Bu nedenle, Endonezya'daki devlet kurumlarındaki dolandırıcılığı önleme çabası olarak bir bilgi uçurma sistemi mekanizması kurulmuştur. Bilgi uçurma sistemi mekanizmasının uygulanmasının, çalışanların çalışma ortamında karşılaştıkları hileleri ortaya çıkarma konusundaki güvenlerini artırması ve ayrıca yüksek güç mesafesi gibi bilgi uçurma faaliyetlerini engelleyebilecek kültürel sorunların üstesinden gelmesi beklenmektedir (Indriasari & Zulaikha, 2023).

### 2.3. Ahlaki Kimlik

Ahlaki kimlik, bireylerin davranışlarına yön veren ve onları ahlaki davranmaya motive eden bir olgudur. Bu kapsamda sergilenen herhangi bir davranışın arka planında, ahlaki kimliğin ne derece önemli bir rolü olduğunun üzerinde durulmalıdır (Reed & Aquino, 2003). Öte yandan ahlaki kimlik, bilhassa benlik algısı üzerine odaklanmaktadır ve hatta bir anlamda ahlaki davranma motivasyonunu sağlayan bir tür mekanizmayı ifade etmektedir (Hart, Atkins & Ford, 1998). Bir diğer tanımlamaya göre ahlaki kimlik, bireyin benlik sistemiyle tutarlı davranması noktasında motive edici bir rol üstlenen insani eğilimi ifade etmektedir ve bireyin benliğinin ahlaki değerler içerisinde şekillendiğinde ahlaki kimliğin oluşmasını mümkün görmektedir (Hardy & Carlo, 2005; Aquino & Reed, 2002).

Ahlaki kimliğe sahip bireylerin en belirgin özellikleri saygı, hoşgörü, barış, merhamet, dürüstlük gibi özelliklerdir (Yılmaz & Yılmaz, 2015). Bireyin ahlaki kimliği ve buna yönelik algısı, duyguları, düşünceleri ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Şayet birey kendini tanımlarken, hoşgörü, dürüstlük, yardımseverlik, saygı gibi özelliklerden bahsediyorsa, örgüte sağlayacağı katkı ve bu davranışları örgütte sergileme ihtimali de yükselecek ve örgütsel performans artışı da görülebilecektir (Akdoğan, Cingöz, & Köksal, 2020). Bu gibi davranış ve tutumlar, örgüte katkı sağlamayı ön plana alan davranışlar şeklinde nitelendirilmektedir (Hart, Atkins & Ford, 1998). Öte yandan ahlaki kimliği merkezine almış olan bireyler, kurumdaki olaylar ve bu olayların taraflarına karşı sorumluluk duygusu hissetmekte, ahlaki davranışlarda bulunma eğilimini artırmakta ve üçüncü kişilerin istek, talep ve beklentilerine duyarlı olabilmektedir (Aquino vd., 2009). Ahlaki kimlik, sosyal şemada kişinin ahlaki karakterinin merkezi noktasıdır ve çalışanların kendilerini güvende hissettikleri, örgütün bir parçası olduklarını düşündükleri ve hakları konusunda bilgi sahibi oldukları belirli bir ortamda etkinleşir. Yüksek ahlaki kimliğe sahip bireyler, ileride olabilecek olumsuz sonuçları umursamadan ahlaki davranma eğilimindedir (Aslam vd., 2021). Bireyin benliği, bireye has ve kendi zihninde şekillenen bir bilgi yapısını ifade ettiğinden dolayı, şekillenen bilgi kişiye özel olmaktadır. Bu bilginin gelişmesinde ise bireyin ahlaki kimliği önemli bir rol oynamaktadır (Aquino & Reed, 2002). Ahlaki kimliğin, uyum, saygı, hoşgörü, üretkenlik, dayanıklılık, yardımseverlik gibi pozitif tutumlarla bağdaştırılması, bilhassa kurumlara olumlu katkı sağlayacak ve çalışanların hem performanslarına hem kurumla özdeşleşmesine hem de kuruma yönelik duygu ve düşüncelere de etki edecektir (Akdoğan, Cingöz, & Köksal, 2020).



Ahlaki kimlik genellikle ahlaklı bir kişi olmanın bireyin kimliği için ne derece önemli olduğunu ifade eder (Hardy & Carlo, 2011). İlgili, makul, çalışkan ve uzlaşmacı olmak gibi bazı ahlaki özellikler, kişinin ahlaki kimliğini oluşturur. Yüksek ahlaki kimlik, ahlaki eylemi teşvik eder (İsmail vd., 2021). Ahlaki kimliğin, ahlaki davranışlara yönlendirmesinin yanı sıra, ahlak dışı davranışı engellemek gibi bir işlevi de bulunmaktadır (Yılmaz & Yılmaz, 2015). Bireylerin sergiledikleri ahlaki davranışlar takdir toplarken, aksi yönde davranışlar hem düzeni bozmakta hem de huzursuzluk ve kargaşa yaratabilmektedir (Kocabıyık, 2014).

Ahlaki kimlik kavramı, zihinde yaratılmış olan ahlaki şemaların bireye ait kimlik özellikleri olarak görüldüğü ve kuvvetli bir biçimde benimsendiği içselleştirme boyutu ile ahlaki kimlik özelliklerinin sergilenmesi ve bireysel eylemler kapsamında üçüncü kişilere aktarılmasını ifade eden sembolleştirme boyutu olmak üzere iki boyutlu bir kavramı ifade etmektedir (Shao, Aquino, & Freeman, 2008). Ahlaki kimlik üzerine yalnızca sosyal bilimler alanında çalışmalar yapılmakla kalmayarak, çok farklı alanlarda da kavram üzerinde çalışılmıştır. Sözelimi, eğitim, spor, sağlık, etik, ekonomi, psikoloji ve teknoloji gibi pek çok alanda yapılan araştırmalara ahlaki kimlik kavramı konu olmuş ve üzerinde çalışılmıştır (Spiecker & Stetuel, 1996; Kavussanu, Willoughby, & Ring, 2012; Doane, 2002; Jeong & Han, 2013; Greenbaum vd., 2013; Hardy vd., 2010; Gillett, 2006).

#### 2.4. Güç Mesafesi Yönelimi

Güç mesafesinin tanımlanmasından önce güç kavramının değinmekte fayda görülmektedir. Güç başkalarını etkileyerek, isteklerin, emirlerin ve talimatların gerçekleştirilmesi yeteneğidir (Ertürk & Bedük, 2015). Öte yandan güç, hem örgütlerde hem de toplumsal yaşamda yönetimin en önemli unsurlarından birini ifade etmektedir ve bireylerin, güç sahibi kişilerle ilişki içinde olması kaçınılmazdır. Güç mesafesi bu ilişkileri anlamlandırmak için önemli bir olguyu ifade etmesinin yanı sıra güç sahibi kişiler ve bireyler arasındaki bu ilişki, hem toplumu, hem bireyi, hem de kültürü anlamak açısından önemli ipuçlarını barındırmaktadır (Yorulmaz vd., 2018). Tıpkı toplumsal yapılar ve kültür gibi, örgütsel yapılar ve kültür de değerler paralelinde şekillenmektedir (Hofstede, 1983). Güç mesafesi, toplumda güç eşitsizliklerinin dağılımını kabul etme ve normal olarak değerlendirme derecesi şeklinde ifade edilmektedir (Hofstede, 2011). Ek olarak güç mesafesi örgütteki bireylerin davranış biçimleri ve güç dengesizliğini hangi ölçüde kabul ettiklerine göre şekillenmektedir (Ertürk & Bedük, 2015).

Gücün yarattığı farklılıkları minimize etmeye çalışan bireyler güç mesafesinin daha az olduğu örgütlerdeki kültürü ifade ederken, bu farklılıkların fazla olduğu bireylerin bulunduğu örgütlerde güç mesafesinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Yaman & Irmak, 2010). Hofstede (2001) çalışmasının içerisinde yer alan 5 kültürel boyuttan biri olan güç mesafesi organizasyonlar içerisinde önemli davranışlar sonuçlar oluşturabilmektedir. Güç mesafesi kolektivizm ile yüksek oranda ilişkili bir yapı olarak çoğunlukla örgütsel ilerleme, çalışanların katılımı ve güçlendirilmesi ve genel örgütsel sağlık için oldukça olumsuz bir kavram olarak inşa edilmiştir. Yüksek güç mesafesi kültürüne sahip çalışanların kararlara katılma konusunda isteksiz oldukları ve üstlerinin kendileri için kararlar vermesini ve onlara takip edebilecekleri talimatlar vermesini tercih ettikleri sonucuna varılabilmektedir (Ghosh, 2011). Güç mesafesinin çok olduğu örgütlerde üstler ve astları arasında daha

büyük bir iletişim boşluğu olması muhtemeldir çünkü astların görüşlerini üst düzey yöneticilerine iletmeleri çok zordur. Genel olarak, örgütsel iletişim oldukça cansızdır. Güç mesafesi, üst düzey yöneticilere astları üzerinde sınırsız güç ve kontrol sağlar. Çalışanların sorgusuz sualsiz, boyun eğici bir tavrı vardır (Khatri, 2009). Güç dağılımını eşit olmadığı ve bireyler arası güç farkının bariz bir biçimde hissedildiği durumlarda güç mesafesi yüksekken, aksi halde güç mesafesi düşüktür. Güç mesafesinin düşük olduğu bireyler, ayrıcalıklı yaklaşımları, statüden kaynaklanan farklılıkları olağan kabul etmeyip, bu durumdan rahatsızlık duyarken, güç mesafesi yüksek bireyler bu durumu son derece hoş karşılanmaktadır (Uslu & Ardiç, 2013). Güç mesafesinin yüksek olduğu durumlarda üst ve astlar arasında eşitsizlik olduğu en baştan kabul edilmiştir ve bu tip örgütlerde ast ve üstlerin maaşları arasında büyük bir uçurum olmasının yanı sıra üstlerin söylediklerinin yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde ceza sistemi devreye girecektir (Bolat vd., 2017). Bir kurumda güç mesafesi yüksekse, otokratik bir yönetimin benimsendiğini söylemek mümkündür. Bu tip örgütler gücün bir merkezde toplandığı ve çalışanların yönetim sürecine dahil edilmediği bir profil çizmektedir (Karabey & Alioğulları, 2020).

Hofstede (2011), IBM çalışanlarıyla yapmış olduğu çalışmada güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik/toplumculuk ve erillik/dişillik olmak üzere dört boyuttan meydana gelen ideal kültür modelini, kültürel değerlerin ölçülebilmesi adına oluşturmuştur (Öncül, Deniz, & İnce, 2016). Öte yandan güç mesafesi; hiyerarşinin yüksek olduğu, ast ve üstlerin eşit olmadığı, organizasyon yapısının sivri bir piramit görünümünde olduğu, merkezîyetçi ve iletişimin zayıf olduğu yapıyı ifade eden yüksek güç mesafesi ve ast ve üstlerin eşit olduğu, kişilere atfedilen rollerin durumlara göre değişebildiği, merkezîyetçi yapıdan uzak, organizasyon yapısının yayvan piramidi andırdığı, iletişimin güçlü olduğu düşük güç mesafesi olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir (Ertürk & Bedük, 2015). Literatürde güç mesafesi, lider – üye etkileşimi üzerinden (Botero & Van Dyne, 2009) işlem adaleti üzerinden (Kirkman vd., 2009; Begley vd., 2002), örgütsel vatandaşlık perspektifinden (Kirkman vd., 2009) ve gücün kullanım biçimi üzerinden (Koslowsky, Baharay, & Schwarzwald, 2011) olmak üzere pek çok araştırmacı tarafından çok yönlü olarak incelenmiştir.

## 2.5. Ahlaki Kimliğin Aracı ve Güç Mesafesi Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Etik liderler genel olarak, adaletli, güvenilir, ilkelere dayalı, normatif olarak uygun sayılan davranışlar sergiler ve örgütler için büyük bir bilgi kaynağını ifade etmektedir (Zhu, Trevino, & Zhang, 2016; Hansen, 2011). Etik liderler, çalışanların hedeflere ulaşabilmesi noktasında bile etik davranışlardan vazgeçmemelerini ve bu standartları korumaları gerektiğini öğretir ve hem etik hem de olumlu davranış sergilemeleri için rol model olmaktadır (Mayer vd., 2009). Bu bağlamda etik liderler kurumda yarattıkları adil, dürüst, güvenilir ve ilkelerin ön planda olduğu bir ortam yaratarak, bilgi uçurma eğilimini hızlandırmaktadır (Zhang, Liao, & Yuan, 2016). Hatta etik liderler, kurumda doğru olanın ne olduğu ve bu doğrunun nasıl hayata geçirilebileceği konusuna odaklanarak, bilgi uçurma eğilimindeki kişileri ödüllendirip, takdir ve destek sağlarlar (Malik & Nawaz, 2018). Astların sorunları bildirmek için görev çağrısının ötesine geçmeleri için motive edilmeleri gerekir. Bir ast için, bir liderin desteği, özellikle yanlışları bildirmede önemlidir ve etik liderler bu desteği ve

korumayı sağlar. Bilgi uçurmanın misilleme yapma riski olduğu göz önüne alındığında, çalışanların yönetimin etik ve güvenilir olduğuna güven duymaları halinde böyle bir riski kabul etme olasılıkları daha yüksektir (Bhal & Dadhich, 2011). Böylesi bir destekleyici ortamda çalışanlar, şahit oldukları veya olmaları muhtemel her türlü etik dışı veya uygunsuz davranışı bildirme eğilimine girecektir (Rabie & Malek, 2020). Brown, Trevino, & Harrison (2005), etik liderlerin yalnızca kendilerinin etik davranışlar sergilemekle kalmadığını aynı zamanda takipçilerini de etiğe uygun davranışlarda bulunmaları için desteklediklerini ve hatta ödüllendirdiklerini ifade etmektedir. Böylelikle çalışanların kurumsal etkinliği artırmaya yönelik ekstra efor sarf edip, etik dışı davranışları ilgili mercilere iletme olasılıkları artacaktır (Zhang, Liao, & Yuan, 2016). Özetle etik liderler, çalışma ortamında yarattıkları güven duygusuyla hem ilişkileri kuvvetlendirmekte (Hansen, 2011), hem etkili davranış biçimleriyle de çalışanlara rol model olarak, etik yönetimin sağlanabilmesi adına bilgi uçurma eğilimlerini desteklemektedir (Özbezek vd., 2022).

İlgili literatür incelendiğinde konuya dair pek çok çalışmanın yapıldığı görülmüştür. Aşağıda daha önce yapılan çalışmaların bazılarına yer verilmiştir. Bhal & Dadhich (2011) çalışmalarının bulguları etik liderlik davranışının bilgi uçurma davranışı üzerinde güçlü anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Liu & Ren (2017) Çin'deki 150 stajyer denetçinin çalışanın örneklemi oluşturdukları çalışmalarında denetim ekibindeki etik liderlik ile bilgi uçurma arasında anlamlı pozitif korelasyon bulmuşlardır. Malik & Nawaz'ın (2018) Pakistan'ın üst düzey bankalarında ki 233 şube çalışanından elde ettikleri veriler etik liderliğin bilgi uçurma niyetini olumlu ve anlamlı bir şekilde belirlediğini ortaya koymaktadır. Rabie ve Malek (2020) 329 Güney Asya çalışanından topladıkları veriler neticesinde etik liderliğin işyerindeki bilgi uçurma niyetini olumlu etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Ismail vd. (2021) Pakistan'da gerçekleştirilen çalışmalarında elde ettikleri bulgular etik liderlerin çalışanların ahlaki kimliklerini ve bilgi uçurma niyetlerini şekillendirmedeki rolünü doğrulamıştır. Bulgular, etik liderler altında çalışan çalışanların, işyerlerinde meydana gelen kötü niyetli ve etik olmayan uygulamalara karşı durma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Riaz vd. (2022) Pakistan'dan topladıkları 241 kullanılabilir anketle gerçekleştirdikleri çalışmaları neticesinde etik liderlik ve bilgi uçurma davranışı arasında pozitif ilişki olduğunu saptamışlardır. Shiyong vd. (2022) çalışmalarında Riaz vd. (2022) bulgularına benzer şekilde etik liderliğin içsel bilgi uçurma niyeti üzerine olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bahsi geçen araştırmalardan farklı olarak bir başka araştırmada, Fitrieningrum vd. (2022) 140 Endonezyalı kamu çalışanı ile yapısal eşitlik modellemesi kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmalarının bulguları etik liderliğin çalışanların içsel bilgi uçurma niyetini doğrudan etkileyemeyeceğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmaya benzer şekilde Sanı, Salım, & Jaffar (2022) çalışmaları neticesinde etik liderlik ve güç mesafesinin bilgi uçurma niyetini etkilemede anlamlı olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Indriasari & Zulaikha (2023) Endonezya Finans Bakanlığındaki çalışanlardan oluşan 81 kişilik örneklem ve yapısal eşitlik modeli kullanılan çalışmalarında güç mesafesinin bilgi uçurma davranışı üzerinde direkt bir etkisi olmadığı sonucunu elde etmişlerdir. Daha önceden yapılan çalışmalardan hareketle, farklı araştırmacılar tarafından, farklı sektörlerde gerçekleştirilen çalışmaların bazılarında etik liderlik ve bilgi uçurma arasında

ilişki olduğu sonucuna ulaşılmışken, diğer bazı çalışmalarda kavramlar arasında herhangi bir ilişkinin görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Cheng, Bai & Yang (2019), tarafından yapılan çalışmanın bulguları çalışanların algıladığı örgütsel politikaların, etik liderlik ile içsel bilgi uçurma arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermektedir. Ayrıca, ahlaki cesaretin çalışan tarafından algılanan örgütsel politikanın içsel bilgi uçurma üzerindeki etkisini ve etik liderliğin çalışan tarafından algılanan örgütsel politika aracılığıyla içsel bilgi uçurma üzerindeki dolaylı etkisini yumuşattığı bulunmuştur. Cintya & Yustina'nın (2019) Endonezya'daki 161 muhasebe ve finans çalışanından topladıkları veriler ışığında elde ettikleri bulgular, etik liderliğin ve duygusal bağlılığın bilgi uçurmayı etkilediğini ve bilgi uçurma niyetinin etik liderlik ile duygusal bağlılığın bilgi uçurmaya yönelik ilişkisine kısmen aracılık ettiğini göstermektedir. Ancak bulgular, etik liderliğin dış bilgi uçurma niyetini etkilemediğini ortaya koymaktadır. Khan vd. (2020) hizmet sektöründe görev yapan 214 çalışandan topladıkları veriler neticesinde etik liderlerin çalışanların ahlaki kimliğini ve bilgi uçurma eğilimlerini şekillendirmedeki rolünü desteklemişlerdir. Bununla birlikte bulgular, ahlaki kimliğin etik liderlik ile bilgi uçurma niyeti arasında aracı bir mekanizma olarak hareket ettiğini de göstermektedir. Alpkan vd. (2021) 1296 finansal kuruluş çalışanından toplanan veriler ile yapısal eşitlik modeli kullandıkları çalışmalarında bir lidere duyulan güvenin hem etik liderliğin hem de dağıtımçı adaletin içsel bilgi uçurma niyeti üzerindeki olumlu etkilerine tam olarak aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan bu araştırmanın temel kurgusunu işaret eden Wen & Chen (2016), Çin'de 172 katılımcı ile yaptıkları araştırma sonucunda etik liderliğin çalışanların bilgi uçurma eğilimini ve ahlaki kimliklerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini saptamıştır. Nitekim Ng & Friedman (2015), etik liderliğin ahlaki bir birey olma üzerindeki öneminin sıklıkla üzerinde durulması gerektiğini vurgulamıştır. Bu sonuç yanında Wen & Chen, (2016) dolaylı bir etki yaratma durumuna bağlı olarak ahlaki kimliğin etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisinde aracı bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Yazarlar son hipotezlerinde etik liderliğin ahlaki kimlik üzerinde güç mesafesi yöneliminin düzenleyici bir rol oynadığında tespit etmişlerdir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler test edilmek üzere geliştirilmiş ve araştırmanın modeli sunulmuştur.

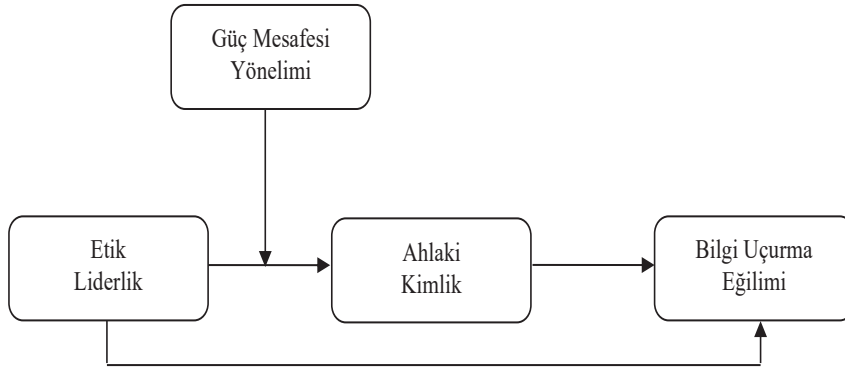
*H<sub>1</sub>: Etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.*

*H<sub>2</sub>: Etik liderliğin ahlaki kimlik üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.*

*H<sub>3</sub>: Ahlaki kimliğin bilgi uçurma eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.*

*H<sub>4</sub>: Etik liderlik ile bilgi uçurma eğilimi arasındaki ilişkide ahlaki kimliğin aracı rolü vardır.*

*H<sub>5</sub>: Etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisinde güç mesafesi yöneliminin düzenleyici rolü vardır.*



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

### 3. Araştırmanın Metodolojisi

#### 3.1. Örneklem ve Araştırma Prosedürü

Etik liderlik ile çalışanların bilgi uçurma niyeti arasındaki ilişkinin, ahlaki kimliğin aracılık rolü ve güç mesafesi yöneliminin düzenleyici rolü ile birlikte incelendiği bu araştırmanın verileri bankacılık sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinden toplanmıştır. Bu kapsamda özel bir bankanın İstanbul Avrupa yakasında bulunan şubelerinde görev yapan çalışanlardan kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen 242 banka çalışanı araştırma örneklemini oluşturmuştur. Araştırmacıların kişisel bağlantıları üzerinden görüşülen şube müdürleri ve insan kaynakları birimleri desteğiyle yüz yüze ve Google forms online anket sistemi üzerinden doldurtulması sağlanmıştır. İlk adımda anket sayısı beklenen seviyeye ulaşmadığı için belirli sürelerde yapılan hatırlatmalardan hareketle üç haftalık süreç içerisinde anket sayısına ulaşılmıştır. Tüm cevaplanan anket formları uygun yapıda ve sağlıklı bir şekilde doldurulduğu için analize dahil edilmiştir. Örneklem grubunu oluşturan çalışanların demografik yapılarını tanımlayan istatistikler aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellik		1	2	3	4	5
Cinsiyet	n	Kadın	Erkek			
	%	155	87			
Medeni Durum	n	Evli	Bekâr			
	%	108	134			
Eğitim Durumu	n	Lisans	Lisansüstü			
	%	209	33			
		86,4	13,6			

		18-25 yaş arası	26-30 yaş arası	31-35 yaş arası	36-40 yaş arası	41 Yaş ve Üstü
Yaş	n	54	60	50	29	49
	%	23,3	24,8	20,7	12,0	20,2
Mesleki Deneyim		1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16 yıl ve üstü
	n	12	85	62	21	62
	%	5,0	35,1	25,6	8,7	25,6
Kurumda Çal. Süre.		1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16 yıl ve üstü
	n	37	88	52	29	36
	%	15,3	36,4	21,5	12,0	14,9

N=242

Tablo 1’de sunulan bulgulara göre çalışmaya katılan çalışanların çoğunluğu kadın (%64.0) ve bekar (%55.4) çalışanlardan oluşmaktadır. Bankacılık sektöründe yapılması nedeniyle, kadın çalışanların çoğunluğu muhtemel bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Eğitim durumu açısından bakıldığında çalışmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğunun (%86,4) lisans düzeyinde eğitim tahsiline sahip olduğu belirlenmiştir. Yine bankacılık sektörünün dinamikleri göz önüne alındığında bu sonucun beklendiği söylenebilir. Katılımcılar yaş dağılımı açısından incelendiğinde dengeli bir dağılım görülmüş olup nispeten daha yoğun grupların 18-25 yaş arası (%23,3) ve 26-30 yaş arası (%24,8) çalışanlardan oluştuğu saptanmıştır. Son olarak çalışmaya katılanlar mesleki deneyim ve şu anki kurumlarında halen çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde her iki grup bakımından da 1-5 yıl arası en yoğun grupları oluşturduğu tespit edilmiştir. Günümüz iş yaşamı dikkate alındığında çalışanların genellikle 1-5 yıl arası iş değiştirme olasılıklarının yüksek olmasının bu sonucu destekler nitelikte olduğu işaret etmektedir.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan ölçek beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik altı soru sorulmuştur. İkinci bölümde katılımcıların etik liderlik algılarını ölçümlemek üzere Brown, Trevino, & Harrison (2005) tarafından geliştirilen 10 soruluk tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. İlgili ölçekte bulunan örnek ifadelerden biri: “Bu işletmedeki yöneticiler, etik ilkeleri ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar” olarak belirtilebilir. Üçüncü bölümde araştırmaya katılımcıların ahlaki kimlikleri ile ilgili algılamalarını belirlemek için Aquino vd., (2009)’in 5 sorudan oluşan ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekteki örnek ifadelerden biri: “Şefkatli, adil, sevecen, cömert, dosta canlısı, yardımsever, çalışkan, dürüst ve nazik... Bu karakteristik özelliklere sahip olmak kim olduğumun önemli bir parçasıdır” olarak belirtilebilir. Dördüncü bölümde araştırmaya katılan işgörenlerin bilgi uçurma eğitimlerini ölçmek üzere Park & Blenkinsopp (2009) tarafından geliştirilen 9 soruluk ölçek kullanılmıştır. İlgili ölçekteki ifadelerden örnek vermek gerekirse: “Kurum içerisindeki resmi raporlama yollarını kullanırım”. Anket formunun son kısmında ise katılımcıların güç mesafesi yönelimlerini belirlemek üzere Yoo, Donthu, & Lenartowicz (2011)’in çalışmasında kullandığı 5 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki örnek ifadelerden biri: “Yöneticiler kararlarının çoğunluğunu astlarına danışmadan vermelidir” olarak belirtilebilir. İlgili ölçeklerdeki

ifadeler araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Kullanılacak dört ölçeğin puanlanmasında 1:Kesinlikle Katılmıyorum ile 5: Kesinlikle Katılıyorum arasında 5'li Likert yöntemi kullanılmıştır.

### 3.3. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma verilerini analiz etmek üzere SPSS ve AMOS programları ile PROCESS Makro uygulamasından yararlanılmıştır. Bu kapsamda tanımlayıcı istatistikleri belirlemek üzere frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Araştırma değişkenlerinin faktör yapılarını belirlemek üzere faktör analizi kullanılmıştır. Aynı zamanda değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri incelemek üzere SPSS programı yardımıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Son olarak hipotezleri test etmek üzere daha geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği kabul edilen modern yaklaşım (Gürbüz & Bayık, 2018) tercih edilerek PROCESS Makro uygulamasının önerdiği Model 1 ve Model 4 üzerinden sonuçlar analiz edilmiştir.

## 4. Bulgular

### 4.1. Faktör ve Güvenirlilik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin değişkenlerini temsil eden ifadelerin altında yatan faktör yapısını ortaya koymak üzere (Yaşlıoğlu, 2017) tüm ölçekler için ayrı ayrı keşişsel faktör analizi yapılmış ve sonrasında ortaya çıkan ölçek yapılarına yönelik doğrulamayı faktör analizi uygulanarak uyum değerleri ölçümlenmiştir. Buna göre öncelikle etik liderlik ölçeğinin faktör yapılarını belirlemek üzere yapılan keşişsel faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Etik Liderlik Ölçeği Keşişsel Faktör Analizi Sonuçları

Faktör: Etik Liderlik (ET)			
Ort = 3.74	Açıklayıcılık= 68.200	Faktör Yüğü	
ET7		0.866	
ET8		0.854	
ET5		0.854	
ET6		0.842	
ET10		0.817	
ET1		0.809	
ET9		0.805	
ET4		0.800	
ET3		0.781	
<b>KMO = 0.932</b>	<b>Top %Varyans= 68.200</b>	<b>Ki-Kare = 1655.581</b>	<b>Anl. = 0.000</b>

Bu kapsamda öncelikle etik liderlik ölçeğine ait anti image değerleri ve ifadelerin faktör yükleri izlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ilgili ölçeğin 2 nolu ifadesi faktör yükünün 0.50'nin altında olması nedeniyle çıkartılmış ve sonrasında yapılan son faktör analizi sonucunda etik liderlik ölçeğinin tek faktörlü yapısının çalışma kapsamında kullanılmasının uygun olduğuna (KMO= 0.932;



$p < 0.000$ ; Açıklayıcılık= %68.200) karar verilmiştir. Diğer taraftan yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu ilgili ölçeğin uyum değerlerinin ( $\chi^2/df = 2.790$ , RMSEA= 0.08, CFI =0.953, CFI= 0.941) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır.

**Tablo 3:** Bilgi Uçurma Eğilimi Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

<b>Faktör: Bilgi Uçurma Eğilimi (BUE)</b>			
<b>Ort = 3.33</b>	<b>Açıklayıcılık= 48.018</b>		<b>Faktör Yüğü</b>
BUE3			0.790
BUE2			0.760
BUE6			0.741
BUE4			0.699
BUE7			0.667
BUE5			0.652
BUE1			0.501
<b>KMO = 0.757</b>	<b>Top %Varyans= 48.018</b>	<b>Ki-Kare = 815.290</b>	<b>Anl. = 0.000</b>

Tablo 3'de bilgi uçurma ölçeğine ait keşifsel faktör analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonucu anti image değerleri ve faktör yükleri değerlendirildikten sonra 8 ve 9 nolu iki ifade faktör yüklerinin 0.50'nin altında olması nedeniyle analizden çıkartılmıştır. Son aşamada elde edilen sonuçlar bilgi uçurma ölçeğinin tek faktörlü yapısının, çalışma kapsamında kullanılması için uygun olduğuna (KMO= 0.757;  $p < 0.000$ ; Açıklayıcılık= %48.018) belirlenmiştir. Diğer taraftan yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu ilgili ölçeğin uyum değerlerinin ( $\chi^2/df = 3.060$ , RMSEA= 0.62, CFI= 0.957, CFI= 0.969) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4:** Ahlaki Kimlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

<b>Faktör: Ahlaki Kimlik (AK)</b>			
<b>Ort = 4.40</b>	<b>Açıklayıcılık= 68.756</b>		<b>Faktör Yüğü</b>
AK1			0.911
AK2			0.905
AK5			0.644
<b>KMO = 0.797</b>	<b>Top %Varyans= 68.756</b>	<b>Ki-Kare = 280.551</b>	<b>Anl. = 0.000</b>

Tablo 4'de ahlaki kimlik ölçeğine ait keşifsel faktör analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonucu anti image değerleri ve faktör yükleri değerlendirildikten sonra 3 ve 4 nolu iki ifade faktör yüklerinin 0.50'nin altında olması nedeniyle analizden çıkartılmış ve sonrasında yapılan son faktör analizi sonucunda ahlaki kimlik ölçeğinin tek faktörlü yapısının çalışma kapsamında kullanılmasının uygun olduğuna (KMO= 0.797;  $p < 0.000$ ; Açıklayıcılık= %68.756) karar verilmiştir. Diğer taraftan yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu ilgili ölçeğin uyum değerlerinin ( $\chi^2/df = 2.158$ , RMSEA= 0.69, CFI= 0.988, CFI= 0.986) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır.

**Tablo 5:** Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Faktör: Güç Mesafesi Yönelimi (GMY)			
Ort = 2.28	Açıklayıcılık= 54.895	Faktör Yüğü	
GMV1		0.786	
GMV2		0.776	
GMV5		0.772	
GMV3		0.736	
GMV4		0.622	
KMO = 0.777	Top %Varyans= 54.895	Ki-Kare = 347.535	Anl. = 0.000

Tablo 5'de güç mesafesi ölçeğine ait keşifsel faktör analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonucu tüm anti image değerleri ve faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu görülmüş olup ilgili ölçeğin tek faktörlü yapısının, çalışma kapsamında kullanılmasının uygun olduğuna (KMO= 0.777;  $p < 0.000$ ; Açıklayıcılık= %54.895) karar verilmiştir. Diğer taraftan yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu ilgili ölçeğin uyum değerlerinin ( $\chi^2/df= 2.557$ , RMSEA= 0.80, CFI= 0.982, CFI= 0.984) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir.

Faktör analizi sonucu elde edilen ölçek yapılarının güvenilirlik analizi sonuçları ise aşağıdaki Tablo 6'da sunulmuştur. Buna göre; etik liderlik ölçeğinin güvenilirliği Cronbah's  $\alpha = 0.940$ ; bilgi uçurma eğiliminin güvenilirliği Cronbah's  $\alpha = 0.815$ ; ahlaki kimlik ölçeğinin güvenilirliği Cronbah's  $\alpha = 0.734$  ve son olarak güç mesafesi yöneliminin güvenilirliği Cronbah's  $\alpha = 0.788$  olarak saptanmıştır. Elde edilen bu bulgular ilgili literatürün önerdiği kabul sınırı olan 0.70'ın üzerinde (Nunnally & Bernstein, 1994) olması nedeniyle araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

**Tablo 6:** Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's $\alpha$
Etik Liderlik Ölçeği	0.940
Bilgi Uçurma Eğilimi Ölçeği	0.815
Ahlaki Kimlik Ölçeği	0.734
Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeği	0.788

#### 4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirmeye Yönelik Yapılan Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler olan etik liderlik, bilgi uçurma eğilimi, ahlaki kimlik ve güç mesafesi yönelimi arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 7:** Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	Ort.	s.s.
1. Etik Liderlik	-	.192**	.320**	.123	3.74	0,784
2. Bilgi Uçurma Eğilimi		-	.301**	.227**	3.33	0,783
3. Ahlaki Kimlik			-	.033	4.40	0,666
4. Güç Mesafesi Yönelimi				-	2.28	0.844

Not. \*\*  $p < .01$  düzeyinde anlamlıdır.

Elde edilen sonuçlara göre etik liderlik ile bilgi uçurma eğilimi ( $r= 0.192$ ) ve ahlaki kimlik ( $r= 0.320$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yine, bilgi uçurma eğilimi ile ahlaki kimlik ( $r= 0.301$ ) ve güç mesafesi yönelimi ( $r= 0.227$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan etik liderlik ile güç mesafesi yönelimi ve ahlaki kimlik ile güç mesafesi yönelimi değişkenleri arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

### 4.3. Hipotez Testleri

Araştırma modeli kapsamında sunulan aracı ve düzenleyici hipotezleri test etmek üzere, özellikle kullanıcılarına kolaylık sağlaması yanında diğer yaklaşımlara göre daha sağlıklı sonuçlar sunması nedeniyle giderek çok daha sık kullanım alanı bulan Hayes'in geliştirdiği PROCESS Makro uygulaması kullanılmıştır (Hayes, 2017; Sürücü, Şeşen, & Maslakçı, 2020). Buna göre aşağıdaki yol izlenmiştir (Gürbüz, 2019: 57-58):

- X (bağımsız değişken)'in Y (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi (c yolu) test edilmelidir. c yolunun ideal olarak anlamlı olması beklenir. Ancak c yolunun anlamlı olmaması; aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmez.
- X (bağımsız değişken)'in M (aracı değişken) üzerindeki etkisi (a yolu) test edilmelidir. a yolunun ideal olarak anlamlı olması beklenir. Ancak a yolunun anlamlı olmaması, aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmez.
- M (aracı değişken)'in Y (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi (b yolu) test edilmelidir. Bu etki X ile M'nin birlikte regresyona dahil edilmesi ile test edilmelidir. b yolunun ideal olarak anlamlı olması beklenir. Ancak b yolunun anlamlı olmaması, aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmez.
- X (bağımsız değişken)'in M (aracı değişken) vasıtasıyla Y (bağımlı değişken) üzerindeki dolaylı etkisi (a.b), Sobel testinden daha geçerli sonuçlar veren bootstrap tekniği ile test edilmelidir. Aracılık ya da dolaylı etkiden söz edebilmek için dolaylı etkiye ait bootstrap testi sonuçlarının anlamlı olması (%95 güven aralıklarının 0 (sıfır) değerini içermemesi) gerekir.

Yapılan analizlere göre elde edilen sonuçlar aşağıdaki başlıklar altında sunulmuştur.

#### 4.3.1. Doğrudan Etki Analizleri

“*Etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır*” olarak belirlenen çalışmanın birinci hipotezini analiz etmek üzere elde edilen bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir. Buna göre etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi ( $\beta= 0.192$ , %95 CI [0.067, 0.316],  $t= 3.039$ ,  $p < 0,001$ ) olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda çalışanların etik liderlik algısı arttıkça bilgi uçurma eğilimlerinin de arttığı söylenebilir. Elde edilen söz konusu bulgular ışığında araştırmanın **birinci hipotezi ( $H_1$ ) desteklenmiştir.**

**Tablo 8:** Etik Liderliğin Bilgi Uçurma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

Model Özeti	R <sup>2</sup>		F		p	
	$\beta$	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2.6110	0.241	10.802	0.000	2.134	3.087
<b>Etik Liderlik</b>	<b>0.192</b>	0.063	3.039	<b>0.002***</b>	<b>0.067</b>	<b>0.316</b>

Not: Bağımlı Değişken: Bilgi uçurma eğilimi; S.H.: Standart Hata; LLCI: %95 güven aralığında alt sınır; ULCI: %95 güven aralığında üst sınır; \*\*\*  $p < .001$ .

“Etik liderliğin ahlaki kimlik üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” olarak belirlenen çalışmanın ikinci hipotezini analiz etmek üzere elde edilen bulgular Tablo 9’de sunulmuştur. Buna göre etik liderliğin ahlaki kimlik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi ( $\beta= 0.272$ , %95 CI [0.169, 0.374],  $t= 5.240$ ,  $p < 0,001$ ) olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda çalışanların etik liderlik algısı arttıkça ahlaki kimliklerinin de olumlu etkilendiği söylenebilir. Elde edilen söz konusu bulgular ışığında araştırmanın **ikinci hipotezi (H<sub>2</sub>) desteklenmiştir.**

**Tablo 9:** Etik Liderliğin Ahlaki Kimlik Üzerindeki Etkisi

Model Özeti	R <sup>2</sup>		F		p	
	$\beta$	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3.3900	0.198	17.062	0.000	2.998	3.781
<b>Etik Liderlik</b>	<b>0.272</b>	0.052	5.240	<b>0.000***</b>	<b>0.169</b>	<b>0.374</b>

Not: Bağımlı Değişken: Ahlaki kimlik; S.H.: Standart Hata; LLCI: %95 güven aralığında alt sınır; ULCI: %95 güven aralığında üst sınır; \*\*\*  $p < .001$ .

**Tablo 10:** Ahlaki Kimliğin Bilgi Uçurma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

Model Özeti	R <sup>2</sup>		F		p	
	$\beta$	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1.548	0.348	4.4479	0.000	0.862	2.234
<b>Ahlaki Kimlik</b>	<b>0.313</b>	0.076	4.122	<b>0.000***</b>	<b>0.163</b>	<b>0.463</b>

Not: Bağımlı Değişken: Bilgi uçurma eğilimi; S.H.: Standart Hata; LLCI: %95 güven aralığında alt sınır; ULCI: %95 güven aralığında üst sınır; \*\*\*  $p < .001$ .

“Ahlaki kimliğin bilgi uçurma eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” olarak belirlenen çalışmanın üçüncü hipotezini analiz etmek üzere elde edilen bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir. Buna göre ahlaki kimliğin bilgi uçurma eğilimi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi ( $\beta= 0.313$ , %95 CI [0.163, 0.463],  $t= 4.122$ ,  $p < 0,001$ ) olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda çalışanların ahlaki kimlerinin olumlu etkisinin bilgi uçurma eğilimlerini de arttırdığı söylenebilir. Elde edilen söz konusu bulgular ışığında **araştırmanın üçüncü hipotezi (H<sub>3</sub>) desteklenmiştir.**

#### 4.3.1. Ahlaki Kimliğin Aracılık Etkisi

Bootstrap tekniği ile etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisinde ahlaki kimliğin aracılık etki analizi için Hayes (2017)'in önerdiği Model 4 kapsamında Process Makro uygulaması kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucu elde edilen sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

**Tablo 11:** Etik Liderliğin Bilgi Uçurma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Ahlaki Kimliğin Aracılık Rolü

	Ahlaki Kimlik (M)			Bilgi Uçurma Eğilimi (Y)		
	B	LLCI	ULCI	$\beta$	LLCI	ULCI
Etik Liderlik (X)	0.272***	0.169	0.374	0.106	-0.020	0.234
Ahlaki Kimlik (M)	-	-	-	0.313***	0.163	0.463
R <sup>2</sup>		0.102			0.101	
Sobel Testi		Z Skor= 3.240			p= 0.001***	
<b>Etik Liderlik → Ahlaki Kimlik → Bilgi Uçurma Eğilimi</b>						
$\beta= 0.085, \%95 \text{ BCA CI [ 0.028, 0.163 ]}$						

Not: \*\*\*  $p < .001$

Tablo 11'deki bulgulara göre etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisinde ahlaki kimliğin aracılık etkisine yönelik dolaylı etkinin, %95 güven aralığında 0 değerini içermesinden hareketle anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide aracılık etkinin varlığından ( $\beta= 0.085, \%95 \text{ CI [0.028, 0.163]}$ ) söz etmek mümkündür. Diğer taraftan aracılık etkisini desteklemek üzere Sobel testi sonuçları da ayrıca incelenmiştir. Sobel testi, test edilmek istenen modele aracı değişken eklendiğinde bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide düşüşün varlığını test eden bir araçtır (Yılmaz & Dalbudak, 2018). Tablo 11'de sunulan Sobel testi sonucu ( $Z= 3.240; p < 0.001$ ) anlamlıdır. Tüm bu bulgulardan hareketle “*Etik liderlik ile bilgi uçurma eğilimi arasındaki ilişkide ahlaki kimliğin aracı rolü vardır*” olarak belirlenen **araştırmanın dördüncü hipotezi (H<sub>4</sub>) desteklenmiştir.**

#### 4.3.2. Güç Mesafesi Yöneliminin Düzenleyici Etkisi

Bootstrap tekniği ile etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisinde güç mesafesi yöneliminin düzenleyicilik etkisi, Hayes (2017)'in önerdiği Model 1 kapsamında değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucu elde edilen sonuçlar Tablo 12'de gösterilmiştir.

**Tablo 12:** Etik Liderliğin Ahlaki Kimlik Üzerindeki Etkisinde Güç Mesafesi Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Değişkenler	$\beta$	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2.176	0.579	3.757	0.00	1.035	3.318
Etik Liderlik (EL)	0.595	0.151	3.940	0.000	0.297	0.893
Güç Mesafesi Yönelimi (GMY)	0.539	0.244	2.207	0.028	0.057	1.020
EL x GMY Etkileşimi	<b>-0.142</b>	0.062	-2.272	0.023*	<b>-0.265</b>	<b>-0.019</b>

Not: Bağımlı değişken: Ahlaki kimlik;  $R=0,349; R^2=0,121; S.H:$  Standart hata; LLCI: %95 güven aralığında alt sınır; ULCI: %95 güven aralığında üst sınır, \*  $p < .05$ .

Tablo 12'deki sonuçlara göre etik liderlik ile güç mesafesi yöneliminin ve aralarındaki etkileşimin, ahlaki kimlik üzerindeki değişimin %12'sini ( $R^2=0,121$ ) açıkladığı saptanmıştır. Çalışanların ahlaki kimliklerine etik liderlik ( $\beta= 0.59$ ) ve güç mesafesi yöneliminin ( $\beta= 0.53$ ) pozitif yönde etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Etik liderlik ve güç mesafesi yönelimi arasındaki etkileşimin (düzenleyici etki) ahlaki kimlik üzerindeki etkisi ise negatif yönde ve anlamlı ( $\beta= - 0,142$ ; %95CI [-0.265, - 0.019]) olarak elde edilmiştir. Tüm bu bulgulardan hareketle “*Etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisinde güç mesafesi yöneliminin düzenleyici rolü vardır*” olarak belirlenen **araştırmanın beşinci hipotezi (H<sub>5</sub>) desteklenmiştir**. Değişkenler arasındaki söz konusu etki grafik şeklinde Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: Güç Mesafesi Yöneliminin Düzenleyici Etkisinin Grafikselleştirilmesi

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılmıştır. Bunun yanında değişkenler arasındaki söz konusu ilişkide ahlaki kimliğin aracılık rolü ve etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisinde güç mesafesi yöneliminin düzenleyici rolü de araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar özetlenecek olursa:

Öncelikle doğrudan etki analizleri kapsamında araştırmaya katılan çalışanların etik liderlik algısı ile bilgi uçurma eğilimleri üzerindeki etkisi test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre etik liderlik ile bilgi uçurma eğilimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların birlikte çalıştıkları liderine yönelik etik liderlik algıları arttıkça, tanık oldukları etik dışı davranışları ya da meşru olmayan uygulamaları örgüt içi ya da dışındaki otorite veya birimlere söyleme eğilimleri de

artmaktadır. Etik liderlik algısı çalışanların bilgi uçurma eğilimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuçlar literatürde mevcut önceki araştırmaları (Shiyong vd., 2022; Riaz vd., 2022; Khan vd., 2020; Rabie & Malek, 2020; Malik & Nawaz, 2018; Liu & Ren, 2017; Wen & Chen, 2016; Brown, Trevino, & Harrison, 2005) desteklemektedir. Dolayısıyla bu sonuçlar, çalışanların ortaya çıkan kötü niyetli ve etik olmayan uygulama ve davranışların karşısında durarak bilgi uçurma eğiliminde olmaları için etik liderlik ile yönetilmeleri gerekliliğini ortaya koymaktadır. İkinci olarak doğudan etki analizleri kapsamında etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ulaşılan bulgular etik liderliğin ahlaki kimlik üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların etik liderlik algısı arttıkça ahlaklı olma ve davranmanın kendi kimliği için ne derece önemli olduğunu ortaya koyan ahlaki kimlik duyguları da artmaktadır. Bu bağlamda çalışanların etik liderlik algısı ahlaki kimliğe sahip olmalarını tetiklemektedir. Bu bulgular ile literatürde bulunan ve önceden yapılmış araştırmalar (Khan vd., 2020; Wen & Chen, 2016) ile benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla bu sonuçlar, çalışanların ahlaki kimlikleri önemsemeleri ve bu bilinçle hareket ederek sorumluluk sahibi olabilmeleri için etik liderlik ile yönetilmeleri gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Çalışmanın amaçları doğrultusunda üçüncü olarak etik liderliğin bilgi uçurma eğilimi üzerindeki etkisinde ahlaki kimliğin aracılık rolü değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların etik liderlik algılarına bağlı olarak bilgi uçurma eğiliminde olmaları ahlaki kimlikleri aracılığıyla meydana gelmektedir. Etik liderlik algısı artan çalışanların ahlaki kimlikleri artmakta ve bu durumdan kaynaklı olmak üzere bilgi uçurma eğilimleri de artmaktadır. Dolayısıyla ahlaki kimlikleri yüksek olan çalışanların etik liderlik algılarının artması daha fazla bilgi uçurma eğiliminde bulunmalarına neden olmaktadır. Söz konusu bu sonuçlar literatürdeki mevcut önceki araştırmaları (Khan vd., 2020; Wen & Chen, 2016) desteklemektedir. Bu bağlamda örgüt liderleri etik davranışlarıyla hareket edip rol model olarak çalışanlarının ahlaki kimliklerine önem verip onları güçlendirdikçe bilgi uçurma eğilimlerini artırabilirler.

Son olarak çalışmanın son hipotezi kapsamında etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisinde güç mesafesi yöneliminin düzenleyicilik etkisi incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisinde güç mesafesi yöneliminin düzenleyici rolü olduğunu kanıtlamıştır. Buna göre etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisi çalışanların güç mesafesi yönelimlerine göre farklılaşmaktadır. Çalışanlar tarafından liderlerinin yüksek güç mesafesine yönelimlerine sahip olması, etik lider olarak algılandıkları bile ahlaki kimlikleri üzerindeki etki azalmaktadır. Bu bakımdan liderler etik liderlik yapmaları yönünde algılandıkları bile güç mesafesi yönelimlerini azaltmadıkça çalışanlarının ahlaki kimlikleri üzerinde anlamlı bir etki yaratamamaktadır. Diğer bir anlatımla düşük güç mesafesi yönelimi olduğunda etik liderliğin ahlaki kimlik üzerindeki etkisi artmaktadır.

Görüldüğü üzere araştırma kapsamında geliştirilen tüm hipotezler desteklenmiş olup, elde edilen sonuçlar ilgili literatürdeki çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermiştir. Bu açıdan yapılan bu çalışmanın temel katkısının ilgili literatürün desteklenmesi olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, çalışmanın Wen & Chen (2016) tarafından önerildiği üzere farklı kültür ve alanlarda yapılması gerekliliği yönündeki vurgusuna, bu araştırma ile cevap aranmış ve anlamlı ve ilişki sonuçlar bulgulanmıştır. Diğer taraftan, sektörel açıdan bir değerlendirme yapıldığında özellikle bankacılık



sektörünün dinamikleri göz önüne alınırsa, sektörün temel aracı finansal unsurlar kapsamında para vb. araçların transfer ve kullanımını gerektirdiği için yönetsel pozisyondaki liderlerin etik lider olarak algılanmaları hem çalışanların ahlaki kimliklerini destekleme ve buna bağlı olarak da herhangi bir meşru olmayan bir durumun bildirilmesi için bilgi uçurma eğiliminde olmaları gerektirmektedir. Bu manada çalışmanın sonuçları uygulamaya dönük anlamda önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Bu bilgiden hareketle bankacılık sektöründe istihdam edilecek yönetsel pozisyondaki liderlerin etik liderler olarak eğitilmeleri ve desteklenmeleri yanında astları ile aralarında güç mesafesi algılamalarını artırmamaları gereklilik arz ederken, çalışanların da ahlaki kimlik olarak yüksek düzeyde olmaları beklenmelidir. Hem üst pozisyondaki liderlerin hem de çalışanların bu özellikler bağlamında istihdam edilmeleri için insan kaynakları uygulamaları yerine getirilebilir.

Diğer tüm araştırmalarda görüldüğü üzere bu çalışmada da bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak çalışmanın sadece banka çalışanları ile yürütülüp ilgili sektörde yapılması çalışma sonuçlarının genellenebilir olması için bir sınırlılık oluşturmuştur. Dolayısıyla gelecek araştırmalarda farklı sektörler incelenmeli ve sonuçlar kıyaslanmalıdır. İkinci olarak çalışmanın zaman olarak belirli bir dönemde ve belli bir kültürü benimsemiş destinasyon üzerinde yapılması sonuçlarda kültürel etkinin varlığına işaret etmektedir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda kültürel karşılaştırmalar dikkate alınabilir. Son olarak bu çalışmada aracı ve düzenleyici değişkenler ahlaki kimlik ve güç mesafesi yönelimi olarak alınmıştır. Gelecekte yapılacak diğer araştırmalarda örgütsel özdeşleşme, işe tutkunluk, algılanan örgütsel veya yönetici desteği, kurum içinden hissetme vb. değişkenlerin etkilerine yönelik araştırmalar planlanabilir.

### Yazar Katkısı

KATKI ORANI	AÇIKLAMA	KATKIDA BULUNANLAR
Fikir veya Kavram	Araştırma fikrini veya hipotezini oluşturmak	Gülşah GENÇER ÇELİK Erkan TAŞKIRAN Gökten ÖNGEL
Literatür Taraması	Çalışma için gerekli literatürü taramak	Gülşah GENÇER ÇELİK Erkan TAŞKIRAN Gökten ÖNGEL
Araştırma Tasarımı	Çalışmanın yöntemini, ölçeğini ve desenini tasarlamak	Gülşah GENÇER ÇELİK Erkan TAŞKIRAN Gökten ÖNGEL
Veri Toplama ve İşleme	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak	Gülşah GENÇER ÇELİK Erkan TAŞKIRAN Gökten ÖNGEL
Tartışma ve Yorum	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak	Gülşah GENÇER ÇELİK Erkan TAŞKIRAN Gökten ÖNGEL

### Çıkar Çatışması

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

## Finansal Destek

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

## Kaynakça

- Akdoğan, A. A., Cingöz, A., & Köksal, O. (2020). Ahlaki kimlik algısı, bağlamsal performans ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 50-68.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Alpkan, L., Karabay, M., Şener, İ., Elçi, M., & Yıldız, B. (2021). The mediating role of trust in leader in the relations of ethical leadership and distributive justice on internal whistleblowing: A study on Turkish banking sector. *Kybernetes*, 50(7), 2073-2092.
- Altıntaş, M. (2023). Kırık camlar teorisinin erdemli raporlama (whistleblowing) davranışına etkisi: Yükseköğretim çalışanları üzerinde bir uygulama. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 240-257.
- Aslam, M. K., Akhtar, M. S., Akhtar, M. W., Asrar-ul-Haq, M., Iqbal, J., & Usman, M. (2021). Reporting the wrong to the right: The mediated moderation model of whistleblowing education and the whistleblowing intentions. *Kybernetes*, 52(3), 981-996.
- Aquino, K., Freeman, D., Reed, A., Felps, W., & Lim, V. K. (2009). Testing a social-cognitive model of moral behavior: The interactive influence of situations and moral identity centrality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 123-141.
- Aquino, K., & Reed, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423-1440.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
- Baltacı, A. (2017). Bilgi uçurma: Kavram ve kuramsal temeller. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 397-423.
- Begley, T. M., Lee, C., Fang, Y., & Li, J. (2002). Power distance as a moderator of the relationship between justice and employee outcomes in a sample of Chinese employees. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 692-711.
- Bello, S. M. (2012). Impact of ethical leadership on employee job performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 228-236.
- Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(1), 1-11.
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistleblowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103, 485-496.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O., & Yüksel, M. (2017). İstismarcı yönetim ve tükenmişlik: Lider-üye etkileşimi ve güç mesafesinin düzenleyici etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 123-162.
- Botero, I. C., & Van Dyne, L. (2009). Employee voice behavior: Interactive effects of LMX and power distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*, 23(1), 84-104.

- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki/whistleblowing. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 65-88.
- Cemaloğlu, N., & Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde whistleblowing (bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142.
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, 155, 115-130.
- Cintya, L., & Yustina, A. I. (2019). From intention to action in whistleblowing: Examining ethical leadership and affective commitment of accountants in Indonesia. *International Journal of Business*, 24(4), 412-433.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 93-109.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.
- Delmas, C. (2015). The ethics of government whistleblowing. *Social Theory and Practice*, 41(1), 77-105.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Doane, G. A. H. (2002). Am I still ethical? The socially-mediated process of nurses' moral identity. *Nursing Ethics*, 9(6), 623-635.
- Ertürk, E., & Bedük, A. (2015). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Fitriningrum, A., Pulungan, A.H., Dewi, N.M., & Imani, N.N., (2022). The impact of trust on the relations between ethical leadership and internal whistleblowing intention. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 9(2), 241-260.
- Ghosh, A. (2011). Power distance in organizational contexts: A review of collectivist cultures. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47, 89-101.
- Gillett, G. (2006). Cyborgs and moral identity. *Journal of Medical Ethics*, 32(2), 79-83.
- Greenbaum, R. L., Mawritz, M. B., Mayer, D. M., & Priesemuth, M. (2013). To act out, to withdraw, or to constructively resist? Employee reactions to supervisor abuse of customers and the moderating role of employee moral identity. *Human Relations*, 66(7), 925-950.
- Gürbüz, S. (2019). *Aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2018). Aracılık modellerinin analizinde modern yaklaşım: Baron ve Kenny yöntemi artık terk edilmeli mi? 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss.35-52). 2-3 Kasım, Isparta.
- Hansen, D. (2011). Ethical leadership: A multifoci social exchange perspective. *The Journal of Business Inquiry*, 10(1), 41-55.
- Hardy, S. A., Bhattacharjee, A., Reed, A., & Aquino, K. (2010). Moral identity and psychological distance: The case of adolescent parental socialization. *Journal of Adolescence*, 33(1), 111-123.
- Hardy, S. A., & Carlo, G. (2011). Moral identity: What is it, how does it develop, and is it linked to moral action? *Child Development Perspectives*, 5(3), 212-218.
- Hardy, S. A., & Carlo, G. (2005). Identity as a source of moral motivation. *Human Development*, 48(4), 232-256.

- Hart, D., Atkins, R., & Ford, D. (1998). Urban America as a context for the development of moral identity in adolescence. *Journal of Social Issues*, 54(3), 513-530.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, New York: The Guilford Press.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers – heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243-262.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2-26.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviours, institutions and organisations across nations*. CA: Thousand Oaks.
- Hofstede, G. (1983). National cultures in four dimensions: A research-based theory of cultural differences among nations. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 46-74.
- Indriasari, İ., & Zulaikha (2023). The effect of power distance, trust and the role of Professional commitment as mediator on whistleblowing intentions. In Amrullah et al. (Eds.), *Proceedings of the 3rd Annual Conference of Education and Social Sciences* (pp.267-275), ASSEHR.
- Ismail, A., Islam, K. A., Zohaib, M., Tasaduq, S., & Ismail, M. (2021). The role of ethical leadership and whistleblowing intentions: Mediating role of moral identity. *American International Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 3(1), 20-32.
- Jeong, C., & Han, H. (2013). Exploring the relationship between virtue ethics and moral identity. *Ethics & Behavior*, 23(1), 44-56.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Karabey, C. N., & Alioğulları, Z. D. (2020). Etik liderlik, politik beceri ve güç mesafesi yöneliminin çalışan sesliliğine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 37-56.
- Kavussanu, M., Willoughby, A., & Ring, C. (2012). Moral identity and emotion in athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34(6), 695-714.
- Kaygın, E., Topçuoğlu, E., & Özkes, S. (2018). Investigating the Bitcoin system and its properties within the scope of business ethics. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 186-192.
- Khan, M. W. J., Ismail, A., Ahmed, Z., & Ali, I. (2020). Ethical leadership and whistle-blowing intentions: Mediating role of moral identity. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(4), 1021-1032.
- Khatri, N. (2009). Consequences of power distance orientation in organisations. *Vision*, 13(1), 1-9.
- Kirkman, B. L., Chen, G., Farh, J. L., Chen, Z. X., & Lowe, K. B. (2009). Individual power distance orientation and follower reactions to transformational leaders: A cross-level, cross-cultural examination. *Academy of Management Journal*, 52(4), 744-764.
- Kocabıyık, O. O. (2014). Benlik ve ahlaki kimlik. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 12(27), 261-280.
- Koslowsky, M., Baharav, H., & Schwarzwald, J. (2011). Management style as a mediator of the power distance-influence tactics relationship. *International Journal of Conflict Management*, 22(3), 264-277.
- Liman, A., Elçi, M., & Murat, G. (2019). Örgütsel Performansın Öncülleri Olarak Etik Liderlik Ve Kariyerizm Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 183-198.
- Liu, G., & Ren, H. (2017). Ethical team leadership and trainee auditors' likelihood of reporting client's irregularities. *Journal of Financial Crime*, 24(1), 157-175.

- Malik, M. S., & Nawaz, M. K. (2018). The role of ethical leadership in whistleblowing intention among bank employees: Mediating role of psychological safety. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 238-252.
- Mansbach, A., & Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2015). Ethical leadership: Meta-analytic evidence of criterion-related and incremental validity. *Journal of Applied Psychology*, 100, 948-965.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994) The Assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Onan, G., & Özmen, N. Ö. (2023). Etik liderliğin etik iklim ve çalışan performansı üzerindeki etkileri: kavramsal bir değerlendirme. Salı, G. ve Çatalcalı Ceylan, A. (ed.), *Sosyal & Beşeri Bilimlerde Güncel Araştırmalar İçinde* (ss.65-88). Ankara: Gece Kitaplığı Yayınları.
- Öncül, M. S., Deniz, M., & İnce, A. R. (2016). Hofstede'nin örgüt kültürü modelinin potansiyel girişimcilerin yetiştiği çevresel özellikler kapsamında değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 255-269.
- Özaslan, G., & Ünal, G. (2016). Öğretmenlerde açığa çıkarma davranışı: Mevcut durum ve öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(3), 321-350.
- Özbezek, B. D., Paksoy, H. M., Paksoy, S., & Gültekin, V. M. (2022). Etik liderliğin bilgi uçurma üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 649-662.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior: A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Rabie, M. O., & Malek, M. A. (2020). Ethical leadership and whistleblowing: Mediating role of stress and moderating effect of interactional justice. *SEISENSE Journal of Management*, 3(3), 1-11.
- Reed, A., & Aquino, K. F. (2003). Moral identity and the expanding circle of moral regard toward out-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(6), 1270-1286.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Riaz, A., Hussain, T. S., Afzal, M.M., & Khattak, M.A. (2022). The relationship between ethical leadership and whistleblowing: The moderating effects of job security and affective commitment. *Journal of Management and Research*, 9(1), 200-223.
- Sani, A. N., Salim, A. S., & Jaffar, N. (2022). The influences of self-efficacy, empathy, ethical leadership and power distance on whistleblowing intention. *IBIMA Business Review*, 2022, 1-17.
- Shao, R., Aquino, K., & Freeman, D. (2008). Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implications for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 18(4), 513-540.
- Shiyong, Z., Miraz, S., Ali, R., Mehar, S., Hussain, M. ve Basharat, S. (2022). The mediation mechanism of ethical climate in the relationship of ethical leadership and internal whistleblowing intention. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(4), 817-832.

- Spiecker, B., & Steutel, J. (1996). Moral identity and education in a multicultural society. *Studies in Philosophy and Education*, 15, 159-165.
- Sürücü, L., Şeşen, H., & Maslakçı, A. (2021). *SPPS, AMOS ve PROCESS macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi uygulamalı analizler*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Toker, G. A. (2014). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Toker, G. A. & Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile kültürel değerleri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51-64.
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Tutar, H., Altınöz, M., & Çakıroğlu, D. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1378-1388.
- Uslu, O. & Ardıç, K. (2013). Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Wen, P., & Chen, C. (2016). How does ethical leadership influence employees' whistleblowing intention? Evidence from China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(8), 1255-1266.
- Yaman, E., & Irmak, Y. (2010). Yöneticiler ve öğretmenler arasındaki güç mesafesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 164-172.
- Yaşloğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yener, S. (2018). İşgören sesliliğinin tükenmişlik ve bilgi uçurma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 217-236.
- Yıldız, O., & Erdil, S. (2013). Türkiye havayolu yolcu taşımacılığı sektöründe hizmet kalitesinin karşılaştırmalı ölçülmesi. *Öneri Dergisi*, 10(39), 89-100.
- Yılmaz, V. & Dalbudak, İ. Z. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Yılmaz, A. G. F. & Yılmaz, A. G. F. (2015). Ahlaki kimlik ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması . *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 1-24.
- Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowics, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3-4), 193-210.
- Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2018). Örgütsel güç mesafesi ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(4), 671-686.
- Zhang, F. W., Liao, J. Q., & Yuan, J. M. (2016). Ethical leadership and whistleblowing: Collective moral potency and personal identification as mediators. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(7), 1223-1231.
- Zhu, W., Trevino, L. K., & Zheng, X. (2016). Ethical leaders and their followers: the transmission of moral identity and moral attentiveness, *Business Ethics Quarterly*, 26(1), 95-115.



## Özgeçmiş

**Gülşah GENÇER ÇELİK (Dr. Öğr. Üyesi)**, 2003 yılında Beykent Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri programında lisans eğitimini tamamlamıştır. Yüksek lisansını 2008 yılında Beykent Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim alanında ve doktora eğitimini ise 2020 yılında yine Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi alanında tamamlayarak Doktor unvanına hak kazanmıştır. 2020 yılında Dr. Öğr. Üy. unvanı alan yazarın ilgi alanlarını örgütsel davranış ve yönetim bilişim sistemleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda örgüt-kişî uyumu, kayırmacılık, örgütsel sinizm, mesleki güdülenme, güç kaynakları ve sessizlik davranışı konuları üzerine ulusal ve uluslararası yayınları bulunmaktadır. Yazar halen Beykent Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaya devam etmektedir.

**Erkan TAŞKIRAN (Doç. Dr.)**, 1999 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O. Turizm İşletmeciliği bölümünden mezun olmuş ve akabinde yüksek lisansını yine aynı bölümde tamamlamıştır. Doktorasını ise Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda tamamlamıştır. 2011 yılında Yrd. Doç. Dr. unvanı alan yazar. 2018 yılında ise Yönetim ve Strateji alanında Doçentliğini almıştır. Yazarın ilgi alanlarını genel olarak örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarını kapsamaktadır. Yazarın örgütsel davranış disiplini altında liderlik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sessizlik, örgüt kültürü, motivasyon, çatışma yönetimi vb. konularda ve insan kaynakları yönetimi disiplini altında ise performans yönetimi, yüksek performanslı iş sistemleri, vb. konularda ulusal ve uluslararası yayınları bulunmaktadır. Yazar halen, Düzce Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O.. Turizm İşletmeciliği bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaya devam etmektedir.

**Gökten ÖNGEL (Uzm. Dr.)**, 1999 yılında Abant İzzet Baysal Tıp Fakültesinde Tıp eğitimine başlamış, 2001 yılında yatay geçiş yaptığı Kadir Has üniversitesi Tıp Fakültesinden 2005 yılında mezun olmuştur. Okmeydanı Eğitim Araştırma Hastanesinde Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları uzmanlığını 2011 yılında tamamlamıştır. 2012 de Beykent Üniversitesi Hastane Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek lisans programını, 2019 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi Doktora programını tamamlayarak Phd unvanını kazanmıştır. 2012 yılından beri İstanbul Eğitim Araştırma hastanesinde Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Kliniğinde Çocuk Uzmanı olarak görev yapmaktadır.