



ALGILANAN ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN İHBARCILIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ARACILIK ROLÜ*

Şevval Nur MERİÇ¹, Ali AKSOY²

Öz

Örgütsel adalet, çalışanların yaptıkları işlere dair gösterdikleri çabanın hak edildiği şekilde karşılık bulması olarak tanımlanabilmekte ve adaletsiz bir iş ortamı istenmeyen sorunları da beraberinde getirebilmektedir. Bu çalışmanın amacı örgütsel dışlanma algısının ihbarcılık davranışı sergileme eğilimi üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rol oynayıp oynamadığını tespit edebilmektir. Tekstil firmalarında görevli mavi yakalı çalışanlar ile saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler sonucu gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel dışlanma değişkenleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde örgütsel dışlanma ile ihbarcılık değişkenleri arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonucunda, örgütsel dışlanmanın, ihbarcılık davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı; örgütsel dışlanmanın, dışsal ihbarcılık davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı; örgütsel dışlanmanın, sessiz kalma davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı ve örgütsel dışlanmanın, etkileşimsel adalet alt boyutu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Alt ve üst güven aralığı (GA) 0 (sıfır) değerini kapsadığından ve $p > 0,05$ olduğundan dolayı örgütsel adaletin, örgütsel dışlanma ve ihbarcılık arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dışlanma, İhbarcılık, Örgütsel Adalet.
JEL Sınıflandırması: M, M10, M19

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION IN THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL EXCLUSION ON WHISTLEBLOWING BEHAVIOR

Abstract

Organizational justice can be defined as the deserved reward for the efforts of the employees regarding their work, and an unfair work environment can bring undesirable problems. The aim of this study is to determine whether the perception of organizational justice plays a mediating role in the effect of the perception of organizational exclusion on the tendency to exhibit whistleblowing behavior. Field work was carried out with blue-collar employees working in textile companies. As a result of the analyzes carried out as a result of the data obtained, it was determined that there was a negative weak level between organizational justice and organizational exclusion variables; and a positive moderate relationship between organizational exclusion and whistleblowing variables. As a result of simple linear regression analyses, the effect of organizational exclusion on whistleblowing behavior was significant; the effect of organizational exclusion on extrinsic whistleblowing behavior was significant; It was determined that the effect of organizational exclusion on silence behavior was significant and the effect of organizational exclusion on the interactional justice sub-dimension was significant. Since the upper and lower confidence interval (CI) covers 0 (zero) and $p > 0,05$, it was concluded that organizational justice does not play a mediating role in the relationship between organizational exclusion and whistleblowing.

Keywords: Organizational Exclusion, Whistleblowing, Organizational Justice.
JEL Classification: M, M10, M19

* Bu çalışma İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında ve Prof. Dr. Ali Aksoy danışmanlığında yürütülen “Algılanan Örgütsel Dışlanmanın İhbarcılık Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Arş. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, e-mail: sevvalnurmeric@ksu.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-8672-0591>

² Prof. Dr., İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölünü, e-mail: ali.aksoy@inonu.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-6234-0631>

1. GİRİŞ

Temel amacı etkin ve verimli bir şekilde varlığını devam ettirebilmek olan modern örgütler bu hedeflerine ulaşabilmek için örgütü tüm bölümleriyle birlikte ele almalı ve bir bütün olarak değerlendirmelidirler. Örgütlerin, küresel ve sürekli olarak değişen rekabet koşullarında yalnız üretmiş oldukları mal ve hizmetler ile değil aynı zamanda sahip oldukları insan kaynakları ve faaliyette bulunduğu çevrenin değerleri ve benimsedikleri etik ilkeler çerçevesinde hareket etmeleri oldukça önemlidir (Robinson vd., 2013). Klasik dönemde önemi fark edilemeyen ancak Neo-klasik dönemde devam eden eksiklikler ile beraber Hawthorne Araştırmaları ile ortaya çıkan ve günümüz koşullarında da hala örgütlerin başarısı için temel yapı taşı olan “insan” faktörü başarının ilk ve en önemli unsuru olduğu için hiçbir zaman ikinci plana atılmamalıdır. Çünkü çalışan, üreten, işine ve çalıştığı örgüte bağlı, yaratıcı, yenilikçi ve değişen koşullara kolay adapte olabilen çalışanlar sayesinde örgütler başarıya ulaşabilmektedirler. Bu sebeple örgüt içerisinde tepe yönetimden en alt yönetime kadar çalışan kişilerin birbirlerine olan tutum ve davranışlarının yakından takip edilerek değerlendirilmesi, örgüt iklimi ve beşerî ilişkiler boyutlarının çalışanlara göre ayarlanarak bir uyumun yakalanması ve çalışanları doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen faktörlerin araştırılarak belirlenmesi oldukça önemli olacaktır. Bu faktörlerden bazılarını dışlanma, adaletsizlik ve yasa/etik/ahlak dışı uygulamalara maruz kalmak veya şahit olmak olarak sıralayabiliriz. Literatürde bu unsurların meydana getirdiği etkiler oldukça önemsenmiş ve incelenmiştir (Heaphy ve Dutton, 2008; Tunçay ve Yağız, 2020; Yeniçeri vd., 2009; Halis ve Demirel, 2016; Chaman vd., 2021). Örgütsel dışlanma yaygın bir iş yeri olgusunu temsil etmekte ve son yıllarda örgütsel dışlanma ile ilgili yapılmış çalışmalar artış göstermektedir. Örgütsel dışlanma terimini ilk olarak ortaya koyan Ferris vd. bu kavramı, bireyin iş yerinde görmezden gelinmesi ve dışlanmasını algılama derecesi olarak tanımlamış ve örgütsel dışlanmanın bir tür öznel deneyim olduğunu belirtmişlerdir (Zhang ve Dai, 2015:81). İhbarcılık, örgüt içinde çalışanlar tarafından veya direkt olarak örgütün üst kademesinin yaptığına şahit olunan usulsüzlüklerin mevcut çalışanın veya daha önce örgütte çalışmış olan bir kişinin açığa çıkarması olarak tanımlanmaktadır (Heacock ve McGee, 1987: 35). Örgütsel adalet ise son yıllarda literatürde en çok yer alan ve en çok araştırması yapılan konular arasına girmiştir (Miles, 2016:185). Nihai olarak adalet konusu ile ilgili geniş bir alanyazın oluşmuş ve ilk kez Greenberg tarafından kullanılan, adaletin çalışma hayatındaki rolünü ifade edebilmek için ‘örgütsel adalet’ kavramı literatüre girmiştir (Greenberg, 1987:9). Örgütsel adalet, bireylerin çalışma ortamlarında genel olarak yaptıkları işlere dair prosedürleri, örgütün kurallarını ve örgütün yürüttüğü politikaların adil olmasını istemeleri olarak tanımlanabilmektedir (Elamin ve Alomaim, 2011:38).

Örgütsel dışlanma, ihbarcılık ve örgütsel adalet kavramlarının bir arada incelendiği çalışmaya yazın taramasının gerçekleştirildiği dönemde rastlanılmamıştır. Benzer çalışmaların olmaması bu araştırmaya özgü keşifsel ve öncü bir nitelik kazandırmaktadır. Malatya ilinde bulunan 1. Organize Sanayi Bölgesinde 40 ve 2. Organize Sanayi Bölgesinde 64 olmak üzere toplam 104 tane faaliyette olan (<http://www.malorsa.org.tr/>, 25.08.2022; <https://www.malatyaosb.org.tr/>, 25.08.2022) tekstil firmaları çalışanları üzerinde bir saha araştırması yürütülmüştür. Tekstil ve hazır giyim sektörü Türk ekonomisi için oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Aynı şekilde Malatya ekonomisi için de lokomotif özelliği taşımaktadır. Malatya ili için ihracat ve istihdamdaki payı %54 gibi bir oran ile oldukça yüksektir (<https://fka.gov.tr/>, 25.08.2022). Bu olumlu durumlar ekonomisine olumlu yansıdığı gibi istenmeyen olayların yaşanmasına da zarar verebilir. Tekstil sektörü içerisinde rekabet avantajı elde etmek ve bunu sürdürmek isteyen firmaların başarısının en önemli kistası “verimlilik düzeyleridir”. Tekstil sektörü de emek yoğun bir sektör olduğu için verimlilikleri çalışanların performanslarına bağlıdır. Çalışanların performansı da yaşadıkları olumlu-olumsuz durumlara veya çalışma koşullarına bağlıdır. Emek-ücret dengesindeki, çalışma sürelerindeki, çalışma koşullarındaki, çalışma saatlerindeki eşitsizlikler, çalışma

sürelerindeki ayrımcılık, psikolojik/fiziksel taciz, çalışanlar arasındaki iletişimsizlik, yalnız bırakılma, rol belirsizliği, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yetersizlikler vb. gibi olumsuz durumların yaşandığı adaletsiz ve etik olmayan iş ortamları çalışanların verimliliğini etkilemektedir. İş yükünün ağır olması ve beraberinde getirdiği bu tip sorunların yaşandığı tekstil firmalarının örneklem olarak seçilme etkenlerinden bazıları olarak etkili olmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Örgütsel Dışlanma

Örgütsel dışlanma yaygın bir iş yeri olgusunu temsil etmekte ve son yıllarda örgütsel dışlanma ile ilgili yapılmış çalışmalar artış göstermektedir. Örgütsel dışlanma akademi ve endüstride önemli varsayılacak bir ölçüde endişeye sebep olan bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni bir araştırma ve inceleme konusu şeklinde literatürde yer alan ancak 2008’de esas olarak Ferris vd. tarafından “Journal of Applied Psychology” isimli dergide yayınlanan “When Silence Is Not Golden: Measuring Ostracism in the Workplace” adlı makaleleri ile örgütsel dışlanma (workplace ostracism) kavramı resmiyet kazanmıştır (Liu ve Xia, 2016:197). Literatür incelendiğinde örgütsel dışlanma kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar mevcuttur. Örgütsel dışlanma terimini ilk olarak ortaya koyan Ferris ve ark. bu kavramı, bireyin iş yerinde görmezden gelinmesi ve dışlanmasını algılama derecesi olarak tanımlamış ve örgütsel dışlanmanın bir tür öznel deneyim olduğunu belirtmişlerdir (Zhang ve Dai, 2015:81). Örgütsel dışlanma en basit tanımıyla, dışlanmanın örgüt içerisinde meydana gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Mlika vd., 2017:398). Sosyal dışlanma üzerine yapılan çalışmalardan yola çıkılarak örgütsel dışlanma, bir kişinin örgüt içerisinde yok sayılması ve görmezden gelinmesini algılama derecesi olarak tanımlanabilir. Örgütsel dışlanma, dışlanan kişiyle karşılıklı bir iletişim veya göz teması kurmaktan kaçınma gibi eylemleri içermekte ve toplumda “sessiz muamele”, “soğuk omuz vermek” gibi ifadelerle karşılık bulmaktadır. Örgütsel dışlanma istismarcı yönetim, kabalık veya örgütsel davranışın istenmeye yüzü olarak tanımlanan karanlık tarafı olarak nitelendirilen diğer kişilerarası istenmeyen psikolojik davranışlarla ilgilidir (Leung vd., 2011:837).

O’reilly ve Robinson örgütsel dışlanmayı, iş yerinde bir odaya girdiğinde görmezden gelinmek, çalışma arkadaşlarından “sessiz muamele” görmek, sosyal aktivitelere, öğle yemeklerine, kahve molalarına davet edilmemek olarak tanımlamaktadır (O’reilly ve Robinson, 2009:1). Örgütsel dışlanma bireyin psikolojik ihtiyaçlarını gidermesini sağlayacak sosyal etkileşim imkânlarını daraltmakta ve öz saygı, ait olma, kontrol ve var olma denilen dört temel ihtiyacı tehdit ederek sosyal ve psikolojik zarar yaşamasına sebep olmaktadır (Heaphy ve Dutton, 2008:153). Örgüt içerisinde gerçekleşen dışlanma, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini zedelediği için bu durum çalışanların yaptığı işe ve bağlı bulunduğu örgüte karşı tatminsizlik ve isteksizlik yaşamalarına, örgüte olan bağlılık ve sadakatlerinin azalmasına sebep olmaktadır. Bunun sonucunda da personel devir oranı artmakta ve örgütün verimliliği düşmektedir. Diğer taraftan dışlanma yaşayan birey psikolojik sermaye kaynaklarını yavaş yavaş kaybetmeye başlamakta ve ciddi bir tükenmişlik sürecine girerek durumun üstesinden gelebilmek için tek başına mücadele vermektedir. Sonuç olarak örgütsel dışlanma aslında bireyin hem günlük yaşamını hem de gününün büyük bir bölümünü geçirdiği iş yaşamını olumsuz etkilemekte ve iki tarafı kapsayan bir durum olduğu için hem dışlanan tarafın kötü bir süreç yaşamasına hem de örgütlerin de bu durumdan olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır (Chaman vd., 2021:78; Çalışkan ve Pekkan, 2020:53; Özler ve Yıldırım, 2018:56; Çelik ve Koşar, 2015:49; Gui vd., 2022:3).

2.2. İhbarcılık

Tarihte en büyük olarak nitelendirilen muhasebe yolsuzluğunun gerçekleştiği Enron isimli firmada görevli personellerden S. Watkins ile Worldcom isimli firmada üst düzey yönetici olarak görev

yapan C. Cooper buldukları firmalarda meydana gelen muhasebe yolsuzluklarını ortaya çıkarmalarından sonra *ihbarcılık* sıkça kullanılmaya başlanan bir olgu olarak karşımıza çıkmış ve akademik yazında da daha fazla incelenip araştırılmaya başlanmıştır (Aktan, 2006:1). ABD Kongresi Enron ve WorldCom skandallarından sonra ihbarcılığı korumayı amaçlayarak 2002’de Sarbanes-Oxley Yasasını çıkarmıştır (Arslan ve Berkman, 2009:105). “Organizational misconduct”, “organizational wrongdoing” ve “malpractice” gibi kavramlarla yabancı literatürde yer edinmiş olan ihbarcılık bir süreçtir ve örgüt içerisinde karşı karşıya kalılabilecek etik veya yasa dışı durumları ortaya çıkarma ve bu durumlara çözüm bulabilme sürecini açıklamaktadır. İngiliz yazınında ise bu süreç genellikle “Whistleblowing” olarak adlandırılmaktadır (Celep ve Konaklı, 2012:66; Aktan, 2015:21). Kökeni” to blow the whistle on” yani ıslık çalmak, itiraz etmek anlamına gelmektedir (Alp, 2014:386). Örgütsel davranış kapsamında ihbarcılık kavramının kabul görmüş tek bir tanımı olmamakla beraber (Lewis, 2011: 72) genel anlamıyla, bir kurumda çalışanların ya da geçmişte bu kurum için çalışmış kişilerin örgüt içerisindeki yasal olmayan, doğru olarak nitelendirilmeyen ve etik dışı olarak kabul edilen olayları bu durumlara engel olabilecek ilgili kişi veya kurumlara iletmesi olarak tanımlanmaktadır (Miceli and Near, 1984: 696’dan akt: Uyar ve Yelgen, 2015:86). Brabeck (1984); ihbarcılığı, yolunda gitmeyen olayların sorgulanmasıyla başlayan ve bu duruma müdahale etme güdüsü oluşturan bir süreç olup yanlış giden olaylar hakkında konuşarak doğruyu açığa çıkarmaya çalışmak olarak tanımlanmaktadır (Turan, 2021: 47). James (1985) ise ihbarcılığı; örgüt içinde çalışanlar tarafından veya direk olarak örgütün üst kademesinin yaptığına şahit olunan usulsüzlüklerin mevcut çalışanın veya daha önce örgütte çalışmış olan bir kişinin açığa çıkarması olarak tanımlanmaktadır (Heacock ve McGee, 1987:35). Başka bir tanımla ihbarcılık kavramı; kurum içerisindeki gayri resmi olayları, toplumsal ahlaka aykırı davranışları (rüşvet, kayıtlarda hile, kaynak israfı, üzerine para alma, çalışanlara yönelik fiziki taciz ya da ötekileştirme davranışları vs.) bu durumları çözebilecek konumdaki yetkili mercilere rapor etmesi olarak tanımlanabilmektedir (Kaptein, 2011:513-530).

Kurum içerisinde yaşanan her türlü etik, ahlak veya yasadışı durumları ihbar etme eyleminin kişiler ve kurumlar açısından hem avantajları hem de dezavantajları mevcuttur. İhbarcılık davranışının temel amacı kişilerin, kurumun ve kamuoyunun menfaatlerinin korunarak güven ortamının oluşturulması ve devamlılığının sağlanmasıdır (Keenan, 1990: 224). Sehgal’ göre (2014), ihbarcılığın ana amacının tam olarak anlaşılmasından dolayı ihbar yapanların bazıları kahraman bazıları da hain olarak görülmektedir (Ertürk, 2016:4). İhbar eyleminin sonuçlarından en çok ve ağır şekilde etkilenen kurumun dış yüzü olan kurumun kimliğini yansıtan ve aynı zamanda toplumun da kurum hakkındaki düşüncelerini şekillendiren kurum imajıdır. Kurum imajı soyut bir kavram olduğu için kişiden kişiye bakış açısında farklılık göstermekte ve bu farklılık ile birlikte insanların aklında çeşitli anlamlar ile yer edinmektedir (Aktan ve Tutar, 2019:68).

2.3. Örgütsel Adalet

Adalet, bir örgütün temel değerlerinden biridir şeklinde tanımlanmaktadır (Karagöz, 2019:6). Örgütsel adalet kavramı, Adams’ın Eşitlik Teorisiyle kendini göstermiş bir kavramdır. Eşitlik Teorisinin temelinde bireylerin çalıştıkları örgüte sağladıkları katkı ile bu katkı sonucundaki örgütten hak ettikleri kazanımlar yatmaktadır. Yani bireyler almış oldukları eğitim, çalışma hayatında edindiği tecrübeler ile buldukları örgüte fayda sağlarken bunun sonucunda da örgütten gerek ücret gerek terfi gerekse çeşitli çalışma koşulları konusunda hak ettikleri karşılığı almak istemektedirler (Atalay, 2010:42). Bu durumda çalışanlar kendi çıktı/ girdi oranlarıyla başka çalışanların çıktı/ girdi oranlarını karşılaştırmakta ve beklentisiyle mevcut durum arasındaki farka göre kendi içlerinde eşitlik/ eşitsizlik düşüncesi oluşmaktadır (Mcshane and Glinowçev: Günsel ve Bozkurt:99). Örgütsel adalet son yıllarda literatürde en çok yer alan ve en çok araştırması yapılan konular arasına girmiştir (Miles, 2016:185). Adalet

kavramı ile ilgili olarak pek çok araştırmacının görüşü mevcuttur. Bu araştırmacılara göre, çalışanların adalet algıları, bireysel tatmin ve örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri için önem arz eden temel bir fonksiyondur. Adalet kavramı ile ilgili pek çok araştırma yapılmış ve örgütlere fayda sağlayacak nitelikte olan konular üzerinde modeller geliştirilmiştir. Nihai olarak adalet konusu ile ilgili geniş bir alanyazın oluşmuş ve ilk kez Greenberg tarafından kullanılan, adaletin çalışma hayatındaki rolünü ifade edebilmek için 'örgütsel adalet' kavramı literatüre girmiştir (Greenberg, 1987: 9). Cropanzano'ya göre örgütsel adalet; örgüt içerisindeki yönetim ile ilgili durumların ahlaki boyutu tarafından ele alınarak yapılan bireysel bir ölçümlerdir. (Cropanzano vd.,2007:35-36). Scholl ve arkadaşları örgütsel adaleti, işçilerin işyerinde adil davrandıklarının farkına vardıkları derece olarak tanımlamıştır (Chen vd. 2015: 2). Cropanzano ve Greenberg'e göre ise (1997: 318) örgütsel adalet, çalışma ortamındaki uygulamaların çalışanlarda uyandırdığı eşitlik algısı anlamına gelmekte ve yöneticilerin de adaletli olması gerektiğini belirtmek için dile getirilmektedir (Colquitt vd., 2001:425). Örgütsel adalet, bireylerin çalışma ortamlarında genel olarak yaptıkları işlere dair prosedürleri, örgütün kurallarını ve örgütün yürüttüğü politikaların adil olmasını istemeleri olarak tanımlanabilmektedir (Elamin ve Alomaim, 2011:38). Örgüt içerisindeki adaletsizlik, bireyin beklentileriyle örgütün verdikleri uyuşmadığında ortaya çıkmakta ve sonucu çalışanın işi bırakmasına kadar gitmektedir. Bireyler, örgüte kazandırdıklarının karşılığında emeklerinin göz ardı edildiğini gördükleri zaman duygusal olarak çöküntü yaşamaya başlamaktadırlar (Yeniçeri vd., 2009: 89). Adaletsiz bir ortamda çalıştığını hisseden bireylerde; iş doyumlarında azalma, motivasyon düşüklüğü ve duyarsızlaşma, bağlı bulunduğu organizasyona karşı hissettiği bağlılık ve güven duygularında zedelenme, işi bırakma gibi negatif eğilimler ortaya çıkmakta ve bu durumlar beraberinde stres, saldırganlık ve tükenmişlik gibi sorunları getirmektedir (Yeniçeri vd., 2009:96).

Sonuç olarak çalışanlar, adaletsizlik algılarından dolayı örgüt içinde ve dışında yaşadıkları stresten dolayı sağlıklarının bozulmasına kadar varabilen ciddi bir süreç yaşamaktadırlar. Bu süreçte çalışanların sık ve uzun sürebilecek devamsızlıklar yapması sonucu örgütte de önemli miktarlarda işgücü kaybı yaşanacaktır. Yani adaletsizlik durumu sadece çalışan için değil aynı zamanda örgüt için de olumsuz durumlara yol açmaktadır. Hem çalışanların fiziksel ve mental olarak iyi hissetmesi hem de örgütte bu nedenlerden ötürü oluşabilecek kayıpların minimize edilebilmesi adına örgütlerde adalet olgusunun yerleştirilip benimsenmesi ve sağlanması büyük önem arz etmektedir.

2.4. Kavramlar Arasındaki İlişki

Çalışmanın kuramsal dayanağı olan Sosyal Değişim Teorisi, kişiler arasındaki sosyal sonuçları içeren etkileşim ve değişim sürecidir. Tıpkı mal veya hizmet ile yapılan ekonomik ilişkilerdeki etkileşim ve değişim sürecinden sonra kazanç veya kayıpların hesap edilmesi gibi iş arkadaşlığı veya dostluk türü sosyal ilişkilerde de etkileşim sonucu değişim ilişkisinin devam edip etmeyeceğine ilişkin kararlar verilmektedir. Tarafların, uzun vadede karşılıklı olarak verdikleri sözlerin, sorumlulukların yerine getirilmesi ve yapılan çabaların karşılığının verilmesi esasına dayanmaktadır. Burada önemli olan nokta 'güven'dir (Akgündüz, 2021:171-172). Örgütsel dışlanma ve adalet/adaletsizlik algılaması da çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarında direk etkili rol oynamaktadır. Çalışanlar genellikle gösterdikleri çabanın karşılığını yöneticilerinden takdir, saygı görme, dikkate alınma vb. şekillerde görmek istemekte ancak bu durum gerçekleşmediği takdirde adaletsizlik hissine kapılmakta ve şüpheli bir yaklaşım sergilemektedirler. Bu şüpheli yaklaşımları yaşadıkları veya maruz kaldıkları olumsuz durumları bildirme noktasında da çalışanlarda bir çekimserlik hissini oluşmasına sebep olabilmektedir. Yani çalışanların, adil veya adil olmayan bir örgütte çalıştıklarını bilmek ihbarcılık davranışları sergileme noktasında önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel dışlanma açısından değerlendirildiği takdirde ise, karşılıklı olarak zaman içinde yerine getirilmesi gereken yükümlülükler gerçekleşmezse taraflar, aralarındaki sosyal alışverişi artık gerçekleştirme istememektedirler. İlişkilerinde psikolojik

olarak güven hissetmeyen kişiler karşılıklı iletişimlerini kesme noktasına gelebilmektedirler. Sosyal alışverişin gerçekleşmemesi ve iletişimin kesilmesi zamanla dışlanma olgusunun oluşmasına sebep olabilmektedir (Blau, 1986:12-15; Köse, 2021:126).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Örgütsel dışlanma algısının ihbarcılık davranışı sergileme eğilimi üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmayı yürütebilmek için İnönü Üniversitesi Etik Kurulundan 09.12.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni, Yöntemi, Kısıtları

Malatya ilinde yer alan 1. Organize Sanayi bölgesi (40) ve 2. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (64) toplam 104 tane aktif olarak faaliyetine devam eden hazır giyim ve tekstil firmalarında görevli mavi yakalı çalışanların toplamı çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Nitekim mevcut firmalardaki toplam görevli sayısına ilişkin olarak resmi nitelikte olan herhangi bir bilgi elde edilememiştir. Malatya 1. ve 2. Organize Sanayi Bölgesi'nin resmî web sitesinden firmaların adreslerine ulaşılarak iletişime geçilmiş ve sonuç olarak 13 tekstil firması ile görüşme sağlanabilmiş ve çalışma bu firmalar ile yürütülmüştür. Kolayda örneklem yolu tercih edilmiş ve toplamda 600 adet anket formu katılımcılara dağıtılmış olup 402 adet anket formunun geri dönüşü gerçekleşmiştir. Geri dönüş oranı %67'dir. Evren sayılarının çok fazla olduğu durumlarda dahi örneklem sayısı en az 384 olarak kabul edildiği için (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50) örneklem büyüklüğümüz yeterli düzeydedir. Nihai olarak anket formunu cevaplayan 402 kişi çalışmanın örneklemine oluşturmaktadır.

Veriler: 1.Organize Sanayi bölgesinde yer alan tekstil firmalarının sayısı: 64 (1:43, ilave alan:21).

2.Organize Sanayi bölgesinde yer alan tekstil firmalarının sayısı:40 (<http://www.malorsa.org.tr/>, 25.08.2022; <https://www.malatyaosb.org.tr/>, 25.08.2022).

Çalışma 2021 yılı içerisinde yapılmış olup zaman, maliyet, Covid-19 salgını ve anket formunu dolduracak olan katılımcılar ile karşılıklı görüşme durumunun yoksunluğu, büyük çapta gerçekleşen alan araştırmalarına kısıtlar getirebilmektedir. Bu bakımdan çalışmamız 1. ve 2. Organize Sanayi Bölgesinde yer alan sınırlı sayıdaki tekstil firmaları ile sınırlandırılmıştır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Veri toplama araçlarından biri olan ve sıkça tercih edilen anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcılara verilen anket formu toplam dört bölümden meydana gelmektedir. İlk bölüm 6 sorudan oluşmakta ve çalışanların demografik durumlarını tespit etmek amacıyla yöneltilmiştir. Bu sorular; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresinden oluşmaktadır.

İkinci bölüm, araştırmaya katılanların Örgütsel Adalet algılarını belirleyebilmek için 20 sorudan meydana gelen, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, güvenilirliği ve geçerliliği Gürbüz ve Mert (2009) tarafından kanıtlanmış olan üç boyutlu (dağıtımsal, işlemsel (prosedürel), etkileşimsel) örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır.

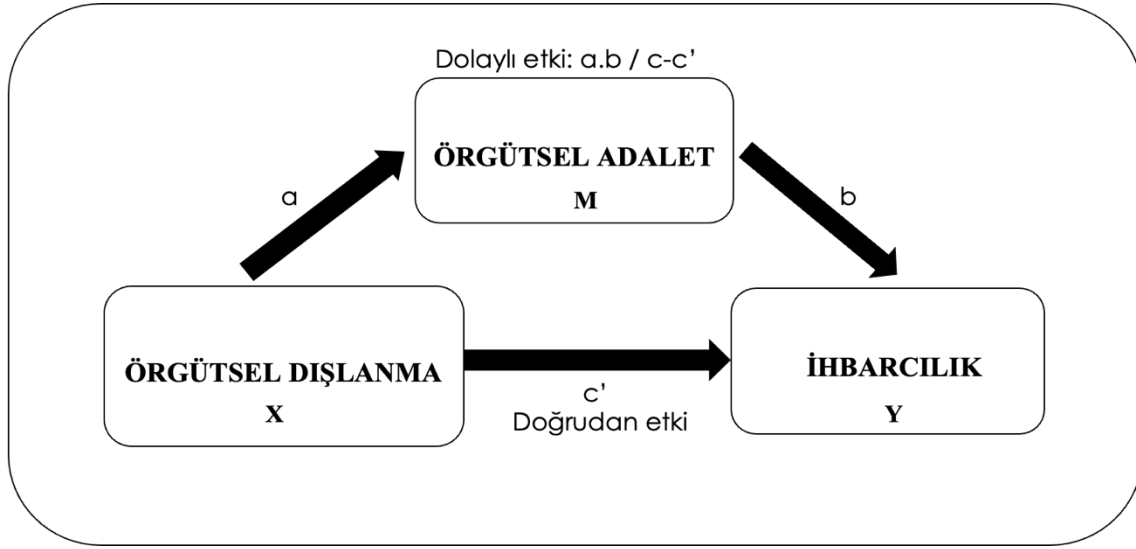
Üçüncü bölüm, araştırmaya katılanların Örgütsel Dışlanma algılarını belirleyebilmek amacıyla 13 maddeden meydana gelen, Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen, Çalışkan ve Pekkan

(2020) tarafından düzenlenmiş geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan tek boyutlu örgütsel dışlanma ölçeği kullanılmıştır.

Son bölüm olan dördüncü bölüm ise araştırmaya katılanların İhbarcılık algılarını belirleyebilmek amacıyla 9 maddeden meydana gelen, Park vd. (2005) tarafından geliştirilen, Sayğan (2011) tarafından düzenlenmiş geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan üç boyutlu (dışsal, içsel, sessiz kalma) ihbarcılık ölçeği kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel dışlanmanın, bağımlı değişkeni olan ihbarcılık üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bağımsız ve bağımlı değişkenler olarak nitelendirilen değişkenler arasında meydana gelebilecek ilişkiler kapsamında bir araştırma modeli geliştirilmiştir.



Poon ve Chen (2014); Yürür ve Nart (2016); Çetinel ve Taslak (2017); Ay (2018); İzci (2018); Köse vd. (2018); Yarmacı (2018); Yarmacı ve Ayyıldız (2020); Kelekçioğlu ve Ay (2022) çalışmalarından yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Örgütsel dışlanmanın ihbarcılık davranışı üzerine etkisi vardır.

H1a: Örgütsel dışlanmanın içsel ihbarcılık alt boyutu üzerine etkisi vardır.

H1b: Örgütsel dışlanmanın dışsal ihbarcılık alt boyutu üzerine etkisi vardır.

H1c: Örgütsel dışlanmanın sessiz kalma alt boyutu üzerine etkisi vardır.

H2: Örgütsel dışlanmanın örgütsel adalet üzerine etkisi vardır.

H2a: Örgütsel dışlanmanın dağıtımsal adalet alt boyutu üzerine etkisi vardır.

H2b: Örgütsel dışlanmanın prosedürel adalet alt boyutu üzerine etkisi vardır.

H2c: Örgütsel dışlanmanın etkileşimsel adalet alt boyutu üzerine etkisi vardır.

H3: Örgütsel dışlanmanın ihbarcılık davranışı üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü vardır.

3.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Çalışmalarda verilerin analizine ilişkin parametrik testler yoksa non- parametrik testler mi yapılacağını belirlemek için normallik testi yapılmaktadır. Normallik testinin istenilen aralıklarda çıkması durumunda parametrik, dışında kalması durumunda non- parametrik testler yapılmaktadır. Çalışmamızda normal dağılım testlerinden çarpıklık basıklık testi yapılmıştır. Çarpıklık yatay düzlemde ortalamanın simetrik olup olmadığı hakkında bilgi verirken, basıklık dikey düzlemde ortalamanın dik veya düzlüğü ile ilgili bilgiler vermektedir (Ankaralı, 2009: 298). Araştırmada kullanılan veriler ile ilgili olarak normal dağılımdan bahsedilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin-1.5 ile +1.5, -2 ile +2, -3, +3 aralığında bir değer alması beklenmektedir (Kalaycı, 2008:209, George ve Mallaery, 2010). Mayers (2013), örneklem grubu sayısı üzerinden bir aralık sınıflandırması yapmış ve <50 olan örneklem grupları için normal dağılım aralığı+1,96; 51-100 örneklem gurupları için+2,58; >100 örneklem grupları için+3,29 olarak bir tanımlama yapmıştır (Mayers, 2013:53). George ve Mallaery (2010), Hair vd. (2014), sosyal bilimlerde anket ile yapılan çalışmalarda normal dağılımın sağlanmasının güç olduğunu ve çarpıklık basıklık değerlerine bakmanın daha güvenilir sonuçlar vereceğini ifade etmişlerdir (Tatlı vd., 2021: 1272). Elde edilen verilerin normal bir dağılıma sahip olup olmadığını açıklayan çarpıklık basıklık değerlerini tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen analizlerin sonuçları Tablo 1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1.Normallik Testi

Ölçekler	Skewness	Kurtosis
Örgütsel Adalet	-,151	-,345
Örgütsel Dışlanma	,986	,771
İhbarcılık	-,245	1,347

Yapılan analiz neticesinde örgütsel adalet, örgütsel dışlanma ve ihbarcılık ile ilgili veri setinin normal bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Standardize Cronbach's Alpha	Edilmiş Madde Sayısı
Örgütsel Adalet	,961	,961	20
Örgütsel Dışlanma	,944	,944	13
İhbarcılık	,716	,716	9
Tüm Anket	,906	,906	42

İç tutarlılık durumunun ve soruların birbirleri ile tutarlılıklarının ölçülmesinde en çok tercih edilen yöntem ‘**Cronbach Alpha**’dır. Cronbach Alpha değerinin en az **,70** ve üstü bir değer olması istenmektedir (Seçer, 2015: 217). Tablo 2’de belirtildiği gibi kullanılan ölçeklerin aldığı değerler ,70 değerinin üzerindedir. Böylece tercih edilen ölçekler için güvenilir oldukları anlaşılmaktadır.

Anket çalışmasında yer alan katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında; **%18,2**’sinin 18-25 yaş aralığında, **%26,1**’inin 26-30 yaş aralığında, **%19,7**’sinin 31-35 yaş aralığında, **%14,4**’ünün 36-40 yaş aralığında, **%11,4** ’ünün 41-45 yaş aralığında, **%5,2**’sinin 46-50 yaş aralığında, **%3,2**’sinin 51-55 yaş aralığında ve **%1,7** ’sinin 56 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir. Anket çalışmasında yer alan katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında **%34,8**’inin kadınlardan, **%65,2**’sinin de erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında **%58,2**’sinin evli, **%41,8**’inin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; **%27,1**’inin ilk ve

ortaöğretim, %30,6'sının lise, %20,1'inin ön lisans, %18,4'ünün lisans ve %3,7'sinin lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında ise; %98,2'sinin 0-5 yıl, %0,6'sının 6-10 yıl, %0,6'sının 11-15 yıl, %0,6'sının 21 ve üzeri yıllarda kurumda çalıştıkları görülmektedir. Son olarak toplam çalışma sürelerine bakıldığında; %45,2'sinin 0-5 yıl, %18,7'sinin 6-10 yıl, %12,9'unun 11-15 yıl, %7,7'sinin 16-20 yıl, %6,5'inin 21-25 yıl ve %9'unun 26 ve üzeri yıl iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	$\chi^2/ (df)$	RMSEA	TLI	GFI	CFI	Faktör Yükleri
Örgütsel Dışlanma	4,593	,085	,940	,906	,969	,552 - ,946
Örgütsel Adalet	4,202	,089	,922	,937	,952	,539 - ,901
İhbarcılık	4,819	,088	,911	,946	,958	,522 - ,948

Tablo 3'de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde, kullanılan ölçeklerin kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmektedir [Kabul edilebilir düzeydeki uyum indeks değerleri: $\chi^2/df \leq 4-5$; RMSEA=0,05-0,10; TLI=0,90-0,94; GFI \geq 0,90; CFI \geq 0,95;] (Seçkin, 2021: 429; Tabachnick ve Fidell, 2001: 776; Şeşen ve Meydan, 2015: 32-33).

Örgütsel dışlanma, örgütsel adalet ve ihbarcılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen analiz sonuçları tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Örgütsel Adalet									
2.Örgütsel Dışlanma	-,112**								
3.İhbarcılık	-0,69	,405**							
4.Dağıtım Adalet	,901**	-,047	-,051						
5.İşlemsel Adalet	,926**	-,090	-,032	,787**					
6.Etkileşimsel Adalet	,944**	-,150**	-,093	,756**	,809**				
7.Dışsal İhbarcılık	-,188	,448**	,801**	-,152**	-,129**	-,219**			
8.İçsel İhbarcılık	,203**	,001	,701**	,185**	,187**	,196**	,265**		
9.Sessiz Kalma	-,289**	,501**	,440**	-,254	-,238**	-,297	,370**	-,166**	

Yapılan basit korelasyon analiz yöntemi ile örgütsel adalet, örgütsel dışlanma ve ihbarcılık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 4'e bakıldığında; örgütsel

adalet ile örgütsel dışlanma arasında negatif yönde (-,112) zayıf düzey bir ilişkinin; örgütsel dışlanma ile ihbarcılık arasında pozitif yönde (,405) orta düzey bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet ile ihbarcılığın alt boyutlarından olan dışsal ihbarcılık ile arasında negatif yönlü (-,188) zayıf düzey bir ilişkinin; içsel ihbarcılık ile arasında pozitif yönlü (,203) zayıf düzey bir ilişkinin; sessiz kalma ile arasında negatif yönlü (-,289) zayıf düzey bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet ile ihbarcılığın alt boyutlarından olan dışsal ihbarcılık ile arasında; negatif yönlü (-,152) zayıf düzey bir ilişkinin, içsel ihbarcılık ile arasında pozitif yönlü (,185) zayıf düzey bir ilişkinin, sessiz kalma ile arasında negatif yönlü (-,254) zayıf düzey bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutu olan işlemsel adalet ile ihbarcılığın alt boyutlarından olan dışsal ihbarcılık ile arasında; negatif yönlü (-,129) zayıf düzey bir ilişkinin, içsel ihbarcılık ile arasında pozitif yönlü (,187) zayıf düzey bir ilişkinin, sessiz kalma ile arasında negatif yönlü (-,238) zayıf düzey bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel adaletin alt boyutu olan etkileşimsel adalet ile ihbarcılığın alt boyutlarından olan dışsal ihbarcılık ile arasında; negatif yönlü (-,219) zayıf düzey bir ilişkinin, içsel ihbarcılık ile arasında pozitif yönlü (,196) zayıf düzey bir ilişkinin, sessiz kalma ile arasında negatif yönlü (-,297) zayıf düzey bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel dışlanma ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan etkileşimsel adalet ile arasında negatif yönlü (-,150) zayıf düzey bir ilişkinin; ihbarcılığın alt boyutlarından olan dışsal ihbarcılık ile pozitif yönlü (,448) orta düzey bir ilişkinin; sessiz kalma ile arasında pozitif yönde (,501) orta düzey bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Dışlanmanın İhbarcılık Davranışı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: İhbarcılık									
Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Örgütsel Dışlanma	,405 ^a	,164	,162	78,519	,322	,036	,405	25,999	,000

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. *p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dışlanmanın, ihbarcılık davranışı üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 5'e bakıldığında örgütsel dışlanma, ihbarcılıktaki toplam varyansın %16,4'ünü açıklamaktadır ve ihbarcılığın %16,4'ünün örgütsel dışlanmaya bağlı olduğu saptanmıştır. Örgütsel dışlanma değişkeninde oluşabilecek 1 birimlik değişimin ihbarcılık değişkeninde ,322'lik bir değişime sebep olacağı varsayılabilir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Dışlanmanın İçsel İhbarcılık Alt Boyutu Davranışı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: İçsel İhbarcılık									
Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Örgütsel Dışlanma	,007 ^a	,000	-,002	,021	,008	,056	,007	27,414	,978

Örgütsel dışlanmanın, içsel ihbarcılık davranışı üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgularda istatistiksel

olarak bir anlamlılık tespit edilememiştir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın H1a hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Dışlanmanın Dışsal İhbarcılık Alt Boyutu Davranışı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: Dışsal İhbarcılık									
Bağımsız Değişken	R	R²	Düzeltilmiş R²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Örgütsel Dışlanma	,439 ^a	,193	,191	95,609	,527	,054	,439	9,995	,000

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. *p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dışlanmanın, dışsal ihbarcılık davranışı üzerindeki etkisinin saptanabilmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular istatistiksel olarak anlamlıdır diyebiliriz. Tablo 7'ye bakıldığında örgütsel dışlanma, dışsal ihbarcılıktaki toplam varyansın **%19,3**'ünü açıklamaktadır ve dışsal ihbarcılığın **%19,3**'ünün örgütsel dışlanmaya bağlı olduğu görülebilmektedir. Örgütsel dışlanma değişkeninde oluşabilecek **1** birimlik değişimin dışsal ihbarcılık değişkeninde **,527**'lik bir değişime sebep olacağını varsayılabilir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın H1b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Dışlanmanın Sessiz Kalma Alt Boyutu Davranışı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: Sessiz Kalma									
Bağımsız Değişken	R	R²	Düzeltilmiş R²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Örgütsel Dışlanma	,503 ^a	,253	,251	135,271	,644	,055	,503	6,652	,000

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. *p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dışlanmanın, sessiz kalma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 8'e bakıldığında örgütsel dışlanma, sessiz kalmadaki toplam varyansın **%25,3**'ünü açıklamaktadır ve sessiz kalmanın **%25,3**'ünün örgütsel dışlanmaya bağlı olduğu görülebilmektedir. Örgütsel dışlanma değişkeninde oluşabilecek **1** birimlik değişimin sessiz kalma değişkeninde **,644**'lük bir değişime sebep olacağını varsayılabilir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın H1c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Dışlanmanın Örgütsel Adalet Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: Örgütsel Adalet									
Bağımsız Değişken	R	R²	Düzeltilmiş R²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Örgütsel Dışlanma	,089 ^a	,008	,005	3,184	-,100	,056	-,089	28,912	,075

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. *p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dışlanmanın, örgütsel adalet üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgularda istatistiksel olarak

anlamlılık tespit edilememiştir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın H2 hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Dışlanmanın Dağıtımsal Adalet Alt Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: Dağıtımsal Adalet									
Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Örgütsel Dışlanma	,028 ^a	,001	-,002	,311	-,0,39	,069	-,028	22,759	,577

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. *p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dışlanmanın, dağıtımsal adalet alt boyutu üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgularda istatistiksel olarak anlamlılık tespit edilememiştir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın H2a hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Dışlanmanın İşlemsel Adalet Alt Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: İşlemsel Adalet									
Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Örgütsel Dışlanma	,072 ^a	,005	,003	2,097	-,085	,059	-,072	26,715	,148

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. *p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dışlanmanın, işlemsel adalet alt boyutu üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgularda istatistiksel olarak anlamlılık tespit edilememiştir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın H2b hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 12. Örgütsel Dışlanmanın Etkileşimsel Adalet Alt Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: Etkileşimsel Adalet									
Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Örgütsel Dışlanma	,126 ^a	,016	,013	6,450	-,144	,057	-,126	29,588	,011

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. *p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dışlanmanın, etkileşimsel adalet alt boyutu üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 12'ye bakıldığında örgütsel dışlanma, etkileşimsel adaletteki toplam varyansın %0,16'sını açıklamakta ve etkileşimsel adaletin %0,16'sının örgütsel dışlanmaya bağlı olduğu saptanmaktadır. Örgütsel dışlanma değişkeninde oluşabilecek 1 birimlik değişimin

etkileşimsel adalet değişkeninde, **144**'lük bir değişime sebep olacağı varsayılmaktadır. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmamızın H2c hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel dışlanmaya yönelik algılarının, ihbarcılık davranışı sergileme eğilimleri üzerine etkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün bulunup bulunmadığını tespit edebilmek amacı ile Bootstrap yöntemine dayanan regresyon analizi uygulanmıştır. Analizler, Hayes'in 2018'de geliştirdiği Process makro programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Uygulanan analizde Bootstrap tekniği kullanılmış olup 5000 yeniden örneklem seçeneğinin bulunduğu alan seçilmiştir. Bootstrap tekniğinin kullanıldığı aracılık etki analizlerinde, araştırmaya dair hipotezlerin doğrulanıp bir sonuca dayandırılabilmesi analiz bulgularında elde edilen verilerdeki %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin 0 (sıfır) değerini içermemesini gerekli kılmaktadır (Gürbüz, 2021: 71-72). Bu bağlamda gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 13'de gösterilmektedir.

Tablo 13. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			Y (İhbarcılık)		
	M (Örgütsel Adalet)			b	S.H.	
X (Örgütsel Dışlanma)	<i>a</i>	-1.002	.056	<i>c'</i>	.322	.036
M (Örgütsel Adalet)	-	-	-	<i>b</i>	-.0232	.032
Sabit	<i>d(m)</i>	.3,4801	.120	<i>d(y)</i>	.2,1072	.137
		R ² = .008			R ² = .165	
		F (1; 400)= 3,1836, p>.001			F (2; 399)= 39,4673, p<.001	
		Indirect Effect of X on Y: (<i>b</i> = .0023, %95 GA (-.0060, .0149).				

Not. *p<.05, **p<.01, ***p<.001; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (*b*) raporlanmıştır.

Tablo 13'ün 1. adımında aracı değişkenin (M) olmadığı bir modelde örgütsel dışlanmanın (X), ihbarcılık (Y) niyeti üzerindeki etkisini, yani toplam etkiyi göstermektedir. Bu bağlamda, örgütsel adaletin olmadığı durumda örgütsel dışlanma değişkeninin ihbarcılık değişkeni üzerinde olumlu yönde anlamlı düzeyde bir etkisinin var olduğu görülmektedir (*b*= ,3222, %95 GA (.2507 - ,3937); *t*= ,8,8611; *p*<,001). 2. adımda ise tahmin değişkeni olan örgütsel dışlanmanın (X), aracı değişken olan örgütsel adalete (M) olan etkisini gösteren regresyon analiz sonuçları yer almaktadır (*a* yolu). Buna göre örgütsel dışlanmanın, örgütsel adaleti anlamlı olarak etkilemediği görülmektedir (*b*= -,1002; %95 GA (-,2106 - ,0102); *t*= -1,7843; *p*= ,0751>.001). *b* (Standardize olmayan beta) değerinin anlamlı olmadığı hem *p* değerinin .001'den büyük olması hem de güven aralığına (GA) ait değerlerin 0 (sıfır) değerini içermesinden anlaşılmaktadır. 3. adımda ise aracı değişken olan örgütsel adalet (M) (*b* yolu) ile örgütsel dışlanma değişkeninin (X) (*c'* yolu), sonuç değişkeni olan ihbarcılık (Y) üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre örgütsel adaletin, ihbarcılığı anlamlı yönde etkilemediği görülürken (*b*= -,0232; %95 GA (-.0869 - .0405); *t*= -,7149; *p*= ,4751>,001) ; örgütsel dışlanmanın ise ihbarcılığı anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir (*b*= ,3199; %95 GA (.2481 - ,3917); *t*= 8,7571; *p*<,001). Örgütsel dışlanma ve örgütsel adalet, ihbarcılıktaki değişimin yaklaşık **%16**'sını (R²= ,165) açıklamaktadır. 4. adım ise analizin en önemli sonuçlarının olduğu adımdır. Örgütsel dışlanmanın, ihbarcılık değişkeni üzerinde dolaylı bir etkisinin olup olmadığı Bootstrap tekniği kullanılarak ulaşılan

güven aralık değerlerine göre saptanmıştır. Bu adım örgütsel dışlanmanın (X), aracı değişken vasıtasıyla ihbarcılık üzerindeki (Y) dolaylı etkisini göstermektedir. Buna göre örgütsel dışlanmanın ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Yani örgütsel adaletin, örgütsel dışlanma ve ihbarcılık arasındaki ilişkiye aracılık etmediği sonucuna ulaşılmaktadır ($b= ,0023$; %95 GA (-,0060 - ,0149). Bootstrap analizi neticesinde yüzdeler yöntemi (percentile bootstrap confidence intervals) kullanılarak elde edilmiş olan alt ve üst güven aralık (GA) değerleri 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır.

4. SONUÇ

Bu çalışma, Malatya ilinde yer alan 1. ve 2. Organize Sanayi Bölgesinde aktif olarak faaliyetine devam eden tekstil firmalarında çalışan görevliler üzerinde yapılmış olup, bu çalışmada örgütsel dışlanmaya yönelik algıların ihbarcılık davranışı sergileme eğilimleri üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolünün var olup olmadığı incelenmiştir.

Örgütsel adalet, örgütsel dışlanma ve ihbarcılık değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olup olmadığı basit korelasyon yöntemi ile analiz edilmiştir ve örgütsel adalet ile örgütsel dışlanma arasında negatif yönde (-,112) zayıf düzey bir ilişki; örgütsel dışlanma ile ihbarcılık arasında pozitif yönde (,405) orta düzey bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmamızın sonuçlarıyla paralel sonuçlar elde eden Poon ve Chen (2014); Yürür ve Nart (2016); Çetinel ve Taslak (2017); Ay (2018); Çetinel (2018); İzci (2018); Yarmacı ve Ayyıldız (2020) ve Keleşoğlu ve Ay (2022) çalışmalarında örgütsel adalet ile ihbarcılık, örgütsel dışlanma ile ihbarcılık, örgütsel adalet ve örgütsel dışlanma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışanların algılanan örgütsel dışlanmalarının, ihbarcılık davranışları üzerine etkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla Bootstrap yönteminin esas alındığı regresyon analizi uygulanmıştır. Örgütsel dışlanmanın, ihbarcılık değişkeni üzerinde dolaylı etkisinin bulunup bulunmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralık değerlerine göre saptanmıştır. Örgütsel dışlanmanın (X), aracı değişken vasıtasıyla ihbarcılık üzerindeki (Y) dolaylı etkisine bakılmış ve buna göre örgütsel dışlanmanın ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır. Yani örgütsel adaletin, örgütsel dışlanma ve ihbarcılık arasındaki ilişkiye aracılık etmediği sonucuna ulaşılmaktadır ($b= ,0023$; %95 GA (-,0060 - ,0149). Bootstrap analizi neticesinde yüzdeler yöntemi kullanılarak elde edilmiş alt ve üst güven aralığı (GA) değerleri 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır. Yazında benzer sonuçlar tespit edilen çalışmalarda mevcuttur. Büyükyılmaz ve Ay (2017), etik liderlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracı rol oynayıp oynamadığını belirlemek için çalışma yapmışlar ve çalışmalarını sonucunda etik liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve sivil erdem boyutları üzerinde algılanan örgütsel adaletin herhangi bir aracılık rolü bulunmadığını tespit etmişlerdir. Ayçiçek, (2021), örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü olup olmadığını tespit edebilmek için çalışma yapmış ve sonucunda örgüte güven ve yöneticiye güvenin işten ayrılma niyetine etkisinde adaletin alt boyutları olan işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin aracı rolünün istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çetinel ve Taslak (2021), kişilik özellikleri ile ihbarcılık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünün olup olmadığını tespit edebilmek için bir çalışma yapmışlar ve sonucunda adalet algısının aracılık rol oynamadığını tespit etmişlerdir. Yazında kuramsal açıdan ele alındığında örgütsel adalet, örgütsel dışlanma ve ihbarcılık değişkenleri arasında doğrudan bir ilişkinin varlığı söz konusu olan ve olmayan çalışmalar mevcuttur. Mevcut çalışmada adalet algısının aracılık rolünün bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun, yazındaki diğer bazı araştırmalardan farklı olması, bahsi geçen konular ile katılım gösteren kişilerin öznel değerlendirme yapımlarından dolayı değerlendirme yapılabilir. Aracılık rolü olmadığı

bulgusundan hareketle dışlanmaya maruz kalan kişiler, adalet veya adaletsizlik algılaması olmadan da ihbarcılık eğiliminde olabilirler yorumu da yapılabilir.

Öneriler

Örgütler, sahip oldukları en önemli ve en değerli kaynağın “insan” olduğu gerçeğini hiçbir zaman unutmamalı ve varlıklarını etkin ve verimli bir şekilde devam ettirebilmeleri için, örgüt içerisinde yaşanan olumsuz durumların çözüme kavuşması ve tekrarının yaşanmaması için atılması gerek adımları atmalı ve gerekli önlemleri alarak bu tarz istenmeyen durumların önüne geçmelidir.

Kurumların ve toplumun böylesine istenmeyen durumlarla karşı karşıya gelmemesi için şu önerilerde bulunabilir:

- Çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları sorunları kolayca dile getirebilmeleri ve kendilerini net bir biçimde ifade edebilmelerine olanak sağlayan açık iletişimi destekleyici bir atmosfer oluşturulmalıdır. Bunun için örgüt içerisindeki sorunlar, istenmeyen durumlar yönetimin gerçekleştireceği periyodik toplantılar ile çözüme kavuşturulabilir. Gerçekleştirilen toplantılar sayesinde üst yönetime daha doğru ve donanımlı bir şekilde gidilecek ve sistem daha doğru bir şekilde işleyecektir.
- Örgüt içerisinde yanlış ve olumsuz giden durumların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ancak bunun çözüm yolu ihbarcılığın teşvik edilmesi üzerine odaklanmaktan değil, aksayan yönlerin tespitine yönelik çalışanların teşvik edilmesi noktasına odaklanıp bu yönde ilerlemekten geçmektedir. Aksayan yönlerin bir şekilde üst yönetime iletilmesi zaten teorik olarak ihbar anlamı taşımaktadır. Bu bağlamda duyarlık eğitimleri (T grubu seansları) gerçekleştirilebilir.
- Örgüt içerisinde yer alan yasa, ahlak ve etik dışı durumlar farklı biçimlerde (zimmet, belgede sahtecilik, taciz, kurum kaynaklarını tahrip etme, kayırmacılık) kendini gösterebilmektedir. Mevzuatta açıklar, süreçte veya uygulamada boşluklar, yönetim tarafında bozulmalar var ise bu durumların düzeltilmesi için çalışan tüm paydaşların sürece dahil edilmesi gerekmektedir.
- Örgüt içerisinde profesyonel kuruluşlar aracılığı ile uzman kişiler tarafından verilecek eğitimler ile örgüt dışından kişisel danışmanlık şirketleri, üniversiteler, konu ile ilgili alanda hizmet veren şirketlerden alınacak güçlendirme eğitimleri ile çalışanlar bilgilendirilerek yanlış uygulamaların varlığı ortaya çıkarılabilir.
- Dışlanmanın ihbarcılığı olumlu etkilediği bulgusundan hareketle: Kurumlar hala klasik dönemdeki gibi insanları bir makine gibi görmekten vazgeçmeli ve örgütün başarısının çalışanların tatmin edilmesiyle (ikramiyeler, sosyal yardımlar (özel sigorta, çeşitli üyelik fırsatları, lojman, araç tahsisi vb.) sinema, tiyatro, konser gibi etkinlikler vb.) gerçekleşeceği unutulmamalıdır. Bu durumun sağlanabilmesi için “yönetim geliştirme” ve “yönetici geliştirme” faaliyetleri uygulanabilir.
- Örgüt içerisinde ücretler, ödüller, fırsatlar ve cezalar da adil olarak dağıtılmalıdır. Örneğin performansa dayalı ödüllendirme sistemi çalışan ile çalışmayanı ayıracak ve hakkaniyetli bir dağılım gerçekleştirecektir.
- Dışlanmanın ihbarcılığı olumlu etkilediği bulgusundan hareketle: Örgüt içerisinde dışlanmanın önüne geçebilmek için çalışanların birbirleriyle iletişimlerini artıracak ve kaynaklarını sağlayacak yemek organizasyonları, şirket piknikleri, aile günleri, çeşitli oyunlar, açık hava etkinlikleri vs. düzenlenebilir.

Mevcut çalışmamızın değişkenlerine ilişkin teori ve araştırma kısmında ayrıntılı bilgiler verilmiş olup birbiri ile ilişkilendirdiğimiz bu değişkenlerin bir arada yapıldığı çalışma literatür taraması yapıldığı dönemde rastlanılmamış olmaması sebebiyle ileride gerçekleştirilecek çalışmalara öncülük etmesi beklenmektedir. Çalışmaya ait değişkenler olan adalet, dışlanma ve ihbarcılık olgularının sadece bireysel nedenlerden değil örgütsel nedenlerden de kaynaklı olabileceğini vurgulayan bir çalışma olması örgütsel inceleme açısından eksik kalan noktaları tamamlama görevi görmesi yönünde alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmamız önerilerinde birçok çalışmadan farklı olarak Aydan ve Kaya (2018); Köse (2021); Ay (2018); Çetinel ve Taslak (2019); Orak (2019); Şen (2020); Kartal ve Sipahi (2018); Çiçeklioğlu ve Kale (2021); Yardan vd., (2018); Celep ve Konaklı (2012); Batga ve Özdemir (2022); Can (2019); Öztürk (2018); ihbarcılığın teşvik edilmesi noktasına odaklanmaktan ziyade aksayan yönlerin tespitinde çalışanların teşvik edilmesi noktasına odaklanmanın daha doğru olabileceği önerisinde bulunarak farklı bir bakış açısıyla değerlendirme yapmak istedik. İhbarcılık her ne kadar gönüllü bir davranış olsa da toplumumuzda hoş karşılanan bir davranış olmayıp ayrıca örgütteki çalışanlar arasında da daha olumsuz sonuçların yaşanmasına sebep olabilecek bir durumdur. İhbarcılığın teşvik edilmesi noktasına odaklanarak çalışanları ihbarcılığa özendirmek zaman içerisinde çalışanlar arasındaki uyumun ve dolayısıyla örgüt uyumunun bozulmasına, çalışanlar arasında açık veya gizli çatışmalara, birbirlerinin açıklarının aramalarına hatta misilleme dürtüsü ile asılsız ihbar davranışlarının gerçekleşmesine dahi sebep olabilecek bir durumdur. Bu yüzden tüm öneriler “insan etkili ve verimli hale getirilirse, örgütte etkili ve verimli hale gelir” cümlesiyle özetlenirse yaşanabilecek tüm sorunların çözülebilmesi ilk önce çalışanların duygu, düşünce, tutum ve davranışlarının iyileştirilmesiyle mümkün olabilecektir ve tıpkı Seifert vd. (2010)’ un çalışmasında bulunduğu önerideki gibi ancak doğru müdahaleler ve kültürel normlarla ters düşmeyecek şekilde yürütülen doğru politikalar ile ihbarcılık süreci daha doğru işleyebilecektir. Farklı bir pencereden bakarak önerilerde bulunduğumuz çalışmamızın gelecekteki araştırmacılara da farklı bir bakış açısı kazandıracakı düşünülmektedir. Yapılan tüm çalışmalarda olduğu gibi mevcut çalışmamızda birtakım kısıtlar barındırmaktadır. Alan çalışması maliyet ve süre gerektirmesinden dolayı sınırlı sayıda firmalar ile bir sınırlama yapılmıştır. Firmaların çalışma koşullarındaki farklılıklar ve üst yönetimde bulunan kişilerin farklı yönetim anlayışlarından ötürü çalışmamız genelleştirilememektedir. Bu bağlamda bundan sonraki çalışmalar farklı sektörde hizmet veren özel kuruluşlarda veya kamu sektöründe faaliyet gösteren farklı kurumlarda yapılabilir. Dışlanma, adaletsizlik ve yasa, ahlak veya etik dışı istenmeyen durumların varlığının önemi göz önüne alındığında Türkiye’de faaliyette bulunan işletmelerin özel- kamu ayrımı yapılarak farklı örneklem grupları ile yapılan çalışmaların sayıları artırılarak bu kavramların Türkçe alan yazındaki yerlerinin de artması sağlanabilir.

Etik Beyan

Araştırmayı yürütmek için İnönü Üniversitesi Etik Kurulundan 09.12.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y. (2021). *Örgütsel Davranış Teorileri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aktan, C.C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Aktan, C.C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing, *Mercek Dergisi*, 1-13.
- Aktan, C.C. ve Tutar, H. (2019). Organizasyonlar ve Kurumlar (Kurallar ve Kurumların Rolü, Fonksiyonları ve Önemi). *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(1), 65-82.
- Ankaralı, H., Yazıcı, A.C. ve Ankaralı, S. (2009). A Bootstrap Confidence Interval for Skewness and Kurtosis and Properties of t-test in Small Samples from Normal Distribution, *Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 26(4), 297-305.
- Arslan, M.A. ve Berkman Ü. (2009). Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi. İstanbul: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. TÜSİAD/T-2009-06-492.
- Atalay, C.G. (2010). Örgütsel Adalet. Derya Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde (ss. 41-59). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Ay, F.A. (2018). Adaletin Olmadığı Yerde Islık Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246-266.
- Aydan, S. ve Kaya, S. (2018). Sağlık Sektöründe İhbarcılık: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Sekreterler Üzerine Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 1-29.
- Ayçiçek, G. (2021). Örgütsel Güvenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Batga, B. ve Özdemir, L. (2022). Politik Davranış, Bilgi İfşası ve Etik İş İklimi Algısı Üzerine Sağlık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 220-235.
- Büyükyılmaz, O.F. ve Ay, A. (2017). Etik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 209-233.
- Can, M. (2019). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İhbarcılık (Whistleblowing) Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sivas.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi ifşası: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *E-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Chaman, S., Bhatti, I. ve Hussain, A. (2021). Dealing with Workplace Ostracism: The Role of Psychological Capital and Political Skill in Employee Job Outcomes, *International Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 75- 87.
- Chen, S.Y., Wu, W. C. ve Chang, C. S. (2015). Organizational Justice, Trust and Identification and Their Effects On Organizational Commitment İn Hospital Nursing Staff, *BMC Health Services Research*, 15(363), 1-17.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E. ve Porter, C.O. (2001). Justice at the Millenium: A Meta Analytic Review of 25 years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

- Meriç, Ş. N. & Aksoy, A. (2024). Algılanan Örgütsel Dışlanmanın İhbarcılık Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 71-92.
- Cropanzano, R.D. Bowen, E. ve Gilliland, S.W. (2007). The Management of Organizational Justice, 21(4), 24-48.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2020). Örgütsel Dışlanma: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 51-60.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İş Yerinde Dışlanma Arasındaki İlişki, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çetinel, M.H. (2018). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çetinel, M.H. ve Taslak, S. (2017). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 78-97.
- Çiçeklioğlu, H. ve Kale, A. (2021). Örgütsel Sağlığın Lider-Üye Etkileşimi ve Whistleblowing Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 2021, 13(25), 466-483.
- Elamin, A.M. ve Alomaim, N. (2011). Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment? *International Management Review*, 7(1), 38-49.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide And Reference*, 17.0 Update (10a Ed.) Boston: Pearson.
- Greenberg, J. (1987). Taxonomy of Organizational Justice Theories, *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Gui, W., Bai, Q. ve Wang, L. (2022). Workplace Incivility and Employeesâ Personal Initiative: A Moderated Mediation Model of Emotional Exhaustion and Meaningful Work, *SAGE Open*, 12(1), 1-15.
- Mayers, A. (2013). *Introduction to Statistics and SPSS in Psychology*. UK: Pearson.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Destegın Örgütsel Soyutlanma (Dışlanma) Üzerine Etkisi, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11, 318-335.
- Heacock, M.V. ve McGee, G.W. (1987). Whistleblowing: An Ethical Issue in Organizational and Human Behavior, *Business & Professional Ethics Journal*, 6(4), 35-46.
- Heaphy, E.D. ve Dutton, J.E. (2008). Positive Social Interactions and the Human Body at Work: Linking Organizations and Physiology, *The Academy of Management*, 33(1), 137-162.
- İzci, Ç. (2018). Akademik Kurumlarda Örgütsel Adalet ve Dışlanma İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 177-194.
- Kalaycı, Ş. (2008), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaptein, M. (2011). From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, *ERIM Report Series Research in Management Erasmus Research Institute of Management*, (98), 1-44.

- Meriç, Ş. N. & Aksoy, A. (2024). Algılanan Örgütsel Dışlanmanın İhbarcılık Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 71-92.
- Karagöz, M.A. (2019). Örgütsel Adaletin Örgütsel Değişime Yatkınlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kartal, Y. ve Sipahi, H. (2018). Whistleblowing ile Mobbing İlişkisi: Kavramsal Bir Bakış ve Çözüm Önerileri. *IJMA International Journal of Management and Administration*, 2(4), 119-134.
- Keenan, J. (1990). Upper-Level Managers and Whistleblowing: Determinants of Perceptions of Company Encouragement and Information About Where to Blow the Whistle. *Journal of Business Psychology*, 5(2), 223-235.
- Kelekçioğlu, L. ve Ay, F.A. (2022). Örgütsel Adalet Algılamasının İfşa Niyetine ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 44-65.
- Köse, S. (2021). Örgütsel Adalet ve yönetici Desteği ile İhbarcılık (Whistleblowing) Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Leung, A.S., Wu, L.Z. ve Chen, Y. (2011). The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations, *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.
- Lewis, D. (2011). Whistleblowing In a Changing Legal Climate: Is It Time to Revisit Our Approach to Trust and Loyalty at The Workplace? *Business Ethics: A European Review*, 20(1), 71-87.
- Liu, H.L. ve Xia, H. (2016). Workplace Ostracism: A Review and Directions for Future Research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 197-201.
- Mcshan S., Glino, V. ve McGraw, H. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ayşe Günsel ve Serdar Bozkurt (çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Meydam, C.H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miceli, M.P. ve Near, J.P. (1984). The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle- Blowing Status: A Discriminate Analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4), 687-705.
- Miles, J.A. (2016). Adalet Kuramı. M. Polat ve K. Arun (Ed., Çev.) *Yönetim ve Organizasyon Kuramları* içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mlika, M., Khelil, M.B.ve Salem, N.H. (2017). Organizational Ostracism: A Potential Framework in Order to Deal With It, *Safety and Health at Work*, 8, 398- 401.
- Orak, Z. (2019). *Liderlik Davranışları ve İhbarcılık (Whistleblowing) Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Güzellik ve Estetik Amaçlı Sağlık Kuruluşlarında Bir Çalışma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- O'reilly, J. ve Robinson S.L. (2009). The Negative Impact of Ostracism on Thwarted Belongingness and Workplace Contributions, *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, (1), 1-7.
- Özler, D.E. ve Yıldırım, H.B. (2018). Örgütlerde Dışlanma: Genel Çerçeve, Kritik Etkileri ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler, *UYSAD International Management and Social Science Symposium* içinde (54-64), İstanbul.

- Meriç, Ş. N. & Aksoy, A. (2024). Algılanan Örgütsel Dışlanmanın İhbarcılık Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 71-92.
- Öztürk, Ü. (2018). *Türkiye’de Özel Okullarda Görev Yapan Türk ve Yabancı Uyruklu Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yasa Dışı veya Etik Dışı Eylemleri İhbar Etmeye (Whistleblowing) Bakış Açıları*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Poon, K. ve Chen, Z. (2014). When Justice Surrenders: The Effect of Just-World Beliefs on Aggression Following Ostracism, *Journal of Experimental Social Psychology*, (52), 101–112.
- Robinson, S.L., O’Reilly, J. ve Wang, W. (2012). Invisible At Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism, *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Sayğan Tunçay, S. ve Sayğan Yağız, F.N. (2020). Türkiye’deki Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Makalelerinin Bibliyometrik Profili, *BMIJ*, 8(4), 266-295.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi Analiz Raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seçkin, Ş. N. (2021). İşyeri Nezaketsizliğinin Geri Çekilme Davranışlarına Etkisi: Tükenmişliğin Aracı, Kişisel Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(2), 421-439.
- Sehgal, P. (2014). Whistleblowers: Traitors or Heroes? A global perspective. Proceedings of 26th International Business Research Conference, UK: Imperial College London, 1-12.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J. ve Thornton, J. M. (2010). The Influence of Organizational Justice on Accountant Whistleblowing, *Accounting, Organizations and Society*, 35, 707–717.
- Şen, M. L. (2020). Yolsuzluğun Önlenmesinde Etkili Bir Araç: İhbarcılık, *Sakarya İktisat Dergisi* 100. *Yıl Milli Egemenlik Özel Sayısı*, 90-109.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics (Fourth Edition)*, MA: Allynand Bacon, Inc.
- Tatlı, H., S. Eytmiş, A.M. ve Zümrüt, M.Z. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Aracılık Rolü, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*, (Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 18, 1256- 1284.
- Turan, B. (2021). Kişilik Özelliklerinin İçsel ve Dışsal Whistleblowing Niyeti Üzerindeki Etkisinde X ve Y Kuşaklarının Düzenleyici Etkisi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Uyar, S. ve Yelgen E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Yarmacı, N. (2018). İş Görenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yarmacı, N. ve Ayyıldız, T. (2020). İş görenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2699-2723.
- Yardan, E, D., Yardan, T., Us Coşkun, N. ve Kiremit Yabana, B. (2018). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Taciz ve Bilgi İfşası, Uluslararası Sosyal & Hukuk Çalışmaları Kongresi International Congress on Social & Legal Studies, (Ed: Dr. Mustafa ÇAKIR), (1.Baskı), Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Yeniçeri, Ö., Demirel Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Kamu İİBF Dergisi*, 11(16), 83-99.

Meriç, Ş. N. & Aksoy, A. (2024). Algılanan Örgütsel Dışlanmanın İhbarcılık Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 71-92.

Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi Midir?. *Amme İdare Dergisi*, 49(3), 117-148.

Zhang, X. ve Dai, L. (2015). The Relationship between Neuroticism and Experience of Workplace Ostracism in New Employees, *Open Journal of Social Sciences*, (3), 80-87.

Fırat Kalkınma Ajansı (t.y.) Ekonomik Yapı. <https://fka.gov.tr/ekonomik-yapi-detayi-102>, Erişim Tarihi, 25, 08, 2022.

Extended Abstract

The Mediating Role of Organizational Justice Perception in the Effect of Perceived Organizational Exclusion on Whistleblowing Behavior

Aim: The purpose of this study is to determine whether organizational justice variable plays a mediating role in the effect of organizational exclusion on whistleblowing behavior. The field research was conducted with blue-collar employees working in OSB textile firms in Malatya province. The textile and garment sector, which is a labor-intensive sector, has a very important place for the Turkish economy. Likewise, it is also a locomotive for the Malatya economy. Its share in exports and employment is quite high at 54%. These factors, in general, are the main reasons why field work takes place in textile companies. In particular, inequalities in the labor-wage balance, working hours, working conditions, working hours, discrimination during working hours, psychological/physical harassment, etc., heavy workload and the accompanying problems can be shown among the factors that led to the selection of textile companies as the sample.

Literature Review: O'reilly and Robinson define organizational exclusion as being ignored when entering a room at work, receiving "silent treatment" from colleagues, not being invited to social activities, lunches, coffee breaks (O'reilly and Robinson, 2009: 1). Although the concept of whistleblowing is a voluntary behavior, in our country, it is associated with various negative meanings such as "snitching" and is therefore considered as one of the undesirable behaviors. However, the general definition of the concept is that people who work in an organization or who have worked for this organization in the past communicate events that are considered illegal, untrue and unethical within the organization to the relevant people or institutions that can prevent these situations (Miceli and Near, 1984: 696). Whistleblowing behavior is a voluntary behavior and is based primarily on the individual's instinct to think about and protect the institution to which he/she is affiliated. Organizational justice, on the other hand, is defined as the desire of individuals to ensure that the procedures, rules and policies of the organization are fair (Elamin & Alomaim, 2011: 38). People who are exposed to ostracism may have differences in their perception of justice, and people who experience this process may have negative thoughts. This process may push the person or people to exhibit whistleblowing behavior. In this context, the concepts of organizational justice, whistleblowing, and organizational exclusion, which have a high probability of influencing and being influenced by each other, were chosen as the subject of study.

Design/Methodology/Approach/Findings: Survey technique was used as a data collection tool. For organizational justice, a three-dimensional scale consisting of 20 questions, developed by Niehoff and Moorman (1993), whose reliability and validity were proven by Gürbüz and Mert (2009) was used. For organizational exclusion, a one-dimensional scale consisting of 13 items, developed by Ferris et al. (2008), and revised by Çalışkan and Pekkan (2020), whose reliability and validity were proven. For whistleblowing, a three-dimensional scale consisting of 9 items, developed by Park et al. (2005) and edited by Sayğan (2011) with proven validity and reliability was used. As a result of the analyses, it was determined that there was a weak negative relationship between organizational justice and organizational exclusion variables, and a moderate positive relationship between organizational exclusion and whistleblowing variables. As a result of simple linear regression analyses, it was determined that the effect of organizational exclusion on whistleblowing behavior was significant; the effect of organizational exclusion on external whistleblowing behavior was significant; the effect of organizational exclusion on silence behavior was significant; and the effect of organizational exclusion on interactional justice sub-dimension was significant. Since the lower and upper confidence interval (GA) covers the value of 0 (zero) and $p > 0.05$, it is concluded that organizational justice does not have a mediating role in the relationship between organizational exclusion and whistleblowing.
