

Araştırma Makalesi

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bilgi Uçurmaya (Whistleblowing) Etkisinde
Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**

*The Role of Organizational Justice Perception in the Effect of Organizational Citizenship
Behavior on Whistleblowing: A Research on White Collar Employees*

Zeki ÇETİN

Dr. Öğr. Gör., İstanbul Arel Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

zekicetin@arel.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-8240-2155>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
10.08.2023	23.08.2023

Öz

Örgütlerde etik davranışların teşvik edilmesi ve şeffaflığın korunması için geliştirilen stratejilerin merkezinde bireysel eylemler ile örgütün kolektif bütünlüğü arasında köprü kuran bir eylem olan bilgi uçurma olgusu yatmaktadır. Bu bağlamda çalışanların suiistimalleri bildirme tercihlerini yönlendiren temel mekanizmaların çözümlenmesi ve böylece çağdaş örgütlere nüfuz eden etik dinamiklerin daha derin bir şekilde anlaşılması önemlidir. Araştırma, örgütsel vatandaşlık davranışı ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi, örgütsel adaletin aracılık rolüne odaklanarak incelemiştir. Araştırmaya 448 beyaz yakalı hizmet sektörü çalışanı örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma verileri Smart PLS 4 ile analiz edilmiş ve analizler için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalete ilişkin algının tüm boyutları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet), çalışanların bilgi uçurma eylemleri üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışının bilgi uçurmaya etkisinde örgütsel adalete ilişkin algının tüm boyutlarının aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının teşvik edilmesi ile örgütsel adalete dayanan bir örgüt kültürünün desteklenmesi, bilgi uçurma davranışını güçlendiren sağlam bir çerçeve oluşturacak ve böylece örgütsel ekosistemin etik dokusu ve hesap verebilirlik mekanizmaları da güçlenecektir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, bilgi uçurma, beyaz yakalı çalışanlar, örgüt yönetimi.

JEL Kodları: M10, M12, L20

Abstract

At the heart of strategies for promoting ethical behavior and maintaining transparency in organizations lies the phenomenon of whistleblowing, an action that bridges the gap between individual actions and the collective integrity of the organization. In this context, it is important to analyze the underlying mechanisms that drive employees' choices to report misconduct and thus gain a deeper understanding of the ethical dynamics permeating contemporary organizations. The study examined the relationship between organizational citizenship behavior and whistleblowing, focusing on the mediating role of organizational justice. A sample of 448 white-collar service-sector employees was selected for the study. The research data were analyzed with Smart PLS 4 and structural equation modeling was used for the analysis. According to the findings of the study, organizational citizenship behavior and all dimensions of organizational justice perception (distributive justice, procedural justice, and

Önerilen Atf /Suggested Citation

Çetin, Z., 2023, Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bilgi Uçurmaya (Whistleblowing) Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2262-2283.

interactional justice) have a positive effect on employees' whistleblowing actions. However, it was determined that all dimensions of organizational justice perception play a mediating role in the effect of organizational citizenship behavior on whistleblowing. Encouraging organizational citizenship behavior and supporting an organizational culture based on organizational justice will create a solid framework that strengthens whistleblowing behavior, thus strengthening the ethical fabric and accountability mechanisms of the organizational ecosystem.

Keywords: Organizational citizenship behavior, organizational justice, whistleblowing, white collar employees, organizational management.

1. Giriş

Modern örgütlerin dinamik ve karmaşık ortamında, etik karar alma ve sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etme, sürdürülebilir ve sorumlu örgütsel yönetimin temellenmesindeki en önemli itici güçlerdendir. Sürdürülebilirlik ve sorumlu örgütsel yönetimin şekillenmesindeki bu bilinç unsurlarının karmaşık çerçevesi içerisinde bilgi uçurma, etik farkındalık ve ahlaki vicdanın önemli bir tezahürü olarak ortaya çıkmaktadır. Özünde bilgi uçurma, çalışanların proaktif bir şekilde örgütsel suiistimal vakalarını ilgili makamlara ilettikleri vicdani bir eylemi kapsamaktadır (Doğan, 2022; Kang, 2023). Bu eylem, sadece prosedürel bir formalite olmaktan çok uzak olup, örgütsel bağlamda derin bir rol üstlenmektedir. Örgütsel bütünlüğün koruyucusu olarak etkin bir şekilde işlev gören bilgi uçurma, yalnızca potansiyel zararı önlemekle kalmayıp aynı zamanda paydaşların çıkarlarını da koruyan, böylece etik normların sürdürülmesini sağlayan ve örgütsel alanda tartışılmaz bir şeffaflık ortamını teşvik eden araçsal bir mekanizma görevi üstlenmektedir (Miceli ve Near, 1994; Dungan, Waytz ve Young, 2015; Cemaloğlu ve Akyürek, 2017).

Bilgi uçurmanın öneminin merkezinde, bir ihtiyat ve hesap verebilirlik kültürü yaratma ve böylece suistimal ve etik ihlallere karşı bir koruma sağlama kapasitesi yatmaktadır. Bireysel vicdan ile kolektif sorumluluk arasındaki hassas dengeyi gözeten etik bilincin simgesi olarak görülebilecek bilgi uçurma, örgütsel dokuya zarar verebilecek gizli tehlikeleri hafifletme sorumluluğunu üstlenmektedir (Mansbach ve Bachner, 2010; Gökçe, 2014; Doğan, 2022). Örgütsel suiistimleri ortaya çıkarmanın ahlaki zorunluluğu, paydaşlar ve kapsayıcı etik yapı için pragmatik sonuçlarla birleşir ve böylece sorumlu örgütsel davranış ahlakını somutlaştıran incelikli bir karar verme paradigmasını destekler. Bu yolla örgütler, vicdansız uygulamalardan kaynaklanabilecek potansiyel zararları proaktif bir şekilde önleyebilmekte ve böylece örgütsel davranışların yürümesine rehberlik eden ahlaki bir pusulanın sürdürülmesini teşvik edebilmektedir.

Bilgi uçurma eyleminin ayrılmaz bir parçası olarak örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) gösterilmektedir (Ozsoy ve Beduk, 2015; Yıldız ve Tani, 2019). Örgütsel işleyişi ve etkinliği artırmak amacıyla resmi iş gerekliliklerinin ötesinde bireysel inisiyatifin isteğe bağlı eylemlerini somutlaştıran ÖVD, çalışanların iş arkadaşlarına yardım etmek, fazladan yol kat etmek veya örgütsel değerleri desteklemek gibi eylemlerde bulunarak örgütlerinin refahına gönüllü olarak katkıda bulunma eğilimini içermektedir (Borman, 2004). Bu davranışlar, zorunlu olmamakla birlikte, genel örgüt kültürünü ve verimliliğini şekillendirmede araçsal bir rol oynamakta ve çalışanların örgütsel suiistimal vakalarını ilgili makamlara iletmelerini sağlayan vicdani eylemleri şekillendirmektedir (Ozsoy ve Beduk, 2015; Yıldız ve Tani, 2019; Yılmaz ve Bayram, 2019).

ÖVD ile birlikte, çalışanların örgütsel uygulamalardaki adalet ve hakkaniyete ilişkin öznel değerlendirmelerini temsil eden örgütsel adalet algısı, çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve tepkilerini etkileyen bir diğer unsurdur (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Örgütsel adalet algısının çalışan tarafından doğru konumlandırılması halinde örgüt yararına olan eylemlere katılım sağlanması ve özellikle bilgi uçurma eyleminin ön plana çıkması beklenmektedir (Seifert, Sweeney, Joireman ve Thornton, 2010; Kelekçioglu ve Alper Ay, 2022).

Ağırlıklı olarak ofis ortamlarında bilgi odaklı, bilişsel görevlere katılımları ile karakterize edilen, özel eğitim ve uzmanlıkla donatılmış olan beyaz yakalı çalışanlar (Erdayı, 2012) açısından incelendiğinde, bilgi uçurma eyleminin doğrudan örgütlerin gelecekları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte ÖVD'ye daha fazla eğilim gösteren çalışanların, özellikle de daha yüksek derecede örgütsel adalet algıladıklarında, bilgi uçurma faaliyetlerine katılma olasılıklarının daha yüksek olduğu; örgütsel adaletin eksik olarak algılandığı durumlarda ise ÖVD ile bilgi uçurma arasındaki bağlantının zayıfladığı öngörülmektedir. Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada, beyaz yakalı çalışanlarda

ÖVD'nin bilgi uçurmaya etkisinde, algılanan örgütsel adaletin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. Literatür Taraması

Bu başlık altında araştırma değişkenleri olan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet ve bilgi uçurmaya ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Kökene 1938 yılındaki Bernard'ın çalışmalarına dayanan ÖVD, 1983 yılında Dennis Organ tarafından yönetim bilimi alanına kazandırılmıştır (Bahrami, Salehi, Barati, Ranjbar Ezzatabadi, Montazer-alfaraj ve Dehghani Tafti, 2016). Organ (1988) ÖVD'yi üyeler tarafından gönüllü olarak gerçekleştirilen, örgütün resmi ödül sisteminde hiçbir zaman doğrudan ya da açıkça ilan edilmeyen davranışlar olarak açıklanmıştır. Bununla birlikte ÖVD, bir rol ya da iş tanımının sağladığı bir aralık dahilinde değildir, bu tür davranışlar daha çok kişisel seçimlere benzemektedir (Organ, 1988). Oplatka'ya (2009) göre ÖVD, ne resmi rol yükümlülükleri temelinde zorlanabilen ne de sözleşmeye dayalı karşılık garantisi ile ortaya çıkarılabilen örgütsel açıdan faydalı davranış ve jestleri ifade eder. Bu sıra dışı çabalar isteğe bağlı olduğundan, varlıkları zorlanamaz (Organ, 1988) ve ihmal edilmeleri örgütlerde cezalandırılabilir olarak görülmez (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994). Turnipseed ve Rassuli (2005) bu ÖVD davranışlarına örnek olarak iş arkadaşlarıyla anlayış ve işbirliği, mentorluk, ekstra görevleri gecikmeden ve şikayet etmeden yerine getirme, dakiklik, gönüllülük, örgütsel kaynakların verimli kullanımı, fikir paylaşımı ve örgütü olumlu bir şekilde temsil etmeyi göstermiştir.

Literatürdeki araştırmalarda ÖVD'nin boyutlarına ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Organ (1988) ve diğer araştırmacılar tarafından yapılan (Podsakoff and MacKenzei, 1995; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000) ve literatürde yaygın kabul gören boyutlandırmaya göre ÖVD; özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. *Özgecilik*, bir çalışanın başka bir çalışana olağandışı koşullar altında görevini tamamlamasında yardımcı olmasıyla ortaya çıkan gönüllü davranışları ifade etmektedir (Organ, 1988). İşle ilgili belirli bir sorunda belirli bir bireye yardımcı olan işbirlikçi, yardımsever ve diğer ekstra rol davranışlarının ortaya koyulması örnek olarak gösterilebilir (Podsakoff, Scott ve Philip, 1990). *Vicdanlılık*, bir kişinin dakik olduğu, yüksek katılım gösterdiği ve normal gerekliliklerin veya beklentilerin ötesine geçtiği davranışların derecesini ifade eder. Başka bir ifadeyle, bir çalışanın kendisine verilen görevleri (rol içi davranış) beklenenin üzerinde bir şekilde yerine getirmesidir (Podsakoff, vd., 1990; Basım ve Şeşen, 2015). *Nezaket*, gelecekteki sorunları önlemeye yönelik davranışları ifade etmektedir. Özgecilikten farklı olarak nezaket boyutunda sorunu olan birine yardım etmek değil, sorunları önlemeye yardımcı olmak ve başkalarına karşı düşünceli davranmak esastır (Podsakoff, vd., 1990; Basım ve Şeşen, 2015). Organ'ın (1988) ifadesiyle nezaket, bir sorunun ortaya çıkmasını engellemek için birine yardım etmek veya sorunu hafifletmek için önceden adım atmak gibi davranışları içerir. *Centilmenlik*, örgütün olumsuz yönleri yerine olumlu yönlerini vurgulamayı ifade eder. Diğer bir ifadeyle, işyerinde kaçınılmaz olan sıkıntılara tahammül eden bireyleri tanımlar ve iş yerinde ideal koşullardan daha azına şikayet etmeden tahammül göstermeyi ifade eden bir dizi davranışı içerir (Podsakoff, vd., 1990; Basım ve Şeşen, 2015). *Centilmenlik*, işler ters gittiğinde veya küçük aksilikler yaşandığında bile çalışanların olumlu bir tutum sergilemesini ve örneğin önemsiz konulardan şikayet etmemek veya diğer çalışanlarda kusur bulmamak suretiyle örgütün iyiliği için kişisel çıkarlarından vazgeçmeye istekli olmalarını ifade eder. *Sivil erdem*, kurumun idari işlevlerine verilen desteği içerir. Toplantılara katılmak, politika tartışmalarına katılmak ve yeni bir politikanın uygulanmasında görüş bildirmek gibi örgütün politik yaşamıyla ilgili davranışlardan oluşur. Graham'ın (1991) örgütsel yönetişime aktif olarak katılmaya ve kişisel maliyet pahasına da olsa olası tehdit ve fırsatlar için çevreyi izlemeye istekli olan örgütsel vatandaşlar kavramından türetilen sivil erdem, çalışanların bir bütün olarak örgüte bağlılığını ifade eder (Ackfeldt ve Coote, 2005; Yen, Li ve Niehoff., 2008; Basım ve Şeşen, 2015).

2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Adams tarafından 1965 yılında geliştirilen benzerlik teorisinden türetilmiştir. Teori, bir değiş tokuş için verdiği girdi ile elde ettiği sonuçlar arasındaki oranın diğer referanslarla karşılaştırıldığında dengeli kabul edilmesi durumunda adil muamelenin ortaya çıkacağını belirtmektedir (Welbourne, Balkin ve Gomez-Mejia, 1995). Örgütsel adalet bir örgütün üyelerine adil

ve saygılı muamele, yeterli ve doğru bilgi, kaynak ve ödüller sağlama derecesine ilişkin algılar bütünüdür (Niehoff, B. P. ve Moorman, 1993; Colquitt vd., 2002; Seifert vd., 2010; Gürbüzve Mert, 2009). Çalışanlar örgütsel adalet algılarını rastgele örgütsel olayların bir sonucu olan genel izlenimler ile liderler ve iş arkadaşları gibi belirli örgütsel bileşenlere dayalı kişisel değerlendirmeler yoluyla oluşturmaktadır (Hollensbe, Khazanchi ve Masterson, 2008).

Literatürdeki araştırmalarda örgütsel adalet kavramı genel olarak dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir (Colquitt, Noe ve Jackson, 2002). *Dağıtım adaleti*, kararların adil ve uygun olduğu hissiyle ilgilidir ve mübadele yönteminin, insanların çabaları karşılığında aldıkları ödüllerin algılanan adillğine dayandığı varsayımına sahiptir (Koçak, 2019). Dolayısıyla, örgütsel çerçevede dağıtım adaleti, çalışanların katkıları ve ödülleri arasındaki dengeye ilişkin olarak kaynak tahsisinin algılanan adillğini ifade eder (Lee, 2001; Cropanzano, Rupp, Mohler ve Schminke, 2001). *Prosedür adaleti*, kararların alındığı prosedürlerin algılanan adillği ve çalışanın örgütsel karar alma sürecine ilişkin duygularıyla ilgilidir (Cropanzano vd., 2001; Soyalm ve Kerse, 2020). *Etkileşimsel adalet* ise çalışan-örgüt ilişkisinin doğası ve çalışanların örgüt ve yöneticileri tarafından düzgün ve saygılı bir şekilde muamele görme derecesi ile çalışanlara aktarılan bilgi ve açıklamaların doğasına yönelik adillik algısıdır (Acaray, 2020).

2.3. Bilgi Uçurma

Bilgi uçurma (Whistleblowing), örgüt üyelerinin, işverenlerinin kontrolü altındaki yasadışı, ahlak dışı veya gayrimeşru uygulamaları, harekete geçebilecek taraflara ifşa etmesi olarak tanımlanmaktadır (Near ve Miceli, 1985). Merhamet, başkalarının hakları ve refahı için endişe ve bencil ya da pratik kaygılarla motive edilen bilgi uçurma literatürde, başkalarına veya genel olarak topluma fayda sağlamayı amaçlayan prososyal bir davranış olarak nitelendirilmektedir (Treviño & Weaver, 2001). Diğer bir tanımda Bouville (2008), bilgi uçurmanın bir örgütteki yanlışlıkların çalışan tarafından örgütün faaliyetlerini açığa çıkartıcı bir davranış olarak üst yönetim kademelerine, dış makamlara veya kamuoyuna bildirilmesi olduğunu belirtmektedir. Bilgi uçurma, kişisel ve özgeci güdülerini ya da bireysel sosyal vicdan ve egoist davranışın birleşimini içeren gönüllü, kasıtlı bir eylemdir (Monroe, 1994). Bilgi uçurma kişisel güdülerden kaynaklansa da nihai sonuç genellikle kamuya fayda sağlar. Bencil arzusunun özgeci davranışa oranını belirlemek zordur, ancak bir ihbarcının özgeci davranırken, örgütsel yanlışları durdurmak için temel bir motivasyon ve örgütten tepki veya misilleme beklentisi olduğu söylenebilir (Dozier ve Miceli, 1985).

Genel olarak, bilgi uçurmanın örgütsel yanlışları durdurabilecek ve gruba ya da kuruma fayda sağlayabilecek bir eylem olması beklenir (Seifert, Sweeney, Joireman ve Thornton, 2010). Ancak, tüm ihbarların sosyal açıdan faydalı olduğu düşünülmemektedir. Örneğin, bazı ihbarlar bencillik, misilleme veya intikam gibi kötü niyetli amaçlar taşımaktadır (Brennan ve Kelly, 2007). Örgüt içi bilgi uçurma prososyal sesten farklıdır. Prososyal ses, statükoya meydan okuyabilecek üretken fikirlerin önerilmesine yöneliktir (Vandyne, Cummings ve Parks, 1995), ancak ihbarcılık statükoya meydan okumadan suiistimalin ifşa edilmesiyle ilgilidir. Bilgi uçurma aynı zamanda yasaklayıcı sesten de farklıdır. Yasaklayıcı ses, çalışanların iş uygulamaları, çalışan davranışları veya örgüte zarar veren olaylarla ilgili ifadelerini açıklarken (Liang, Farh ve Farh, 2012), bilgi uçurma suiistimalin ortaya çıkarılmasına odaklanır. Bu bağlamda örgüt içi bilgi uçurma faaliyetlerinin karmaşık bir paradoks olduğu, eylemin altında yatan gerekçeye bağlı olarak bilgi uçurmanın örgüt yararına ya da zararına olduğu savunulabilir.

3. Hipotez Geliştirme

Örgüt içerisindeki yasadışı, ahlak dışı veya gayrimeşru uygulamaların harekete geçebilecek taraflara ifşa edilmesi eyleminin altında yatan ana unsur gönüllülüktür (Near ve Miceli, 1985; Jubb, 1999). Seçkin ve Karasoy'a (2012) göre ÖVD ve bilgi uçurma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve bu ilişkinin odak noktası çalışanın gönüllülük esasına göre her iki eylemi de ortaya koymasındır. Ertürk (2016) tarafından yapılan bir diğer araştırma da benzer şekilde ÖVD ile bilgi uçurma arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Kızıloğlu (2018) araştırma sonucu da ÖVD ile bilgi uçurma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu desteklemektedir. Bu bulgular ışığında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

H₁: Örgütsel vatandaşlık davranışının bilgi uçurma üzerinde pozitif etkisi vardır.

Bununla birlikte ÖVD ile örgütsel adalet arasındaki ilişki literatürdeki birçok araştırma tarafından ele alınmıştır (Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2016). Araştırma sonuçları ÖVD ile örgütsel adalet ve alt boyutları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019; Konyalılar, 2022; Nguyen ve Le, 2023). Bu sonuçlar ışığında araştırmanın ikinci hipotezinde ÖVD'nin örgütsel adalet ve alt boyutlarına etkisi değerlendirilmiştir.

H₂: Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel adalet üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{2a}: Örgütsel vatandaşlık davranışının dağıtım adaleti üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{2b}: Örgütsel vatandaşlık davranışının prosedür adaleti üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{2c}: Örgütsel vatandaşlık davranışının etkileşimsel adalet üzerinde pozitif etkisi vardır.

Çalışanların bilgi uçurma davranışını şekillendiren unsurlardan bir tanesi örgütsel adaletle ilişkin algılarıdır. Çalışanların örgüte ilişkin adalet algılarının yüksek olması durumunda gönüllü bir davranış olarak, proaktif bir şekilde örgüt içerisindeki suiistimal vakalarını ilgili makamlara ilettikleri bildirilmiştir (Seifert, Stammerjohan ve Martin, 2014). Literatürdeki araştırma sonuçları örgütsel adalet faktörleri olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet ile bilgi uçurma arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Seifert vd., 2010; Alper Ay, 2018; Kelekçioğlu ve Ay, 2022; Köse, Bursalı ve Dolma, 2023). Bu açıklamalar ışığında araştırmanın üçüncü hipotez seti aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₃: Örgütsel adalet algısının bilgi uçurma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{3a}: Dağıtım adaleti algısının bilgi uçurma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{3b}: Prosedür adaleti algısının bilgi uçurma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{3c}: Etkileşimsel adalet algısının bilgi uçurma üzerinde pozitif etkisi vardır.

Diğer taraftan literatürdeki araştırma sonuçlarına dayanarak hem ÖVD'nin hem de algılanan örgütsel adaletin bilgi uçurma ilişkili olduğu ve ÖVD ile örgütsel adalet arasında ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu ilişkiye dayanarak ÖVD'nin bilgi uçurmaya etkisinde örgütsel adalet algısının aracı rol üstlenebileceği düşünülmüştür. Literatürde benzer herhangi bir araştırma bulunmamakla birlikte, mevcut araştırmanın dördüncü hipotez setini oluşturan aracı etki hipotezleri aşağıda sunulmuştur:

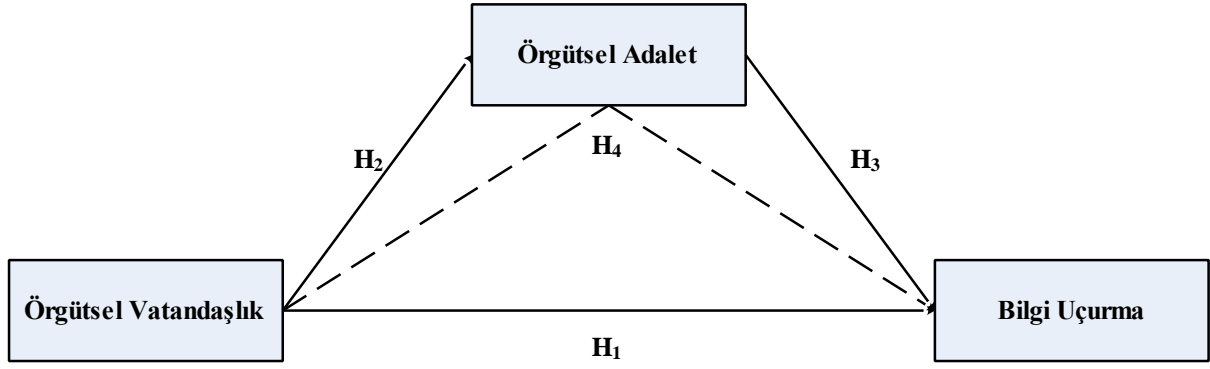
H₄: Örgütsel vatandaşlık davranışının bilgi uçurmaya etkisinde örgütsel adalet algısının aracı rolü vardır.

H_{4a}: Örgütsel vatandaşlık davranışının bilgi uçurmaya etkisinde dağıtım adaleti algısının aracı rolü vardır.

H_{4b}: Örgütsel vatandaşlık davranışının bilgi uçurmaya etkisinde prosedür adaleti algısının aracı rolü vardır.

H_{4c}: Örgütsel vatandaşlık davranışının bilgi uçurmaya etkisinde etkileşimsel adalet algısının aracı rolü vardır.

İlgili literatür çerçevesinde geliştirilen araştırma hipotezlerine dayanarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. Yöntem

Araştırma İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'nın 12.05.2023 tarih ve E-52857131-050.06.04-278015 sayılı etik kurul izni çerçevesinde yapılmıştır. Araştırmaya dahil edilen katılımcılarda gönüllü onam formu alınmıştır.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde kamu ve özel hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Ulaşılması gereken minimum örneklem sayısının belirlenmesinde, evren sayısının tespit edilememesinden dolayı Cochran (1977) örnekleme hesaplaması kullanılmıştır (Bartlett, Kotrlik ve Higgins, 2001). %5 anlamlılık düzeyi için yapılan hesaplamada, Türkiye genelinde kamu ve özel hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalıların tümünü temsil etmek için ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı 267 olarak belirlenmiştir.

Minimum örneklem sayısının belirlenmesinin ardından online olarak hazırlanan anket formu linki araştırmacının yakın çevresindeki beyaz yakalılara sosyal medya kanalları ve mail aracılığı ile ulaştırılmıştır. Kartopu örnekleme tekniği ile ilgili kişilerin iş arkadaşlarına ve araştırma kriterlerine uyan diğer kişilere ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme tekniğinde katılımcılara başka kimlerle görüşebilecekleri sorularak yeni bilgi yüklü durumlar elde edilmektedir (Biernacki ve Waldorf, 1981). Toplam 487 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Analiz için uygun olmayan katılımcı yanıtlarının elenmesinin ardından araştırma örneklemi 448 beyaz yakalı hizmet sektörü çalışanından oluşmuştur.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, mevcut işletmedeki tecrübe yıl sayısı ve mevcut sektördeki tecrübe yıl sayısı bilgilerine ulaşmak için 7 sorudan oluşan demografik bilgi formu kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde ise Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilen ve Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan 19 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği yer almaktadır. Formun devam eden bölümünde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Gürbüz ve Mert (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 maddelik Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç faktörlü yapıya sahiptir. Anket formunun son bölümünde ise Park, Rehg ve Lee (2005) tarafından geliştirilen ve Sayğan (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 9 maddelik Bilgi Uçurma Ölçeği kullanılmıştır.

4.2. Verilerin Analizi

Araştırma verileri Smart PLS 4 kullanılarak kısmi en küçük kareler yöntemi ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle kayıp veri ve doğruluk testleri yapılmıştır. Little (1988) yaklaşımı dikkate alınarak anket sorularının %20'sinden fazlasını boş bırakan 17 katılımcı analizler dışında bırakılmıştır. Ardından kalan katılımcılar ile Little's MCAR testi (Little, 1988) ile doğruluk analizi yapılmış ve yanıtları tutarlı olmayan 13 katılımcı daha data setinden çıkarılmıştır. Veri setinin analizlere hazırlanması için son basamakta Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) değerleri madde bazında değerlendirilmiştir. Tabachnick, Fidell ve Ullman (2013) tarafından öngörülen +1,5 ile -1,5 aralığındaki

Basıklık ve Çarpıklık değerleri dikkate alınarak sorunlu görülen maddelerde z değerleri kontrol edilmiş ve veri setini bozduğu belirlenen 9 katılımcının yanıtları silinmiştir. Kalan 448 katılımcı ile analizlere geçilmiştir.

Veri setinin analizlere hazırlanmasının ardından öncelikle örnekleme ilişkin özellikler sunulmuş, ardından ölçeklere ilişkin güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

5. Bulgular

5.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların %56,7 ile çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır ve yaş ortalaması $31,125 \pm 8,170$ 'dir. Katılımcıların %52,7'si bekar ve %58,8 ile çoğunluğu lisans mezunudur. Katılımcıların %75,4'ü özel sektörde çalışmaktadır. Aynı işletmedeki çalışma süresinin ortalaması $5,621 \pm 5,265$ yıl sektördeki çalışma süresinin ortalaması ise $6,978 \pm 6,219$ yıldır. Sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

		f	%
		($\bar{X} \pm ss$)	(Min-Maks)
Cinsiyet	Kadın	254	56,7
	Erkek	194	43,3
Yaş (yıl)		(31,125±8,170)	(19-62)
Medeni durum	Evli	212	47,3
	Bekar	236	52,7
Eğitim düzeyi	Lise ve altı	42	9,4
	Ön lisans	82	18,3
	Lisans	250	55,8
	Lisansüstü	74	16,5
Çalışılan sektör	Kamu	110	24,6
	Özel	338	75,4
İşletme Tecrübesi (yıl)		(5,621±5,265)	(1-32)
Sektör Tecrübesi (yıl)		(6,978±6,219)	(1-37)

5.2. Ölçeklerin Faktör, Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Araştırma ölçeklerinin faktör yapılarının doğrulanabilmesi için Şekil 2'de sunulan araştırma modeli üzerinden kısmi en küçük kareler yöntemi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analizlerde ÖVD Ölçeğinin literatürdeki 5 faktörlü yapısı, ölçüm modeli uyum indeksleri tarafından teyit edilememiştir. Bu bağlamda ÖVD Ölçeği tek faktörlü olarak kullanılmıştır. DFA'da faktörlere atanan her bir maddenin yük değerinin 0,50 ve üzerinde olması gerekmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Bu kapsamda 0,50'den küçük yük alan OVD1, OVD8, OVD9, OVD13 ve OVD14 numaralı maddeler ÖVD Ölçeğinden çıkartılmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi, Güvenirlik ve AVE

	Madde	Faktör Yüğü	CR	α	AVE
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (OVD)	OVD2	0,705	0,920	0,907	0,653
	OVD3	0,671			
	OVD4	0,678			
	OVD5	0,660			
	OVD6	0,610			
	OVD7	0,644			
	OVD10	0,658			
	OVD11	0,640			
	OVD12	0,656			
	OVD15	0,691			
Dağıtım Adaleti (DMA)	DMA1	0,764	0,859	0,798	0,750
	DMA2	0,708			
	DMA3	0,778			
	DMA4	0,716			
	DMA5	0,741			
Prosedür Adaleti (PRA)	PRA1	0,743	0,880	0,837	0,752
	PRA2	0,734			
	PRA3	0,768			
	PRA4	0,758			
	PRA5	0,779			
	PRA6	0,670			
Etkileşimsel Adalet (ELA)	ELA1	0,712	0,909	0,888	0,727
	ELA2	0,769			
	ELA3	0,765			
	ELA4	0,695			
	ELA5	0,721			
	ELA6	0,713			
	ELA7	0,711			
	ELA8	0,734			
	ELA9	0,709			
Bilgi	BUC1	0,750			

Uçurma	BUC2	0,788			
(BUC)	BUC3	0,700			
	BUC4	0,697			
	BUC5	0,626	0,894	0,866	0,685
	BUC6	0,644			
	BUC7	0,664			
	BUC8	0,707			
	BUC9	0,674			

Vaske, Beaman ve Sponarski'ye (2017) göre Kompozit Güvenirlik (CR) ve iç tutarlılık ölçümü için kullanılan Cronbach Alfa (α) değerlerinin 0,70 ve üzerinde olması ölçüm araçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 2'de yer alan sonuçlara göre araştırma değişkenlerinin tümünün CR ve α değerleri 0,70 üzerindedir ve bu sonuçlar tüm değişkenlerde güvenilirlik sorunu olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 2'de yer alan Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE), her bir faktörün kendi içinde yer alan maddelerin birbirleriyle benzer bir yapıda olduğunu gösteren benzeşme geçerliliğidir ve bu değer için alt sınır 0,50'dir (Afthanorhan, 2013). Tablo 1'de yer alan faktörlerin tümünün AVE değeri 0,50 ve üzerindedir. Bununla birlikte geçerlik için bir diğer basamakta ölçeklerin ayırt edici geçerliği değerlendirilmiştir. Ayırt edici geçerlik, ölçüm aracının ölçmek istenen özelliği doğru ve tam olarak ölçebilme becerisi olup, ortaya çıkabilecek sabit hataları engeller (Rönkkö ve Cho, 2022). Ayırt edici geçerliğin test edilmesi için yaygın kullanılan yöntemlerden birisi Fornell ve Larcker (1981) kriteridir. Buna göre her bir faktörün AVE değerinin karekökünün, faktörün diğer faktörlerle olan korelasyonundan büyük olması gerekmektedir. Tablo 3'te yer alan, koyu işaretli köşegen değerleri AVE karekök değeridir ve bu değerlerin altındaki korelasyon katsayılarından büyük olduğu görülmektedir. Buna göre ölçeklerin ayırt edici geçerliği bulunmaktadır.

Tablo 3. Ayırt Edici Geçerlik

	OVD	DMA	PRA	ELA	BUC
OVD	0,808				
DMA	0,600	0,866			
PRA	0,614	0,712	0,867		
ELA	0,622	0,733	0,824	0,853	
BUC	0,689	0,666	0,726	0,713	0,828

Geçerlik analizlerinin son basamağında ölçek ve maddeleri için eş doğrusallık kontrolü yapılmıştır. Eş doğrusallık, bağımsız değişkenler arasında doğrusal ya da doğrusala yakın ilişkiler olması durumunda ortaya çıkan, her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin üzerindeki etkisinin kontrol edilememesi durumudur. Eş doğrusallığın test edilmesi için Varyans Şişirme Faktörü (VIF) kullanılır ve bu değer 5'ten büyük olması eş doğrusallık problemi olduğunu gösterir (Hair vd., 2010). Hem doğrusal etkiler hem de faktörleri oluşturan maddeler için VIF değerleri ayrı ayrı kontrol edilmiş ve tümünün 5'ten küçük olduğu görülmüştür. Buna göre ölçüm modelinde eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır.

5.3. Betimleyici İstatistikler

Tabachnick vd.'ne göre (2013) verilerin normal dağılım göstermesi için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında kalması gerekmektedir ve araştırma değişkenleri buna göre normal dağılım göstermektedir. Çarpıklık ve Basıklık değerleri ile birlikte ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Betimleyici İstatistikler

	$\bar{X} \pm ss$	Aralık	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
OVD	3,776±0,431	2,64-5,00	0,830	1,163
DMA	3,710±0,459	2,60-5,00	0,682	1,019
PRA	3,711±0,492	2,33-5,00	0,402	0,857
ELA	3,735±0,475	2,33-5,00	0,619	1,100
BUC	3,842±0,398	2,67-5,00	0,242	1,095

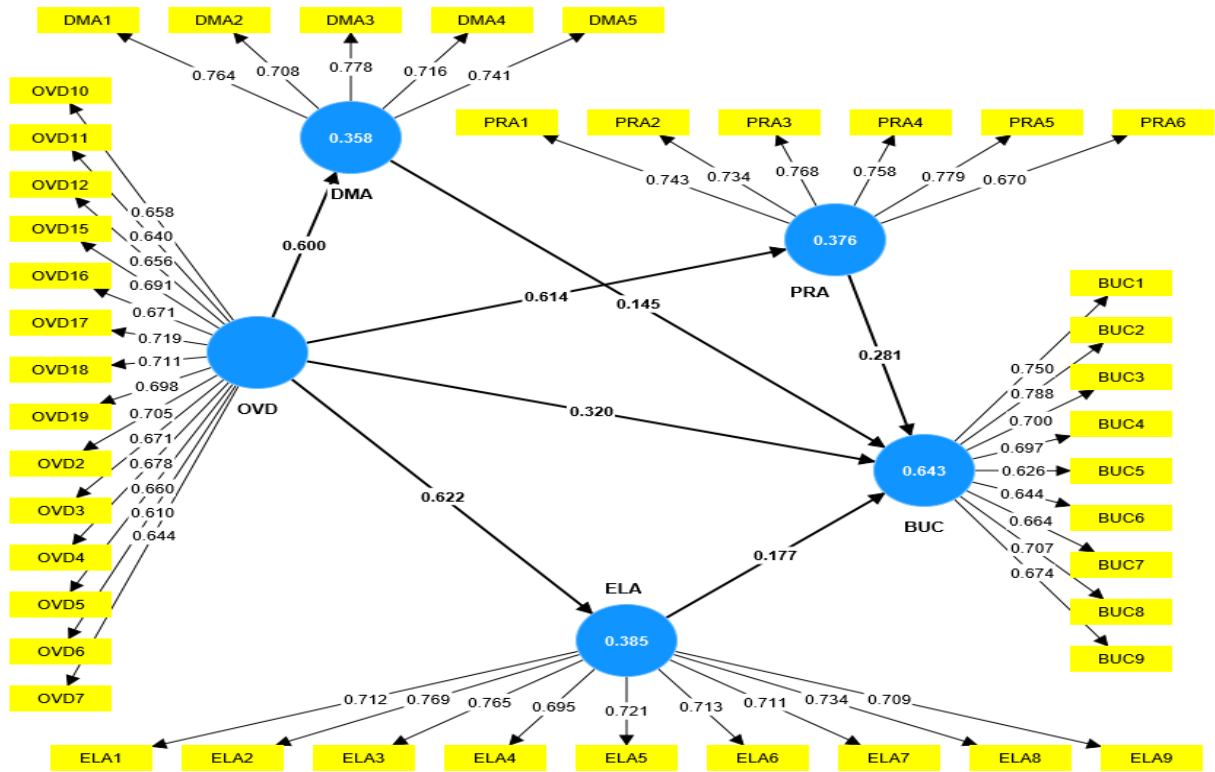
5.4. Hipotez Testleri

Doğrudan ve aracılık etkilerine ilişkin hipotezlerin test edilmesi için kurulan ilk YEM Şekil 2’de sunulmuştur. Kurulan modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5. Araştırma Modeli Uyum İndeksleri

İndeks	Model değeri	Gerekli Değer	Kaynak
SRMR	0,075	<0,08	Hu ve Bentler (1999)
NFI	0,898	>0,90	Bentler ve Bonett (1980)
GoF	0,146	0,10<GoF<0,25 (orta) 0,25<GoF<0,36 (iyi) >0,36 (çok iyi)	Wetzels vd. (2009)

Tablo 5’te yer alan uyum indekslerine göre kurulan model literatürün öngördüğü iyi uyum kriterlerini karşılamaktadır.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 2’de görülen YEM’de 7 doğrusal ve 3 aracı etki test edilmiş olup, hipotezlerin kabul durumunu gösteren analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Araştırma YEM Katsayıları

	β	ss	t	p	Sonuç
Doğrudan Etkiler					
OVD -> BUC (H ₁)	0,320	0,041	7,875	0,000	Kabul
OVD -> DMA (H _{2a})	0,600	0,039	15,227	0,000	Kabul
OVD -> PRA (H _{2b})	0,614	0,039	15,876	0,000	Kabul
OVD -> ELA (H _{2c})	0,622	0,038	16,363	0,000	Kabul
DMA -> BUC (H _{3a})	0,145	0,061	2,352	0,019	Kabul
PRA -> BUC (H _{3b})	0,281	0,079	3,573	0,000	Kabul
ELA -> BUC (H _{3c})	0,177	0,060	2,953	0,003	Kabul
Aracı Etkiler					
OVD -> DMA -> BUC (H _{4a})	0,087	0,037	2,340	0,019	Kabul
OVD -> PRA -> BUC (H _{4b})	0,172	0,049	3,526	0,000	Kabul
OVD -> ELA -> BUC (H _{4c})	0,110	0,038	2,902	0,004	Kabul

Tablo 6’da yer alan doğrudan etki analiz sonuçlarına göre tüm eksojen değişkenler, endojen değişkenler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yaratmaktadır. Spesifik olarak örgütsel vatandaşlık davranışı, bilgi uçurma ($\beta=0,320$; $t=7,875$ ve $p<0,001$), dağıtım adaleti ($\beta=0,600$; $t=15,227$ ve $p<0,001$), prosedür adaleti ($\beta=0,614$; $t=15,876$ ve $p<0,001$) ve etkileşimsel adaleti ($\beta=0,622$; $t=16,363$ ve $p<0,001$) pozitif yönde etkilemektedir. Bununla birlikte bilgi uçurmanın üzerinde dağıtım adaleti ($\beta=0,145$; $t=2,352$ ve $p<0,05$), prosedür adaleti ($\beta=0,281$; $t=3,573$ ve $p<0,001$) ve etkileşimsel adaletin ($\beta=0,177$; $t=2,953$ ve $p<0,001$) pozitif etkisi tespit edilmiştir. Bu değerlendirmeler ışığında H₁, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{3a}, H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Diğer taraftan aracılık rolünün belirlenmesi için yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel adaletin aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Spesifik olarak örgütsel vatandaşlık davranışının bilgi uçurmaya etkisinde örgütsel adalet faktörleri olan dağıtım adaleti ($\beta=0,087$; $t=2,340$ ve $p<0,05$), prosedür adaleti ($\beta=0,172$; $t=3,526$ ve $p<0,001$) ve etkileşimsel adalet ($\beta=0,110$; $t=2,902$ ve $p<0,05$) aracı rol üstlenmektedir. Bu sonuçlara dayanarak H_{4a}, H_{4b} ve H_{4c} hipotezleri kabul edilmiştir.

6. Tartışma ve Sonuç

Örgütler modern iş dünyasının inceliklerini keşfettikçe, etik davranışları teşvik etmenin ve şeffaflığı korumanın önemi de giderek daha belirgin hale gelmektedir. Bu etik söylemin merkezinde, bireysel eylemler ile örgütün kolektif bütünlüğü arasında köprü kuran bir eylem olan bilgi uçurma olgusu yatmaktadır. Bu araştırma, beyaz yakalı çalışanlar bağlamında ÖVD ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi, örgütsel adaletin aracılık rolüne odaklanarak incelemiştir. Araştırma, çalışanların suiistimalleri bildirme tercihlerini yönlendiren temel mekanizmaları çözmeye ve böylece çağdaş örgütlere nüfuz eden etik dinamiklerin daha derin bir şekilde anlamaya çalışma amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ÖVD, çalışanların bilgi uçurma eylemleri üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Seçkin ve Karasoy’a (2012) göre ÖVD ve bilgi uçurma arasındaki ilişkinin temelinde çalışanların gönüllülük anlayışı yatmaktadır. Örgüt içerisindeki yasadışı, ahlak dışı veya gayrimeşru uygulamaların harekete geçebilecek taraflara ifşa edilmesi ÖVD’nin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Near ve Miceli, 1985; Jubb, 1999). Elde edilen bu bulgunun ortaya çıkmasında ÖVD’nin çalışanlar arasında yüksek farkındalık, ayrıcalıklı bilgilere erişim, etik ikilemler ve sorumluluk duygusu geliştirme potansiyeli ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. ÖVD’ye katılım, bireylere örgütlerinin faaliyetleri hakkında daha kapsamlı bir anlayış sağlayarak onları adaletsizlik, etik dışı davranış veya haksız muamele durumlarına karşı daha duyarlı hale getirebilir. Bu durum, ÖVD’nin

teşvik ettiği daha güçlü bir bağlılık ve sorumluluk duygusuyla birleştiğinde, çalışanları etik çatışmalarla karşı karşıya kaldıklarında veya örgütsel başarıya yönelik çabaları ile suistimalin varlığı arasında bir uyumsuzluk algıladıklarında bilgi uçurmaya sevk edebilir. Konu hakkında literatürde yer alan araştırmalardan Ertürk (2016) mevcut bulguya paralel şekilde ÖVD ile bilgi uçurma arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Kızıloğlu (2018) araştırma sonucu da ÖVD ile bilgi uçurma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu desteklemektedir.

Araştırmanın ikinci bulgusuna göre ÖVD'nin, örgütsel adalet boyutları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet üzerinde ayrı ayrı pozitif etkileri vardır. Resmi rol gerekliliklerini aşan gönüllü eylemleri kapsayan ÖVD (Organ, 1988), çalışanların ekstra çabaları ile ödüllerin eşit dağıtımında göze çarpan bir bağlantı sergileyerek (Greenberg, 1993) ödül dağılımında bir eşitlik akımı oluşturmada ve daha sonra kazanılan karşılığın somut bir şekilde gösterilmesi yoluyla dağıtımsal adalet algısını güçlendirmektedir (Moorman, 1991). Buna paralel olarak ÖVD, karar alma süreçlerine katılımcı bir ahlak aşılıyarak çalışanların prosedürel adalet algılarını güçlendirir; çünkü çalışanların ÖVD açısından zengin ortamı, prosedürlerin kapsayıcılığını, şeffaflığını ve nesnellliğini vurgular ve kararların işbirliği içinde formüle edildiği ve sistematik olarak tarafsız olduğuna dair kolektif bir duyguyu teşvik eder (Moorman, 1991; Skarlicki, Folger ve Tesluk, 1999). Ayrıca, ÖVD'nin işbirlikçi, meslektaşça davranışlara olan sarsılmaz bağlılığı karşılıklı saygı, uyumlu etkileşim ve destekleyici bir yoldaşlık ortamı yaratarak (LePine, Erez ve Johnson, 2002), örgüt içinde kişiler arası adil muamele ve iletişim algısını ve dolayısıyla etkileşimsel adaleti besler (Ali, Abu, Aminah ve Bahaman, 2008; Ndoja ve Malekar, 2020). Literatürdeki diğer araştırma bulguları da mevcut bulguya paralel şekilde ÖVD ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif ilişki belirlemiştir (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019; Konyalılar, 2022; Nguyen ve Le, 2023).

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre örgütsel adalet algısına ilişkin boyutlar olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet, çalışanların bilgi uçurma eylemlerini ayrı ayrı pozitif etkilemektedir. Çalışanların örgütün etik standartlara ve şeffaflığa bağlılığını algılamalarının bir sonucu olarak ilkelerden sapmaları ortaya çıkarma ve düzeltme yaklaşımının uyandırdığı sorumlulukla bilgi uçurma davranışı geliştirmesi beklenmektedir (Mrowiec, 2022). Seifert vd. (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunda da dağıtım adaletine ilişkin yüksek algıların yüksek bilgi uçurma eylemi sonuçlandığı belirlenmiştir. Bununla birlikte adil karar alma süreçleri ve ilgili paydaşların katılımına ilişkin algıya bağlı olarak çalışanlar, örgütün yasal süreçlere ve etik yönetişime olan bağlılığını fark eder ve buna bağlı olarak da etik olmayan uygulamaların bildirilmesi için bilgi uçurma davranışını geliştirebilir. Alper Ay (2018) ve Seifert vd. (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da mevcut bulguya paralel şekilde prosedür adaletinin bilgi uçurma davranışı üzerinde pozitif etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan kişiler arası saygılı ve düşünceli muameleyi merkeze alan etkileşimsel adalet, çalışanlar açık iletişime ve kapsayıcılığa değer veren bir örgüt kültürüyle karşılaştıklarında bilgi uçurma davranışını tetikleyebilir ve böylece etik suistimale ilgili endişelerini dile getirmeleri için onları güçlendirir (Seifert vd., 2014). Yürür ve Nart (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunda da mevcut bulguya paralel şekilde etkileşimsel adaletin bilgi uçurma davranışı için bir belirleyici olduğu ve bilgi uçurma eylemi üzerinde pozitif etki yarattığı belirlenmiştir. Esasen, örgütsel adaletin bu boyutları, çalışanların algıladıkları örgütsel adaleti pekiştirmek için etik olmayan veya yasadışı faaliyetleri ifşa etmeye motive olmaları ve böylece örgütsel çerçevede şeffaflığı ve etik davranışı teşvik etmeleri nedeniyle, toplu olarak bilgi uçurma davranışı için tetik mekanizması üstlenebilir. Literatürde yer alan diğer araştırma sonuçları da mevcut bulguyu desteklemektedir (Wijayanti ve Yandra, 2020; Setiawan, Utami ve Pesudo, 2020; Kelekçioğlu ve Ay, 2022; Köse vd., 2023).

Araştırmanın son bulgusuna göre dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet, ÖVD'nin bilgi uçurmaya etkisinde ayrı ayrı aracı rol üstlenmektedir. Çalışanlar ÖVD'ye katıldıkça, örgüt hakkında olumlu algılar biriktirerek psikolojik sahiplenme duygusuna katkıda bulunurlar (Rassuli, 2005; Oplatka, 2009). Dağıtımsal adaletin varlığı bu sahiplenme duygusunu güçlendirir, çünkü ödüllerde algılanan adalet çalışanların çabalarını onaylar ve kurumun refahına olan bağlılıklarını artırır (Moorman, 1991). Bu artan bağlılık da, etik ihlaller gözlemlendiğinde ihbarda bulunma olasılığını etkiler, çünkü çalışanlar örgütsel bütünlüğün korunmasında menfaat sahibi olduklarını algırlar (Seifert vd., 2010). Bununla birlikte araştırma bulgusu ÖVD ve bilgi uçurma arasındaki olumlu ilişkinin, çalışanlar adil ve şeffaf karar alma süreçleri algıladıklarında güçlendiğini göstermektedir. Prosedür adaleti, örgütün etik

kaygıları ele alma mekanizmalarına güven duygusu aşılayarak, çalışanları cezalandırılma korkusu olmadan suistimallere ilişkin gözlemlerini dile getirme konusunda cesaretlendirir. Çalışanların endişelerinin örgüt tarafından dikkate alınacağına duyduğu güven çerçevesindeki prosedür adaleti, ÖVD yoluyla yaratılan iyi niyeti etik açıdan sorumlu eylemlere kanalize ederek bilgi uçurma davranışını yaratabilir. Diğer taraftan çalışanların gördüğü saygılı ve destekleyici kişilerarası muamele, örgütün refahına yönelik bir aidiyet ve ahlaki görev duygusunu geliştirirken; etkileşimsel adalet, çalışanların etik olmayan uygulamalarla ilgili endişelerini dile getirme konusunda kendilerini rahat ve güvende hissettikleri bir ortamı teşvik ederek ÖVD'nin etkinliğini artıracaktır. Bu olumlu sosyal alışveriş, çalışanları sadakat duygusu ve paylaşılan etik değerlerle gözlemlenen suistimalleri dile getirme konusunda daha da motive edecektir.

Araştırma örneklemini oluşturan 448 beyaz yakalı hizmet sektörü çalışanları ile test edilen hipotez sonuçlarına dayanarak, hizmet sektörü başta olmak üzere diğer tüm sektörlerdeki örgütler için genellenebilecek hem teorik hem de örgütsel bağlamlardaki pratik uygulamalar için uygun olan çıkarımlar yapılabilir. Stratejik bir bakış açısıyla, yüksek hesap verebilirlik ve etik uyum ile karakterize edilen bir kültür geliştirmeyi amaçlayan örgütler, ÖVD girişimlerinin potansiyelinden yararlanmaya odaklanmalıdır. ÖVD'yi teşvik ederek, örgütler sadece çalışanlar arasında artan bir sorumluluk duygusunu beslemekle kalmaz, aynı zamanda potansiyel olarak örgütün bütünlüğünü koruyan bilgi uçurma faaliyetlerine kadar uzanan vicdani eylemlere elverişli bir ortam yaratabilir. ÖVD ve bilgi uçurma arasındaki simbiyotik ilişkiden yararlanarak, uygulayıcılar stratejik olarak sadece çalışanlar arasında isteğe bağlı davranışları teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda bilgi uçurmayı sorumlu ve değerli bir eylem olarak konumlandırarak girişimler tasarlayabilirler. ÖVD'nin bilgi uçurmanın bir öncülü olduğunu kabul eden örgütler, etik farkındalığı artıran eğitim programları ve iletişim stratejileri geliştirebilir ve böylece ilkeli ifşaatlara meyilli bir işgücünü besleyebilirler.

Bununla birlikte dağıtım, prosedür ve etkileşim yönlerini kapsayan örgütsel adaletin tespit edilen aracılık rolü, örgütsel uygulamaların kapsamlı bir şekilde yeniden ayarlanmasını gerektirmektedir. Örgütsel adaletin ÖVD ve ihbarcılık arasındaki etkileşimde bir aracı olarak kabul edilmesi, işyerinde adaleti artırmaya yönelik çok yönlü bir yaklaşımın gerekliliğini vurgulamaktadır. Bulgular ışığında örgütler, kaynakların dağıtımında tarafsızlık, karar alma süreçlerinde şeffaflık ve çalışanlara saygılı davranılmasını sağlamak için politika ve prosedürlerini proaktif bir şekilde iyileştirmeye çağrılmaktadır. Adil bir örgütsel iklimin geliştirilmesi sadece çalışanların adalet algısını güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda bilgi uçurmanın gerçekleşebileceği kanalları da güçlendirir. Örgütsel adaleti güçlendirmek için yatırım yapan örgütlerin, çalışanların yanlışları bildirme istekliliğinde bir artışa tanık olmaları, güven ortamını teşvik ederken örgütsel bütünlüğü korumaları muhtemeldir.

Bu ilişkilerin ışığında, uygulayıcıların ÖVD, örgütsel adalet ve ihbarcılığı bütünsel olarak entegre eden rafine stratejiler geliştirmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Örgütler bu sinerjik ilişkilerden yararlanarak etik pusulalarını stratejik olarak güçlendirebilir, uyumlu ve etik açıdan sağlam bir ekosistem oluşturabilirler. Liderler bu değişkenlerin ilişkisini göz önünde bulundurarak karar alma mekanizmalarını şekillendirdikçe; örgütlerde etik davranış, şeffaflık ve hesap verilebilirliğin daha güçlü olduğu bir örgüt kültürü yaratılabilir. Böylesi çok yönlü bir strateji sadece güçlü bir etik temel oluşturmakla kalmayacak, aynı zamanda bilgi uçurmanın vicdani bir eylem olarak görüldüğü bir kültür geliştirecek ve etik ihlallere karşı örgütsel uyanıklığı güçlendirecektir.

Araştırma ÖVD, örgütsel adalet ve bilgi uçurma arasındaki çok yönlü ilişkilere ışık tutarken, bazı sınırlamalar çerçevesinde şekillenmiştir. İlk olarak, araştırma 448 beyaz yakalı hizmet sektörü çalışanından oluşan belirli bir demografik grupla sınırlıdır ve bu durum bulguların farklı örgütsel bağlamlara veya sektörlere genellenebilirliğini potansiyel olarak sınırlamaktadır. Bununla birlikte araştırma kapsamında katılımcıların çalıştıkları firma büyüklüğü, firmanın bulunduğu şehir ve yaşanılan şehir gibi özellikleri araştırmada ele alınmamıştır. Gelecekteki araştırmalar, farklı sektör, işletme büyüklüğü, şehir ve örgütsel statülerden örneklem seçimi ile araştırma modelini tekrarlayabilir. Özellikle beyaz yakalı ve mavi yakalılar arasında yapılacak karşılaştırma çalışmalarının önemli olduğu düşünülmektedir. İkinci olarak, mevcut araştırma önyargılara veya sosyal arzu edilebilirlik etkilerine yol açabilecek öz bildirim dayalı anket verilerinden beslenmektedir. Gelecekteki araştırmalarda objektif ölçümlerin veya üst değerlendirmeleri ve arşiv kayıtları gibi alternatif veri kaynaklarının dahil edilmesi, mevcut sınırlılığı engelleyerek farklı bakış açıları ile elde edilmiş genellenebilirliği yüksek

çıktılar doğurabilir. Son olarak, araştırmada örgütsel adaleti bir aracı olarak tanımlarken, diğer potansiyel aracı değişkenlerin rolü keşfedilmeye açıktır. Gelecekteki araştırmalarda ÖVD-bilgi uçurma ilişkisini destekleyen alternatif mekanizmaların araştırılması, bu karmaşık dinamiğin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2020). Etkileşimsel Adaletin Çalışanların Sessizlik Davranışı Üzerine Etkisi: Negatif Duyguların Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 663-675. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.869>
- Ackfeldt, A. L. ve Coote, L. V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of business research*, 58(2), 151-159. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(03\)00110-3](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(03)00110-3)
- Afthanorhan, W. M. A. B. W. (2013). A comparison of partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) and covariance based structural equation modeling (CB-SEM) for confirmatory factor analysis. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(5), 198-205. Erişim adresi: https://www.ijesit.com/Volume%202/Issue%205/IJESIT201305_27.pdf
- Ali, A., Abu, D. S., Aminah, A. ve Bahaman, A. S. (2008). The relationship between leader-member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behaviour. *African Journal of Business Management*, 2(8), 138-145. Erişim adresi: <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/6ABBB3B17122>
- Alper Ay, F. (2018). Adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak, örgütsel adaletin whistleblowing (ifşa etme) niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246-266. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.522>
- Bahrami, M. A., Salehi, M., Barati, O., Ranjbar Ezzatabadi, M., Montazer-alfaraj, R. ve Dehghani Tafti, A. (2016). Nurses' voluntary extra work in the hospital: The role of managers' decision-making style. *International Journal of Healthcare Management*, 9(3), 155-162. <https://doi.org/10.1080/20479700.2016.1142047>
- Bartlett, J.M., Kotrlık, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50. Erişim adresi: <https://www.opalco.com/wp-content/uploads/2014/10/Reading-Sample-Size1.pdf>
- Basım, H. ve Şeşen, H. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/38081>
- Bentler, P. M., ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-600. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Biernacki, P. ve Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00316.x>
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81, 579-585. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Brennan, N. ve Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61-87. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2006.12.002>
- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde whistleblowing (bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/403128>

- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/289164>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley and Sons.
- Colquitt, J. A., Noe, R. A. ve Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel psychology*, 55(1), 83-109. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00104.x>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J. ve Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 1-113). Emerald Group Publishing Limited.
- Doğan, E. (2022). Örnek Olaylarla Bilgi Uçurma Davranışına Yönelik Yönetici ve Öğretmen Görüşleri. *Baskent University Journal of Education*, 9(2), 180-192. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3170178>
- Dozier, J. B. ve Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279105>
- Dungan, J., Waytz, A. ve Young, L. (2015). The psychology of whistleblowing. *Current Opinion in Psychology*, 6, 129-133. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.07.005>
- Erday, A.U. (2012). Beyaz yakalıların tanımlanması üzerine. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 65-80. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235325>
- Ertürk, A. (2016). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior for high school teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-22. Erişim adresi: <https://www.eduscires.com/articles/the-relationship-between-whistleblowing-and-organizational-citizenship-behavior-for-high-schoolteachers.pdf>
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Gökçe, A. T. (2014). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 261-282. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/786798>
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270. <https://doi.org/10.1007/BF01385031>
- Greenberg, J. (1993). Justice and organizational citizenship: A commentary on the state of the science. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 249-256. <https://doi.org/10.1007/BF01419448>
- Gurbuz, S., Ayhan, O. ve Sert, M. (2016). Organizational justice and organization citizenship behavior relationship: a meta-analysis on studies in Turkey. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(77), 61-79. Erişim adresi: <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/organizational-justice-and-organization-citizenship-behavior-rela>
- Gürbüz, S. ve Mert, İ. S. (2009). Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik uygulaması: Kamuda görgül bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 42(3), 117-139. Erişim adresi: <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/96822/>
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.

- Hollensbe, E. C., Khazanchi, S. ve Masterson, S. S. (2008). How do I assess if my supervisor and organization are fair? Identifying the rules underlying entity-based justice perceptions. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1099-1116. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35732600>
- Hu, L.-t., and Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification, *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94. <https://doi.org/10.1023/A:1005922701763>
- Kang, M. M. (2023). Whistleblowing in the public sector: a Systematic literature review. *Review of Public Personnel Administration*, 43(2), 381-406. <https://doi.org/10.1177/0734371X221078784>
- Kelekçiöğlü, L. ve Ay, F. A. (2022). Örgütsel Adalet Algılamasının İfşa Niyetine ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 44-65. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.920>
- Kiziloglu, M. (2018). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behaviour in textile sector. *International Journal of Organizational Leadership-IJOL*. Erişim adresi: <https://ssrn.com/abstract=3337653>
- Koçak, D. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 1001-1024. <https://doi.org/10.26466/opus.556322>
- Konyalılar, N. (2022). Havayolu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2117-2127. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1492>
- Köse, S., Bursalı, Y. M. ve Dolma, S. (2023). Örgütsel Adalet ve Yönetici Desteği ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 18(1), 305-325. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.66883>
- Lee, J. (2001). Leader-member exchange, perceived organizational justice, and cooperative communication. *Management Communication Quarterly*, 14(4), 574-589. <https://doi.org/10.1177/0893318901144002>
- LePine, J. A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- Liang, J., Farh, C. I. ve Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71-92. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0176>
- Little, R. J. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American statistical Association*, 83(404), 1198-1202. <https://doi.org/10.1080/01621459.1988.10478722>.
- Mansbach, A. ve Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing ethics*, 17(4), 483-490. <https://doi.org/10.1177/0969733010364898>
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1994). Whistleblowing: Reaping the benefits. *Academy of Management Perspectives*, 8(3), 65-72. <https://doi.org/10.5465/ame.1994.9503101177>
- Monroe, K. R. (1994). A fat lady in a corset: Altruism and social theory. *American Journal of Political Science*, 861-893. <https://doi.org/10.2307/2111725>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>

- Mrowiec, D. (2022). Factors influencing internal whistleblowing. A systematic review of the literature. *Journal of Economics and Management*, 44(1), 142-186. <https://doi.org/10.22367/jem.2022.44.07>
- Ndoja, K. ve Malekar, S. (2020). Organisational citizenship behaviour: a review. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(2), 89-104. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2020.110629>
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Nguyen, P. N. D. ve Le, D. N. T. (2023). Understanding Organizational Citizenship Behaviour through Organizational Justice and its Consequences among Vietnamese's Universities Employees. *Emerging Science Journal*, 7, 93-110. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-SIED2-08>
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389. <https://doi.org/10.1108/09513540910970476>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Ozsoy, N. ve Beduk, A. (2015). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behaviour. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 193-203. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v5-i4/1567>
- Park, H., Rehg, M. T. ve Lee, D. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A study of South Korean Public Employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-5366-0>
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1995). An examination of substitutes for leadership within a levels-of-analysis framework. *The leadership quarterly*, 6(3), 289-328. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90011-X](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90011-X)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Rönkkö, M. ve Cho, E. (2022). An updated guideline for assessing discriminant validity. *Organizational Research Methods*, 25(1), 6-14. <https://doi.org/10.1177/1094428120968614>
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Seçkin, Z. ve Karasoy, H. A. (2012). A conceptual study on the relationship between the importance of whistle-blowing and organizational citizenship behavior. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 6(1), 50-58.
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W. ve Martin, R. B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: A research note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157-168. <https://doi.org/10.2308/bria-50587>
- 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(7), 707-717. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.002>

- Setiawan, J. W., Utami, I. ve Pesudo, D. A. A. (2020). Whistleblowing intention in organizational justice & ethical climate: An experimental study. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 10(1), 103-114. <https://doi.org/10.22219/jrak.v10i1.10394>
- Skarlicki, D. P., Folger, R. ve Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42(1), 100-108. <https://doi.org/10.5465/256877>
- Soyalın, M. ve Kerse, G. (2020). Örgütsel adaletin hastayken işe gelme (presenteeism) davranışına etkisi: "Hangi adalet türü presenteeizmin belirleyicisidir?". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 190-198. <https://doi.org/10.33206/mjss.493189>
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Trevino, L. K. ve Weaver, G. R. (2001). Organizational justice and ethics program "follow-through": Influences on employees' harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651-671. <https://doi.org/10.2307/3857765>
- Turnipseed, D. L. ve Rassuli, A. (2005). Performance perceptions of organizational citizenship behaviours at work: A bi-level study among managers and employees. *British Journal of Management*, 16(3), 231-244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00456.x>
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. ve Parks, J. M. (1995). Extra role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. LL Curamings, BM Staw, eds. *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Van Dyne, L., Graham, J. ve Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 762-802. <https://doi.org/10.5465/256600>
- Vaske, J. J., Beaman, J., ve Sponarski, C. C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's Alpha. *Leisure Sciences*, 39(2), 163-173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1127189>
- Vey, M. A. ve Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: Which are we measuring?. *Human Performance*, 17(1), 119-135. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1701_6
- Welbourne, T. M., Balkin, D. B. ve Gomez-Mejia, L. R. (1995). Gainsharing and mutual monitoring: A combined agency-organizational justice interpretation. *Academy of Management Journal*, 38(3), 881-899. <https://doi.org/10.5465/256750>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., ve Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Wijayanti, D. M. ve Yandra, F. P. (2020). The role of incentives, emotional connection, and organizational justice in establishing an effective whistleblowing system: An experimental study. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 51-68. <https://dx.doi.org/10.24815/jdab.v6i2.13785>
- Williams, S. ve Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of psychology*, 133(6), 656-668. <https://doi.org/10.1080/00223989909599771>
- Yen, H. R., Li, E. Y. ve Niehoff, B. P. (2008). Do organizational citizenship behaviors lead to information system success?: Testing the mediation effects of integration climate and project management. *Information & Management*, 45(6), 394-402. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.04.004>

- Yıldız, H. ve Tani, E. (2019). Bilgi uçurma davranışının öncülleri ve sonuçları. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 7(14), 53-67. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/619599>
- Yılmaz, E. Z. ve Bayram, A. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Etiksel İfşa Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 246-267. <https://doi.org/10.33206/mjss.518972>
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148. Erişim adresi: https://ktu.edu.tr/dosyalar/sbe_e5ace.pdf

Research Article

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bilgi Uçurmaya (Whistleblowing) Etkisinde
Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**

*The Role of Organizational Justice Perception in the Effect of Organizational Citizenship
Behavior on Whistleblowing: A Research on White Collar Employees*

Zeki ÇETİN

Dr. Öğr. Gör., İstanbul Arel Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

zekicetin@arel.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-8240-2155>

Extensive Summary

Whistleblowing involves a conscientious act in which employees proactively report cases of organizational misconduct to the relevant authorities (Doğan, 2022; Kang, 2023). Whistleblowing, which can be seen as a symbol of ethical consciousness that observes the delicate balance between individual conscience and collective responsibility, assumes the responsibility to mitigate hidden dangers that may damage the organizational fabric (Mansbach & Bachner, 2010; Gökçe, 2014; Doğan, 2022).

Organizational citizenship behavior (OCB) is shown as an integral part of whistleblowing. OCB, which embodies voluntary acts of individual initiative beyond formal job requirements to improve organizational functioning and effectiveness, exemplifies the tendency of employees to voluntarily contribute to the well-being of their organizations by taking actions such as helping colleagues, going the extra mile, or supporting organizational values (Borman, 2004). These behaviors, although not mandatory, play an instrumental role in shaping the overall organizational culture and productivity and shape conscientious actions that enable employees to report cases of organizational misconduct to the relevant authorities (Seçkin & Karasoy, 2012; Ozsoy & Beduk, 2015; Ertürk, 2016; Kiziloğlu, 2018; Yıldız & Tani, 2019; Yılmaz & Bayram, 2019).

Along with OCB, organizational justice perception, which represents employees' subjective evaluations of justice and fairness in organizational practices, is another cognitive construct that affects employees' attitudes, behaviors and reactions (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010). If the perception of organizational justice is positioned correctly by the employee, it is expected that participation in actions that benefit the organization and especially the act of whistleblowing will come to the fore (Seifert, Sweeney, Joireman, & Thornton, 2010; Kelekçioğlu & Alper Ay, 2022). The research results in the literature reveal that there is a positive relationship between the organizational justice factors of distributive justice, procedural justice and interactional justice and whistleblowing (Kelekçioğlu & Ay, 2022; Köse, Bursalı, & Dolma, 2023). In addition, research results in the literature reveal that there are positive relationships between OCB and organizational justice and its sub-dimensions of distributive justice, procedural justice and interactional justice (Gürbüz, Ayhan, & Sert, 2016; Alanoğlu & Demirtaş, 2019; Konyalılar, 2022; Nguyen & Le, 2023).

When examined in terms of white-collar employees (Erdayı, 2012), who are characterized by their participation in information-oriented, cognitive tasks in office environments and equipped with special training and expertise, whistleblowing is thought to have a direct impact on the future of organizations. However, it is predicted that employees who are more inclined to OCB are more likely to participate in whistleblowing activities, especially when they perceive a higher degree of organizational justice; whereas the link between OCB and whistleblowing is weakened when organizational justice is perceived

as deficient. Based on this point, this study aims to determine the mediating role of perceived organizational justice in the effect of OCB on whistleblowing among white-collar employees.

The hypotheses to be tested within the scope of the research are listed below:

H₁: Organizational citizenship behavior has a positive effect on whistleblowing.

H₂: Organizational citizenship behavior has a positive effect on organizational justice.

H_{2a}: Organizational citizenship behavior has a positive effect on distributive justice.

H_{2b}: Organizational citizenship behavior has a positive effect on procedural justice.

H_{2c}: Organizational citizenship behavior has a positive effect on interactional justice.

H₃: Organizational justice perception has a positive effect on whistleblowing.

H_{3a}: Distributive justice perception has a positive effect on whistleblowing.

H_{3b}: Procedural justice perception has a positive effect on whistleblowing.

H_{3c}: Interactional justice perception has a positive effect on whistleblowing.

H₄: Organizational justice perception has a mediating role in the effect of organizational citizenship behavior on whistleblowing.

H_{4a}: Distributive justice perception has a mediating role in the effect of organizational citizenship behavior on whistleblowing.

H_{4b}: Procedural justice perception has a mediating role in the effect of organizational citizenship behavior on whistleblowing.

H_{4c}: Interactional justice perception has a mediating role in the effect of organizational citizenship behavior on whistleblowing.

The population of the study consists of white-collar service-sector employees working in public and private sectors across Turkey. In determining the minimum sample size, Cochran (1977) sampling calculation was used since the number of the population could not be determined (Bartlett, Kotrlik, & Higgins, 2001). In the calculation made for 5% significance level, the minimum sample size was determined as 267. The link to the online questionnaire form was sent to white-collar workers in the researcher's immediate vicinity via social media channels and e-mail, and responses were received from 487 participants within the framework of the snowball sampling technique. After the elimination of unsuitable participant responses for analysis, the research sample consisted of 448 white-collar service-sector employees.

The questionnaire form used to collect the research data consists of four sections. In the first part, a demographic information form consisting of 7 questions was used to obtain information on gender, age, marital status, education level, sector of employment, number of years of experience in the current organization and number of years of experience in the current sector. The second part of the questionnaire form includes the 19-item Organizational Citizenship Behavior Scale developed by Vey and Campbell (2004) and Williams and Shiaw (1999) and adapted into Turkish by Basım and Şeşen (2006). The 20-item Organizational Justice Scale developed by Niehoff and Moorman (1993) and adapted into Turkish by Gürbüz and Mert (2009) was used in the following part of the form. The scale has a three-factor structure as distributive justice, procedural justice and interactional justice. In the last part, the 9-item Whistleblowing Scale developed by Park, Rehg and Lee (2005) and adapted into Turkish by Sayğan (2011) was used.

The research data were analyzed by partial least squares method using Smart PLS 4. The characteristics of the sample were first presented, followed by reliability, confirmatory factor analysis (CFA) and validity analyses of the scales. Structural equation modeling (SEM) was used to test the hypotheses. The findings were evaluated at 95% confidence interval and 5% significance level.

According to the direct effect analysis results, all exogenous variables have a statistically significant effect on endogenous variables. Specifically, organizational citizenship behavior positively affects

whistleblowing ($\beta=0.320$, $t=7.875$, $p<0.001$), distributive justice ($\beta=0.600$, $t=15.227$, $p<0.001$), procedural justice ($\beta=0.614$, $t=15.876$, $p<0.001$) and interactional justice ($\beta=0.622$, $t=16.363$, $p<0.001$). In addition, distributive justice ($\beta=0.145$, $t=2.352$, $p<0.05$), procedural justice ($\beta=0.281$, $t=3.573$, $p<0.001$) and interactional justice ($\beta=0.177$, $t=2.953$, $p<0.001$) have positive effects on whistleblowing. In the light of these evaluations, hypotheses H₁, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{3a}, H_{3b} and H_{3c} were accepted.

According to the results of the analysis conducted to determine the mediating role, it was determined that organizational justice has a mediating role. Specifically, the organizational justice factors of distributive justice ($\beta=0.087$, $t=2.340$, $p<0.05$), procedural justice ($\beta=0.172$, $t=3.526$, $p<0.001$) and interactional justice ($\beta=0.110$, $t=2.902$, $p<0.05$) mediate the effect of organizational citizenship behavior on whistleblowing. Based on these results, hypotheses H_{4a}, H_{4b} and H_{4c} are accepted.

Based on the research findings, organizations aiming to develop a culture characterized by high accountability and ethical compliance should focus on harnessing the potential of OCB initiatives. By encouraging OCB, organizations can not only foster an increased sense of responsibility among employees but also create an environment conducive to conscientious actions, potentially extending to whistleblowing activities that protect the integrity of the organization. Recognizing that OCB is an antecedent of whistleblowing, organizations can develop training programs and communication strategies that increase ethical awareness, thereby nurturing a workforce inclined towards principled disclosures.

However, the identified mediating role of organizational justice, which encompasses distributive, procedural and interactional aspects, requires a comprehensive recalibration of organizational practices. The recognition of organizational justice as a mediator in the interaction between OCB and whistleblowing highlights the need for a multifaceted approach to enhance justice in the workplace. In light of the findings, organizations are called upon to proactively improve their policies and procedures to ensure impartiality in the allocation of resources, transparency in decision-making processes, and respectful treatment of employees. Developing a fair organizational climate not only strengthens employees' perceptions of fairness, but also strengthens the channels through which whistleblowing can occur.

The research is limited to a specific demographic group of 448 white-collar employees, potentially limiting the generalizability of the findings to different organizational contexts or sectors. Future research could replicate the research model by selecting samples from different sectors and organizational statuses. On the other hand, the current research is based on self-reported survey data, which may lead to bias or social desirability effects. In future research, the inclusion of objective measures or alternative data sources such as supervisory evaluations and archival records may prevent the current limitation and provide highly generalizable outputs obtained from different perspectives. Finally, while the study identified organizational justice as a mediator, the role of other potential mediating variables is open to be explored. Future research exploring alternative mechanisms supporting the OCB-whistleblowing relationship may provide a more comprehensive understanding of this complex dynamic.