

Kontrol Odağının Bilgi Uçurmaya Etkisinde Etik Liderliğin Rolü The Role of Ethical Leadership in the Effect of Locus of Control on Whistleblowing

İlkay ERARSLAN  ^a

^a İstanbul Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul, Türkiye.
ilkaye@beykent.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış Kontrol Odağı Bilgi Uçurma Etik liderlik Gönderilme Tarihi 29 Temmuz 2025 Revizyon Tarihi 28 Ocak 2026 Kabul Tarihi 15 Şubat 2026 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç - Araştırmanın amacı, örgütlerde kontrol odağının bilgi uçurma davranışlarına etkisinde etik liderlik algısının düzenleyici rolünü neden-sonuç ilişkisi içinde değerlendirmektir. Yöntem - Araştırma verileri, Türkiye’de turizm sektöründe 440 çalışanın katıldığı ve araştırmada kullanılan ölçekler ile sağlanmıştır. Çalışmada yer alan verilerde Smart PLS 4 programı kullanılmıştır. Analiz kısmı en küçük kareler yöntemiyle yapılmıştır. Analizlerin ölçülmesinde model olarak iç tutarlılık güvenilirliği, indikatör güvenilirliği, yakınsak geçerlik ve ayırt edici geçerlik değerleri incelenmiştir. Bulgular - Araştırmanın bulgularına göre kontrol odağının bilgi uçurma üzerinde negatif ve anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Etik liderliğin bilgi uçurma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Düzenleyici rol için yapılan analiz sonucuna göre ise kontrol odağının bilgi uçurmaya etkisinde etik liderliğin düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Tartışma - Bu çalışma, teorik düzeyde kontrol odağı, bilgi uçurma ve etik liderlik değişkenlerini bir arada ele alarak bu üçlü ilişkiye dair literatürdeki boşluğu doldurmayı hedeflemiştir. Bu yönüyle, özellikle etik liderliğin düzenleyici etkisini modellemesi açısından, örgütsel davranış literatürüne anlamlı bir katkı sunduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırma, etik liderlik kavramının sadece bireysel etik tutumları değil, örgütsel etik atmosferin inşasını da etkilediğine dair güncel ampirik kanıtlar sunmaktadır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Behavior Locus of Control Whistleblowing Ethical Leadership Received 29 July 2025 Revised 28 January 2026 Accepted 15 February 2026 Article Classification: Research Article	Purpose - The purpose of the study is to evaluate the moderating role of ethical leadership perception in the effect of locus of control on whistleblowing behaviors in organizations in a cause-and-effect relationship. Design/ methodology/approach - The research data were obtained from a sample of 440 employees in the tourism sector in Turkey and the scales are used in the study. Smart PLS 4 program was used in the data in the study. The analysis was conducted by partial least squares method. Internal consistency reliability, indicator reliability, convergent validity and discriminant validity values were examined as models for measuring the analyses. Findings - According to the findings of the study, locus of control has a negative and significant effect on whistleblowing. Ethical leadership has a positive and significant effect on whistleblowing. According to the results of the analysis for the moderating role, it was determined that ethical leadership has a moderating role in the effect of locus of control on whistleblowing. Discussion - This study aims to fill the gap in the literature on this triadic relationship by addressing locus of control, whistleblowing and ethical leadership variables together at the theoretical level. In this respect, it is considered to make a significant contribution to the organizational behavior literature, especially in terms of modeling the moderating effect of ethical leadership. In addition, the study provides current empirical evidence that ethical leadership affects not only individual ethical attitudes but also the construction of organizational ethical atmosphere.

ETİK ONAY: Araştırma için etik kurul izni İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 21.12.2023 tarih ve 131919 sayılı karar numarası ile alınmıştır.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Erarslan, İ. (2026). Kontrol Odağının Bilgi Uçurmaya Etkisinde Etik Liderliğin Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (1), 669-687.

1. Giriş

Günümüzde rekabet ortamının yoğunlaşması ve ürün ya da hizmetlerin tüketiciye ulaştırılmasının zorlaşması, organizasyonlarda sistematik yapı, düzenlilik ve etkinliğe dayalı yönetim anlayışlarına olan gereksinimi artırmaktadır (Sayılı ve Baytok, 2014: 112). Özellikle son yıllarda dijital dönüşüm, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler ve lojistik altyapısındaki gelişmeler, işletmelerin rekabet baskılarıyla daha etkin biçimde başa çıkabilmek için süreçlerini daha bütünleşik ve veri odaklı yönetme ihtiyacını güçlendirmiştir. Karlı ve Tanyaş'ın (2020) çalışmasında, Endüstri 4.0 teknolojilerinin lojistik süreçlerde önemli bir dönüşüm yarattığı ve işletmelerin rekabet stratejilerini yeniden şekillendirdiği vurgulanmaktadır. Kurumların hedeflerine ulaşmasında yalnızca yönetsel beceriler yeterli olmayıp, aynı zamanda etkili liderlik özelliklerine sahip yöneticilerin varlığı da büyük önem taşımaktadır (Çıraklı, 2014: 54). İş gücünün, işletmelerin rekabetçi üstünlük elde etmesinde kritik bir unsur olduğu düşünüldüğünde, bu kaynağın belirli stratejik hedefler doğrultusunda yönlendirilmesi liderlik ihtiyacını doğurmaktadır. Çalışanların, örgütle aralarında güçlü ve pozitif bir bağ kurmaları, onların işletme açısından rekabet avantajı yaratmalarını mümkün kılmaktadır. Liderin sahip olduğu yetkiyi nasıl kullandığı, çalışanların tutum ve performanslarını doğrudan etkilemektedir. Bununla birlikte, liderin davranış biçimleri ve olaylara yaklaşımı, ahlaki normlara aykırı olmamalıdır. Etik bir lider, tüm bireylere eşit ilkeler ve standartlar çerçevesinde yaklaşmalıdır. Bahsedilen ilkelere bakıldığında; doğru olmak, dürüst olmak, tarafsız olmak, insan haklarına saygı, insancılık, hukuk üstünlüğü, sorumluluk bilinci, sevgi, hoşgörülü olmak, eşitlik ve adalet gibi değerleri içermektedir (Akataş vd., 2016: 484). Kontrol odağı, bireylerin davranışlarını ve kararlarını şekillendiren, aynı zamanda yaşamın çeşitli zorluklarına verdikleri tepkileri etkileyen temel bir bilişsel yapı olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları olayların nedenlerini nasıl yorumladıklarını açıklar (Çoban ve Hamamcı, 2006; Galvin vd., 2018). Örgütlerin, çalışanlarının kontrol odağı yönelimlerini tanıması kritik bir öneme sahiptir; çünkü bu eğilimler, hem iş performansı hem de çalışanların genel iyilik halleri üzerinde belirleyici olabilir (Blau, 1993; Boone, 1996). Dış kontrol odağına sahip bireyler, başarılı ve başarısız olmalarını sıklıkla dışsal faktörlere, şansa veya kadere bağlama eğilimindedir. Bu yaklaşım, motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir ve örgütsel ortamda öz-yönetim becerilerini zayıflatabilir. Bu tür bireyler, karşılaştıkları sorunlar karşısında daha edilgen davranabilir ve dış etkenlerin çabaları üzerinde etkisizleştirici bir rol oynadığına inanabilirler. Bu inanç, iş ortamındaki değişimlere uyum sağlama yetilerini azaltarak zamanla iş doyumlarında düşüşe yol açabilir (Lonergan ve Maher, 2000; Galvin, Randel, Collins ve Johnson, 2018). Öte yandan, bilgi uçurma, çalışanların kurum içinde tespit ettikleri etik dışı, yasa dışı ya da uygunsuz uygulamaları, iç ya da dış yetkili mercilere gönüllü biçimde bildirmeleri olarak tanımlanır (Celep ve Konaklı, 2012; Baltacı, 2017). Bu tür bildirimler, örgütlerde etik dışı davranışların görünür kılınmasını sağlayarak hesap verebilirlik ve şeffaflık mekanizmalarını güçlendirdiği için, etik temelli bir örgüt kültürünün gelişimine katkı sunabilmektedir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), bilgi uçurmanın örgütlerde etik standartların korunması ve güçlendirilmesinde kritik bir rol olduğunu vurgulamaktadır. Ancak bilgi uçurma sürecinin, etik, yasal ve operasyonel açıdan örgütler için çeşitli sonuçlar doğurabileceği unutulmamalıdır (Alleyne vd., 2017).

Ülkemizde turizm sektörü yoğun rekabetin yaşandığı ve sürekli büyüyen bir sektör haline gelmiştir. Bu büyüme, sektördeki yöneticiler ve çalışanlar için hem fırsatlar hem de zorluklar yaratmaktadır. Rekabetin hızla arttığı bu sektörde çalışanların yüksek performans göstermesi ve bunu sürdürmesi giderek zorlaşmaktadır. Farklı sektörler için yapılan çalışmalara bakıldığında, Curtis ve Taylor (2009), kontrol odağının bireysel bir özellik olarak bilgi uçurma ihtimalinin önemli bir belirleyicisi olduğunu vurgulamıştır. Literatürde yer alan çeşitli araştırmalar, kontrol odağının bilgi uçurma üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir (Chiu, 2003; Cherry, 2006; Miceli vd., 2009; Meutia vd., 2018; Su'un vd., 2020; Wahyuni vd., 2021; Clyde vd., 2022). Cheng, Bai ve Yang (2019) araştırmasında, Etik liderliğin, çalışanların algıladığı örgütsel politikalar aracılığıyla bilgi uçurma üzerinde dolaylı etkisini bulunmuştur. Literatürde, kontrol odağının etik liderlik ile bilgi uçurma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığına işaret eden az sayıda çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Chiu'nun (2003) yaptığı çalışmada içsel kontrol odağına sahip bireylerde etik yargı ile bilgi uçurma niyeti arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu; dışsal kontrol odağına sahip bireylerde ise bu ilişkinin zayıf kaldığı bulunmuştur.

Araştırmanın amacı, örgütlerde kontrol odağı ve bilgi uçurma etkisini neden-sonuç ilişkisi içinde değerlendirmektir. Ayrıca kontrol odağının bilgi uçurmaya etkisinde etik liderliğin aracı rolü ölçülmüştür. Bu

amaçla çalışanlara yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Güncel ve uluslararası literatürde yer alan çalışmaların ölçeklerinden ve araştırmanın çerçevesini oluşturan faktörlerin ölçeklerinden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Böylece çalışanların kontrol odağının bilgi uçurma davranışlarına etkisinde etik liderlik algısının düzenleyici rolü neden-sonuç ilişkisi içinde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye uygun bir araştırma ölçeği oluşturulmuştur.

Bu çalışmada teorik altyapı, ampirik çalışmalar ve literatür taramasından yararlanılmıştır. Kontrol odağı, bilgi uçurma ve etik liderlik kavramlarını içeren araştırmalar incelenmiştir. Bu çalışma, çalışanlarda bilgi uçurma davranışını analiz ederek, etik ihlalleri bildirme ile kişisel ve mesleki riskler arasında yaşanan ikileme ışık tutmayı amaçlamaktadır. Hem birey hem de kurum için önemi göz önünde bulundurularak, kontrol odağının çalışanlarda bilgi uçurmaya etkisinde etik liderliğin rolünün ne olduğu sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırma sonunda yapılan değerlendirmeye birlikte gelecek araştırmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur. Çalışma sonuçları, mevcut değişkenlerin daha kapsamlı anlaşılmasını sağlayarak yönetim ve örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacaktır.

2. Literatür Taraması

2.1. Kontrol Odağı

Kontrol odağı, psikoloji alanında ilk kez 20. y.y'da Julian B. Rotter'in ortaya koyduğu bir kavramdır (Çetin, 2011). Levenson'ın geliştirdiği "Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği" bu kavramın ölçümünü daha ayrıntılı hale getirerek kontrol odağı ve onun karmaşık alt bileşenlerinin detaylı bir şekilde değerlendirilmesine imkan sağlamıştır (Wang vd., 2010). Kontrol odağı, bireylerin davranışlarını, karar alma süreçlerini ve hayatın çok yönlü zorluklarına verdikleri tepkileri önemli ölçüde etkileyen temel bir bilişsel çerçeve sunmaktadır. Bu kavramsal yapı, bireylerin hayatlarında meydana gelen olayların ve sonuçların nedenlerini nasıl algıladıklarıyla ilgilidir (Çoban ve Hamamcı, 2006; Galvin vd., 2018). Kontrol odağı, iç kontrol ve dış kontrol odağı olarak iki temel eğilim üzerinden ele alınmaktadır. İç kontrol odağına sahip bireyler, yaşadıkları olay ve sonuçları kendi beceri ve çabalarının bir sonucu olarak değerlendirme eğilimindedirler ve kişisel kararlarının hayatlarının gidişatını belirlediğine inanırlar (Meydan ve Basım, 2015; Ayaz vd., 2020). Bu kapsamda, iç kontrol odağı kavramı, bireylerin öğrenme süreçleri ve edindikleri davranışlar aracılığıyla kaderlerini şekillendiren aktif birer özne olduğunu savunan Rotter'ın Sosyal Öğrenme Teorisi ile örtüşmektedir. Öte yandan, dış kontrol odağı, Bandura'nın Öz Yeterlilik Teorisi'nde yer alan "dış kontrol inançları" kavramına paralel olarak, bireylerin yaşadıkları olayları şans, kader veya dışsal güçler tarafından yönlendirildiği düşüncesiyle açıklama eğiliminde olduklarını göstermektedir (Kara vd., 2016; Özbay vd., 2023). Çalışanların kontrol odağı eğilimlerinin belirlenmesi, örgütlerin hem performans düzeyini hem de iş gücünün genel iyilik halini etkileyen kritik bir unsurdur (Blau, 1993; Boone, 1996). İç kontrol odağına sahip bireyler, başarılarını kendi çabalarına bağlayarak iş ortamında daha etkin, motive ve uyumlu bir tutum sergilerler. Bu kişiler, karşılaştıkları zorlukları kişisel gelişim fırsatı olarak değerlendirme eğilimindedir; bu da esnek ve dirençli bir örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlar (Mitchell vd., 1975; Ng vd., 2006; Galvin vd., 2018). Ayrıca, iç kontrol odağı; yüksek iş tatmini, örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik ile pozitif ilişkilidir (Spector, 1988; Judge ve Bono, 2001; Rotter, 1966; Wang vd., 2010). Buna karşılık, dış kontrol odağına sahip bireyler başarı ve başarısızlıklarını şans, kader veya dışsal etkenlerle açıklama eğilimindedir. Bu tutum, düşük motivasyon, azalmış öz-yönlendirme ve pasif problem çözme davranışlarıyla ilişkilidir (Loneragan ve Maher, 2000; Galvin, Randel, Collins ve Johnson, 2018). Ayrıca bu bireyler, belirsizlik ve stres karşısında daha fazla kaygı yaşayarak iş performansında düşüş gösterebilirler (Spector, 1988; Wang vd., 2010). Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarının kontrol odağı eğilimlerine uygun stratejiler geliştirmeleri, hem bireysel hem de kurumsal başarı açısından önem taşımaktadır.

2.2. Bilgi Uçurma

Bilgi uçurma, bir örgüt çalışanının, kurum içinde gerçekleşen etik dışı, yasa dışı veya uygunsuz eylemleri, örgüt içindeki yetkililere ya da devlet kurumları, medya gibi harici kuruluşlara gönüllü olarak bildirmesi şeklinde açıklanmaktadır (Celep ve Konaklı, 2012; Baltacı, 2017). Kamusal fayda veya etik standartlar bakımından ciddi bir tehdit haline gelen usulsüzlüklerin raporlanmasını içermesi nedeniyle, bilgi uçurma yalnızca bir eleştiri biçimi olarak görülmemelidir. Akademik yazında, bilgi uçurma davranışının ardındaki güdüler ve bilişsel süreçleri açıklamak amacıyla çeşitli kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir (Ceva ve Bocchiola, 2020). Ahlaki eylemlilik teorisi, ihbarcılarının etik değerlerine dayanarak hareket ettiklerini ve

örgütlerinde etik standartları koruma sorumluluğuyla yanlışları düzeltme konusunda güçlü bir ahlaki bilinç taşıdıklarını belirtmektedir (Kesten, 2012). Öte yandan, bilişsel uyumsuzluk teorisi, bireylerin örgütlerine olan bağlılıkları ile etik ihlalleri raporlama zorunluluğu arasında yaşadıkları içsel çatışmaya vurgu yapmaktadır (Yücel ve Çizel, 2018). Bunun yanı sıra, caydırıcılık teorisi ise, yasal güvencelerin ve örgütsel politikaların, bilgi uçurma sürecinde cesaretlendirme veya engelleme bağlamında oynadığı rolü açıklamaktadır (Ceva ve Bocchiola, 2020).

Örgütlerde yaşanan suistimallerin zamanında ele alınmaması, hem etik hem de finansal açıdan ciddi zararlara yol açabilir (Delk, 2013). Bu bağlamda bilgi uçurma, şeffaflığı artıran, etik sorumluluğu destekleyen ve hesap verebilirliği güçlendiren önemli bir denetim mekanizmasıdır (Miceli vd., 2008:65). Etik değerlere dayalı bir örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlayarak dürüstlüğü ön plana çıkarır (Alleyne vd., 2017) ve etik dışı davranışların önlenmesinde dönüştürücü bir rol oynar (Brown vd., 2014:169; Ray, 2006). Suistimallerin ortaya çıkarılması, örgütün etik sorumluluğuna bağlılığını ve kurumsal itibarını koruma çabasını da yansıtır (Berry, 2004). Etik bakış açısıyla bu süreci şeffaflıkla yöneten örgütler, güvenilirliklerini artırarak nitelikli çalışanları cezbetme ve elde tutma avantajı kazanır (Kaptein, 2008:940). Ancak bilgi uçurma süreçlerinin olumsuz etkileri de göz ardı edilmemelidir; ihbarda bulunan çalışanlar misilleme, işten çıkarılma veya sosyal dışlanma gibi ciddi sonuçlarla karşılaşabilir (Ergun Özler vd., 2010; Cemaloğlu ve Akyürek, 2017). Ayrıca, örgütler hukuki yaptırımlarla, marka değeri kaybıyla ya da yasal süreçlerle karşı karşıya kalabilir (Tavakolian, 1994; Urumsah vd., 2018). Suistimallerin ifşası aynı zamanda kamuoyu tepkisi, düzenleyici müdahaleler ve finansal zararlar gibi dışsal sonuçlar doğurabilir (Near ve Dworkin, 1998; Chen vd., 2017). Dolayısıyla bilgi uçurma, örgütler açısından hem fırsat hem de tehdit barındıran, niyete bağlı olarak olumlu ya da olumsuz etkiler doğurabilecek çok boyutlu bir olgudur (Çetin, 2023).

2.3. Etik Liderlik

Etik kavramı, bireyler arası ilişkilerde nasıl davranılması gerektiğini belirleyen temel bir rehber olarak değerlendirilmektedir (Coyne, Bell ve Merrington, 2013: 31). Son yıllarda liderlik alanında geliştirilen çağdaş kuramlarla birlikte önem kazanan ve yöneticilerin insan kaynağını en verimli şekilde yönlendirme sürecinde dikkate aldığı liderlik türlerinden biri de etik liderliktir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 109). Harvey (2004), etik liderliğin tanımını destekleyen on temel özelliği ortaya koymuştur. Bu özellikler arasında etik bilincin geliştirilmesi, çalışanlara sorumluluk kazandırma, örnek teşkil etme, karar süreçlerini etik değerler çerçevesinde yürütme, politika ve uygulamalar arasında tutarlılığı sağlama, etik eğitim verme, algı yönetimine dikkat etme, değişime odaklanma, etik değerlere sahip bireyleri istihdam etme ve terfi ettirme ile inisiyatif kullanımını teşvik etme yer almaktadır. Etik lider, kurum içi etik standartları tanımlayan, bunları örgüt yapısına entegre eden ve çalışan davranışlarını bu çerçevede yönlendiren bir role sahiptir (Kulualp ve Erol, 2017: 1049). Cuilla (1998), etik liderliği; başkalarına karşı iyi niyetli olmayı hedefleyen, bireysel farklılıklara saygı duyan, güvenilir, dürüst, samimi ve etkili kişilerarası ilişkiler kurabilen, demokratik katılımı teşvik eden, anlayışlı ve nazik davranışlar sergileyen bir yetkinlikler bütünü olarak tanımlamaktadır. Etik liderlik, liderin kendi değerleri ile etik ilkeleri örtüştürerek davranışlarını bu doğrultuda şekillendirmesi sürecidir.

Liderlerin sergilediği davranış biçimleri ve benimsedikleri stratejiler, yalnızca örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların değer yargılarını, inanç sistemlerini ve davranışlarını da önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Madençoğlu ve diğerleri, 2014: 49). Etik liderlik, günümüzde yükselen bir önem kazanan liderlik biçimlerinden biridir. Etik bir lider, kurumsal düzeyde meydana gelen etik dışı durumlara karşı duyarlılık gösteren ve bu tür eylemlere müdahalede bulunan kişidir. Etik liderliğin temel hedefi, yönetsel karar süreçlerinde yer alan etik boyutları görünür kılmak ve bu kararları yönlendiren etik ilkeleri kurumsal düzeyde yapılandırmaktır (Çıraklı ve diğerleri, 2014: 54). Etik liderlik anlayışının merkezinde, bireylerin eşitliğine saygı gösterme, kültürel çeşitliliğe ve farklı bakış açlarına hoşgörüyle yaklaşma, kaynakların adil ve etkin bir biçimde dağıtılması gibi ilkeler bulunmaktadır (Yılmaz, 2006). Liderin sergilediği etik davranışlar, kurum içinde uygunsuz hareketlerin azalmasına katkı sağlarken; aynı zamanda etik dışı davranış eğilimindeki çalışanlar üzerinde caydırıcı bir etki yaratmaktadır (Peterson, 2002: 313).

3. Hipotez Geliştirme

Bandura tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel teori, sosyal öğrenme paradigmasına dayanmaktadır. Bu teori, bireylerin bilgiyi nasıl edindiklerini, düzenlediklerini ve bütünleştirdiklerini açıklayan bilişsel süreçleri ele

olarak, bu süreçlerin bireylerin sonraki davranışlarını nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır (Bandura, 1986, s. 50). Bandura'ya göre bireyler, diğer kişilerin davranışlarını gözlemleyerek öğrenir; bu "gözlemsel öğrenme" süreci, kişisel (bilişsel), davranışsal ve çevresel faktörlerin üçlü karşılıklı belirleyicilik modeliyle etkileşime girmesiyle işler (Bandura, 1986). Buna ek olarak, bireylerin belirli bir görevi başarma konusundaki inançları —öz-yeterlik— motivasyonlarını, hedef yönelimlerini ve davranışlarını önemli ölçüde şekillendirir. Bu öğrenme dinamikleri, etik liderlik ve bilgi uçurma davranışlarının hem sosyal (organizasyonel) hem de bireysel (psikolojik) düzeylerde nasıl biçimlendiğini anlamayı sağlayan sağlam bir kuramsal zemin oluşturur (Bandura, 1997). Sosyal değişim (mücadele) teorisi, sosyal ilişkileri açıklamak amacıyla ilk kez Blau tarafından ele alınmıştır (Ertürk ve Bedük, 2015: 6). Blau'ya (1986) göre, bu teori, bireylerin gelecekte meydana gelmesi muhtemel durumlara karşılık olarak diğer insanlara önceden yaptıkları yatırımlara dayanmaktadır. Teorinin gelişiminde Homans (1961), Emerson (1962) ve Blau (1964) önemli katkılar sunmuşlardır. Sosyal değişim teorisinde temel odak noktası bireylerin davranışlarıdır (Cook ve Rice, 2003: 54). İnsanların birbirlerine karşı iyilikte bulunmalarını öngören bu teori, iyilik yapan bireyin, karşı taraftan aynı şekilde bir geri dönüş almayı beklediğini savunmaktadır. Eğer bu beklentiler karşılanırsa, sosyal mücadele ilişkisi devamlılık gösterecektir (Köksal, 2012: 5). Teoriye göre, bireyler algıladıkları yüksek düzeydeki örgütsel destek sayesinde, kurumun çıkarlarını gözeten davranışlar sergilemektedirler (Özlü ve Türe, 2020: 165).

Sosyal değişim teorisine göre, bir örgüt ile çalışanları arasında açık bir şekilde ifade edilmeyen ancak yerine getirilmediğinde olumsuz sonuçlara yol açan karşılıklı zorunluluklar bulunmaktadır. Bu teorinin temelinde, örgütlerin çalışanlarının iyi olma haline yatırım yapmaları ve bu durumun personel tarafından doğru şekilde algılanması halinde sosyal değişimin başlaması ve sürdürülmesi yatmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 185). Sosyal değişim teorisinin temelini oluşturan bu karşılıklı psikolojik anlaşmalar, manevi kazanç sağlamaya odaklanmaktadır. Çalışanların örgüte aidiyet hissetmesi, onları performansa dayalı bir sisteme yönlendirerek işveren ile personel arasındaki ilişkinin uzun vadeli olmasına katkı sağlamaktadır (Yıldız vd., 2016: 150). Teori kapsamında, bireylerin kendilerine yapılan olumlu davranışlara yine olumlu tepkiler vermesini zorunlu kılan "karşılıklılık normu" yer almaktadır. Çalışanların görevlerinde yüksek performans sergileme eğilimleri de bu norma dayanmaktadır (Demirel ve Düşükcan, 2019: 20; Özlü ve Türe, 2020: 165). Sosyal değişim teorisine göre, çalışanların algıları ile tutum ve davranışları arasında neden-sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Moloğlu ve Yıldız, 2016: 47). Bu teori çerçevesinde, çalışanlar algıladıkları adaletsizlikler veya olumsuz koşullara tepki olarak iş yerinde verimliliği düşüren davranışlar sergileyebilirler.

Curtis ve Taylor (2009), kontrol odağının bireysel bir özellik olarak bilgi uçurma ihtimalinin önemli bir belirleyicisi olduğunu vurgulamıştır. Buna ek olarak, literatürde yer alan çeşitli araştırmalar, kontrol odağının bilgi uçurma davranışı üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Chiu, 2003; Cherry, 2006; Miceli vd., 2009; Meutia vd., 2018; Su'un vd., 2020; Wahyuni vd., 2021; Clyde vd., 2022). Aynı zamanda çalışanlarda kontrol odağı yönelimi, etik açıdan hassas kabul edilen bilgi uçurma gibi eylemleri gerçekleştirme eğilimlerinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Chiu (2003). İç kontrol odağı yüksek bireyler, iş ortamlarını şekillendirme konusunda kendilerini bağımsız ve etkili olarak görme eğilimindedirler; bu durum, onların usulsüzlükleri bildirme konusunda kendilerine güven duymalarını sağlayabilir. Algılanan yanlışları düzeltme konusunda yetkin olduklarına inandıkları için, kurumun etik yapısına dair kişisel sorumluluk alma ihtimalleri daha fazladır. Buna göre çç kontrol odağına sahip çalışanlar, etik ihlallerle karşı karşıya geldiklerinde bu durumu örgütsel problemlere proaktif bir yaklaşım olarak değerlendirerek bilgi uçurma davranışına daha yatkın olabilmektedirler (Chiu, 2003; Miceli vd., 2009; Curtis ve Taylor, 2009). Bu bilgilerden yola çıkılarak araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H1: Kontrol odağının bilgi uçurma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Liderlik, organizasyonlarda şüphesiz önemli bir rol oynamaktadır. Liderler, bilgi uçurmayı, kurumsal yanlışları düzeltmenin değerli ve yararlı bir yolu olarak görürlerse, çalışanlar, liderlerden destek ve koruma alma potansiyelini veya bilgi uçurma davranışları için ödüllerin olduğunu algılayacaklardır, bunların hepsi, bilgi uçurma olasılığı daha da artıracaktır. (Gundlach vd. 2003; Liang vd. 2012; Chen vd.2019).

Bhal ve Dadhich'in (2011) gerçekleştirdiği araştırmada, etik liderlik ile çalışanların içsel bilgi ifşa etme eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Etik liderin varlığı, çalışanlara güven duygusu aşılayarak, onları etik dışı davranışları rapor etme konusunda daha istekli hâle getirmektedir. Benzer şekilde Zhu, He, Treviño, Chao ve Wang'ın (2016) çalışması, etik liderliğin çalışanların psikolojik güvenlik algısını

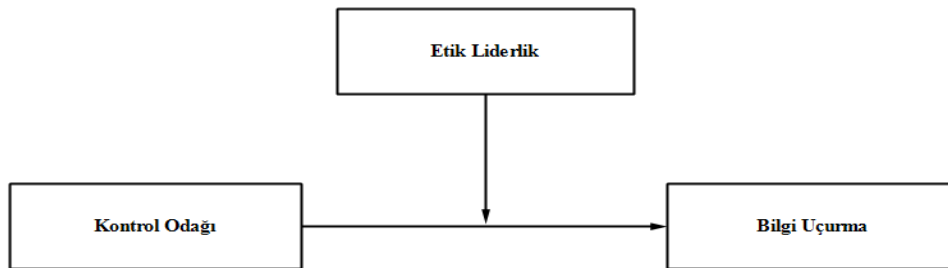
güçlendirdiğini ve bu güven ortamının bilgi uçurma davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Adaletli ve açık bir yönetim anlayışına sahip liderler, çalışanların etik ihlalleri dile getirme sıklığını arttırabilmektedir. Treviño, Brown ve Hartman'a (2003) göre, etik liderler, çalışanlara yalnızca bir yönetici gibi değil, aynı zamanda ahlaki bir rol modeli olarak da etki ederler ve bu durum, etik olmayan eylemlerin bildirilmesini teşvik eden bir organizasyon kültürünün oluşumuna katkı sağlar. Öte yandan, Huang ve Paterson'un (2017) bulguları, etik liderliğin çalışanların etik duyarlılık düzeyini yükselttiğini ve bu sayede çalışanların adaletsizlik ya da yanlış uygulamalar karşısında sessiz kalmak yerine duruma müdahil olma eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Etik liderlik, bir organizasyonda etik davranışların ve etik yönetim uygulamalarının teşvik edilmesine katkıda bulunur (Brown ve Treviño, 2006: 597). Üç temel nedenden dolayı, etik liderlerin kurum içi bilgi uçurma davranışını destekleme olasılığı yüksektir. Öncelikle, etik liderler, çalışanları için rol model işlevi görerek onları etkileyebilir (Zhu vd., 2016: 230). Bu tür liderler, güvenilir, sorumluluk sahibi ve kurumsal etkinliği arttırmaya yönelik olarak etik olmayan davranışlara karşı çıkma eğilimindedir (Brown et al., 2005: 130). Bu özellikler, çalışanlar tarafından benimsenerek taklit edilebilir ve bilgi uçurma davranışını teşvik edebilir (Treviño vd., 2003: 602). İkinci olarak, etik liderlerin çalışanlarıyla adil, şeffaf ve insancıl bir iletişim kurdukları görülmektedir (Bass ve Steidlmeier, 1999: 186; Northouse, 2015: 215). Bu durum, astlarla yüksek kaliteli ilişkilerin gelişmesine olanak tanır (Avey vd., 2011: 279). Çalışanlar, etik liderlerinin kendilerine olan desteğini hissettiklerinde, ekstra rol davranışı gösterme sorumluluğu duyarlar (Blau, 1964: 92). Bu bağlamda, organizasyonda etik ihlallerle karşılaştıklarında, kurumun genel refahı için durumu iç kanallar aracılığıyla bildirmeyi tercih edebilirler (Cheng vd., 2019: 117). Cheng, Bai ve Yang (2019), Çin'in Chongqing şehrindeki perakende firmaları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, etik liderlik ile bilgi uçurma arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuçlar, etik liderliğin sadece bireysel etik tutumları değil, aynı zamanda organizasyonel etik davranışları da olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir (Trevino vd., 2000: 130). Cheng, Bai ve Yang (2019) araştırmasında, Etik liderliğin, çalışanların algıladığı örgütsel politikalar aracılığıyla bilgi uçurma üzerinde dolaylı etkisini bulunmuştur. Etik liderliğin bilgi uçurma üzerindeki pozitif etkisini ve kontrol odağının bu etki içinde düzenleyici rolünü inceleyen Rubab vd. (2023) çalışmasında, kontrol odağının etik liderlik ile bilgi uçurma niyeti arasındaki ilişkiyi anlamlı şekilde modere ettiği bulunmuştur: iç kontrol odağına sahip bireylerde etik liderliğin bilgi uçurma niyeti üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Özbezek, Paksoy ve Gültekin (2022) tarafından yapılan çalışmada, etik liderlik ile bilgi uçurma niyeti arasındaki pozitif ilişkinin psikolojik sermaye aracılığıyla kısmen aracılık yaptığı (mediation) bulunmuştur. Bu da, liderin etik davranışlarının doğrudan etkisinin yanında, çalışanların psikolojik kaynaklarının (örneğin umut, öz-yeterlik, direnç) bu süreci güçlendirebileceğini göstermektedir. Bu bilgilerden yola çıkılarak araştırmanın ikinci ve üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H2: Etik liderliğin bilgi uçurma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3: Kontrol odağının bilgi uçurmaya etkisinde etik liderliğin düzenleyici rolü vardır.

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



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. Metodoloji

Araştırma için etik kurul izni İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 21.12.2023 tarih ve 131919 sayılı karar numarası ile alınmıştır. Araştırmanın

tarih aralığı Ocak 2024-Ağustos 2024 olup, araştırmaya katılımın gönüllü olduğu konusunda araştırma grubuna bilgi verilmiştir.

4.1. Evren ve Örneklem

Türkiye genelindeki turizm sektörü çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışma için gerekli minimum örneklem sayısını tespit etmek için, evren sayısının belirlenememesi nedeniyle, Cochran (1977) örnekleme hesaplaması dikkate alınmıştır (Bartlett, Kotrlık ve Higgins, 2001). Hesaplama %5 anlamlılık düzeyi için ulaşılması gerekli olan en düşük örneklem sayısı 385 olarak alınmıştır. Bu doğrultuda online olarak hazırlanan anket formu linkleri basit rastgele örnekleme tekniği çerçevesinde seçilen 1000 katılımcıya ulaştırılmıştır. %46,4'lük dönüş oranı ile 464 katılımcıdan anket alınmıştır. Ancak, 24 katılımcının yanıtlarının analiz için uygun olmadığı belirlendiği için araştırma örneklemi 440 olarak belirlenmiştir. Çalışmaya katılanların özellikleri Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

		f ($\bar{X} \pm ss$)	% (Min-Maks)
Cinsiyet	Kadın	239	54,3
	Erkek	201	45,7
Yaş (yıl)		(28,426 $\pm$ 7,875)	(19-59)
Medeni Durum	Evli	181	41,1
	Bekar	259	58,9
Eğitim Düzeyi	Lise	22	5,0
	Ön lisans	27	6,1
	Lisans	291	66,1
	Lisansüstü	100	22,7
İşletme Tecrübe Yılı		(3,750 $\pm$ 3,355)	(1-15)
Turizm Sektörü Tecrübe Yılı		(5,461 $\pm$ 4,940)	(1-30)

Katılımcıların %54,3'ü kadın ve yaş ortalaması 28'dir. %58,9 ile çoğunluk bekar iken, %66,1 ile çoğunluğun lisans mezunu olduğu görülmektedir. İşyerinde tecrübe yılının ortalaması 3,750 $\pm$ 3,355 ve turizm sektörü tecrübesinin ortalaması 5,461 $\pm$ 4,940'tır.

4.2. Araştırma Verileri

Çalışma için anket formu düzenlenmiştir. Ankette yer alan bölümler; Demografik Bilgi Formu, İş Kontrol Odağı Ölçeği, Etik Liderlik Ölçeği ve Bilgi Uçurma Ölçeğidir. Bu ölçeklere ait özellikler aşağıda yer almaktadır.

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından 7 madde olarak hazırlanmıştır. Katılımcılara yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı işyerindeki tecrübe yıl sayısı ve turizm sektöründe çalışma süresine ilişkin bilgilere ulaşılmıştır.

İş Kontrol Odağı Ölçeği: Spector (1988) tarafından geliştirilmiştir. Kaya (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. 16 maddenin yer aldığı ölçek 5'li likert tipte olup, cevaplar 1-kesinlikle katılmıyorum ve 5-kesinlikle katılıyorum olarak puanlanmıştır. Ölçekte 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14 ve 15 numaralı maddeler ters kodlanmakta olup, ölçekten alınacak toplam puanın artması ile dış kontrol odağı da artmaktadır. Kaya (2016)'nın yaptığı uyarlamada ölçek güvenirliğinde Cronbach Alfa değeri 0,81'dir. Ölçekte "Bir iş ona ne anlam verdiğinizdir" ve "Çoğu işlerde, insanlar her neyi başarmaya kalkışmışlarsa onu büyük ölçüde başarırlar" şeklinde sorular bulunmaktadır.

Etik Liderlik Ölçeği: Brown, Treviño ve Harrison (2005) tarafından geliştirilmiştir. Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. 10 maddenin yer aldığı ölçek 5'li likert tipte olup, cevaplar 1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-kesinlikle katılıyorum olarak puanlanmıştır. Toplam puanın artışı, etik liderlikle ilgili algının artmış olduğunu göstermektedir. Tuna vd. (2012)'nin yaptıkları uyarlamada ölçek güvenirliğinde Cronbach Alfa değeri 0,93'tür. Ölçekte "Yöneticim, iş görenlerin önerilerini dikkate alır" ve "Yöneticim, etik standartları ihlal eden iş görenlere yaptırım uygular" şeklinde sorular bulunmaktadır.

Bilgi Uçurma Ölçeği: Bu ölçek Park, Rehğ ve Lee (2005) tarafından geliştirilmiştir. Sayğan (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. 9 maddenin yer aldığı ölçek 5'li likert tipte olup, cevaplar 1-kesinlikle katılmıyorum ve 5-kesinlikle katılıyorum olarak puanlanmıştır.. Ölçekte 8 ve 9 numaralı maddeler ters kodlanmaktadır. Toplam puanın artışı, bilgi uçurma davranışının artışı belirtmektedir. Sayğan (2011)'ın yaptığı çalışmada ölçeğin güvenirliği için Cronbach Alfa değeri 0,92'dir. Ölçekte "Kurumun dışındaki çeşitli kanalları kullanarak olayı bildiririm" ve "Olayı kurum dışındaki yetkili mercilere bildiririm" şeklinde sorular bulunmaktadır.

4.3. Veri Analizi

Çalışmada yer alan verilerde Smart PLS 4 programı kullanılmıştır. Analiz kısmi en küçük kareler yöntemiyle yapılmıştır. Analizlerin ölçülmesinde model olarak iç tutarlılık güvenirliği, indikatör güvenirliği, yakınsak geçerlik ve ayırt edici geçerlik değerleri incelenmiştir. Sağlanan faktör yapıları için betimleyici istatistikler belirtilmiştir. Çalışmanın yapısal modelinde hipotezler test edilmiştir. Araştırmada yol katsayısı değerlerinin karşılığı olan t değerlerini elde etmek için bütün modelde 5000 yeniden örnekleme prosedürü uygulanmıştır. Çalışmada modelin uyumu için, iyi model uyumunu gösteren Standartlaştırılmış Ortalama Karekök (SRMR) ve Normlaştırılmış Düzeltme İndeksi (NFI) değerleri ele alınmıştır. Sağlanan bulgularda %95 güven aralığı ve %5 anlamlılık seviyesinde değerlendirme yapılmıştır.

4.4. Bulgular

4.4.1. Ölçüm Modeli

Ölçüm modelinin değerlendirilmesinde, indikatör güvenirliği, iç tutarlılık güvenirliği, yakınsak geçerlilik ve ayırt edici geçerlilik en yaygın kullanılan yöntemler arasındadır (Henseler, Hubona ve Ray, 2016). İlk olarak faktör yükleri, kompozit güvenirlik (CR), Cronbach alfa ve rho_A katsayıları analiz edilmiştir (Ringle, Sarstedt ve Straub, 2012; Dikili, 2024). Hair vd. (2021) yaptıkları araştırmaya göre, 0,70'ten büyük faktör yükleri, CR değerleri, Cronbach alfa ve rho_A katsayıları ölçüm modelinin güvenirliğini ifade etmektedir. Tablo 2'de yer alan 3 faktörden oluşan ölçüm modelindeki, tüm faktör yükleri, CR değerleri, Cronbach alfa ve rho_A katsayıları 0,70'ten daha büyüktür. Analiz sonuçlarının ölçüm modelinin güvenirliğinin sağlandığına işaret etmektedir. Modelin güvenirlik analizinin ardından, yakınsak geçerlilik testi kapsamında ortalama varyans açıklaması (AVE) değerleri incelenmiştir. Henseler vd. (2016) tüm yapılar için AVE değerinin 0,50 üzerinde olması ve CR değerlerinin tüm yapılar için AVE'den yüksek olması durumunda yakınsak geçerliliğin sağlandığını belirtmektedir (Doğan, 2024: 1666). Elde edilen sonuçlara göre tüm yapılar için AVE değerleri 0,5'ten büyük olup ve tüm CR değerleri AVE'den küçüktür. Tablo 2'de sunulan verilere dayanarak, yakınsak geçerliliğin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 2. Ölçüm Modeli Sonuçları

Yapı	Madde	Faktör Yüğü	P	Cronbach Alfa	rho_A	CR	AVE	VIF
Kontrol Odağı (LC)	LC1	0,756	0,000	0,958	0,960	0,962	0,616	2,760
	LC2	0,778	0,000					2,703
	LC3	0,749	0,000					2,764
	LC4	0,751	0,000					3,380
	LC5	0,814	0,000					3,992
	LC6	0,710	0,000					2,933
	LC7	0,786	0,000					3,088
	LC8	0,803	0,000					3,851
	LC9	0,817	0,000					3,274
	LC10	0,774	0,000					2,591
	LC11	0,857	0,000					3,958
	LC12	0,809	0,000					3,375
	LC13	0,762	0,000					2,440
	LC14	0,759	0,000					2,303
	LC15	0,834	0,000					3,689
	LC16	0,784	0,000					2,980

Etik Liderlik (EL)	EL1	0,794	0,000	0,926	0,929	0,938	0,601	2,362
	EL2	0,756	0,000					1,956
	EL3	0,760	0,000					2,204
	EL4	0,742	0,000					1,953
	EL5	0,787	0,000					2,708
	EL6	0,875	0,000					3,856
	EL7	0,757	0,000					2,135
	EL8	0,710	0,000					2,193
	EL9	0,752	0,000					2,337
	EL10	0,808	0,000					2,403
Bilgi Uçurma (WB)	WB1	0,834	0,000	0,951	0,951	0,958	0,717	2,998
	WB2	0,857	0,000					3,929
	WB3	0,867	0,000					4,246
	WB4	0,835	0,000					2,882
	WB5	0,828	0,000					2,646
	WB6	0,838	0,000					3,174
	WB7	0,843	0,000					3,166
	WB8	0,878	0,000					3,194
	WB9	0,842	0,000					3,333

Ayırt edici geçerliği değerlendirmek amacıyla Leguina (2015) tarafından önerilen 3 ana kriter incelenmiştir: Bu kriterler, çapraz yükleme matrisi, Fornell-Larcker kriteri ve heterotrait-monotrait oranı (HTMT) olarak belirlenmiştir. Faktörlere ilişkin çapraz yükleme matrisi oluşturularak Tablo 3'te sunulmuştur. Söz konusu matriste, her maddenin yüklendiği faktör için elde edilen değer, diğer faktörlere ait çapraz yükleme değerlerinden yüksek olması gerekmektedir. Maddelerin ait oldukları faktörlere ilişkin değerler koyu renkle vurgulanarak Tablo 3'te gösterilmiştir. Tabloya bakıldığında, çapraz yükleme kriterinin sağlandığı ve ayırt edici geçerliliğin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 3. Çapraz Yükleme Matrisi

	LC	EL	WB
LC1	0,756	-0,277	-0,413
LC2	0,778	-0,280	-0,388
LC3	0,749	-0,242	-0,406
LC4	0,751	-0,213	-0,422
LC5	0,814	-0,258	-0,380
LC6	0,710	-0,380	-0,483
LC7	0,786	-0,382	-0,449
LC8	0,803	-0,384	-0,364
LC9	0,817	-0,262	-0,388
LC10	0,774	-0,293	-0,413
LC11	0,857	-0,354	-0,394
LC12	0,809	-0,339	-0,430
LC13	0,762	-0,324	-0,399
LC14	0,759	-0,415	-0,381
LC15	0,834	-0,327	-0,410
LC16	0,784	-0,411	-0,439
EL1	-0,276	0,794	0,380
EL2	-0,382	0,756	0,400
EL3	-0,278	0,760	0,451
EL4	-0,318	0,742	0,416
EL5	-0,278	0,787	0,381
EL6	-0,349	0,875	0,403
EL7	-0,285	0,757	0,426
EL8	-0,312	0,710	0,416

EL9	-0,296	0,752	0,441
EL10	-0,384	0,808	0,342
WB1	-0,422	0,419	0,834
WB2	-0,428	0,431	0,857
WB3	-0,406	0,375	0,867
WB4	-0,385	0,402	0,835
WB5	-0,406	0,405	0,828
WB6	-0,402	0,370	0,838
WB7	-0,402	0,328	0,843
WB8	-0,422	0,399	0,878
WB9	-0,394	0,383	0,842

Ayırt edici geçerliğin ikinci basamağında Fornell ve Larcker (1981) ın değerleri ele alınmıştır. Bu kritere bakıldığında AVE'nin karekökü modelde yer alan tüm yapıların birbiri ile olan korelasyon değerlerinden daha yüksek değerde olması gerekmektedir. Tablo 4, AVE'lerin karekök değerlerinin bir satır ve sütunda yer alan yapılar arasındaki karşılık gelen korelasyon değerlerinden daha büyük olduğunu ifade etmektedir. Bu durum Fornell-Larcker'e at ölçütü karşılandığını göstermektedir.

Tablo 4. Fornell-Larcker Kriteri

	LC	EL	WB
LC	0,785		
EL	-0,411	0,775	
WB	-0,717	0,593	0,847

Not: Koyu işaretli köşegen değerleri AVE'nin karekökünü göstermektedir

Son olarak ayırt edici geçerliği değerlendirmek için heterotrait-monotrait (HTMT) yöntemi kullanılmıştır. Ayırt edici geçerliğin sağlanması için HTMT değerinin 0,90'dan düşük olması gerekmektedir (Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015). Tablo 5'te görüldüğü gibi, ölçüm modelindeki tüm yapıların HTMT değerleri 0,90'dan düşüktür. Dolayısıyla, yapıların ayırt edici geçerliği sağlanmıştır.

Tablo 5. Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT)

	LC	EL	WB
LC			
EL	0,432		
WB	0,748	0,626	

Ölçüm modelinde tüm analizlere göre, modelin güvenilirliği ile birlikte yakınsak ve ayırt edici geçerliği doğrulanmaktadır. Bununla ilgili betimleyici istatistik bilgileri Tablo 6'da belirtilmiştir.

Tablo 6. Betimleyici İstatistikler

	$\bar{X} \pm ss$	Aralık	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
LC	3,598±0,823	1,00-5,00	-0,929	1,075
EL	3,748±0,760	1,00-5,00	-1,205	1,344
WB	3,596±0,877	1,00-5,00	-1,027	1,083

Tabachnick, Fidell ve Ullman (2013), verilerin normal dağılıma sahip olması için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında bulunmasını önermektedir. Çalışmada ele alınan değişkenlerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Tablo 6'da çarpıklık ve basıklık değerleri ile birlikte ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda, hipotez testleri kapsamında yapısal modelin değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.

4.4.2. Yapısal Modelin Değerlendirilmesi

Araştırmada, Standartlaştırılmış Ortalama Karekök (SRMR) ile Normlaştırılmış Düzeltme İndeksi (NFI) değerleri model uyumunun değerlendirilmesi için kullanılmıştır. Literatürde, Henseler vd. (2014) araştırmalarında 0,08 oranından küçük olan SRMR değerleri için iyi uyum olarak belirtmektedir. Lohmöller

(1989)'in araştırmasında NFI değerinin 0,80 oranından büyük ise iyi uyum olarak gösterilmiştir. Yapısal modele ait SRMR değeri $0,065 < 0,080$ ve NFI değeri $0,801 > 0,80$ 'dir. Bu değerler Tablo 7'de belirtilmiş olup iyi bir uyum olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte Chin (1998) araştırmasında ikna edici şekilde model uyumu elde etmek için R^2 değerinin en küçük 0,10 oranında olması gerektiğini ifade etmektedir. Endojen değişken WB 0,632 R^2 değerine sahip olup, hesaplanan R^2 değeri de önerilen eşik puanını aşmış ve araştırma modelinin toplanan verileri yeterince temsil ettiğini göstermiştir. Benzer şekilde, Stone-Geisser Q^2 hesaplaması WB için 0,450 değerini göstermiştir; hesaplanan değer sıfırdan büyük değer alması yapısal modelin kna edici bir tahmin güçlülüğüne işaret etmektedir (Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009). İyi bir yapısal uyuma işaret eden değerler Tablo 7'de belirtmiştir.

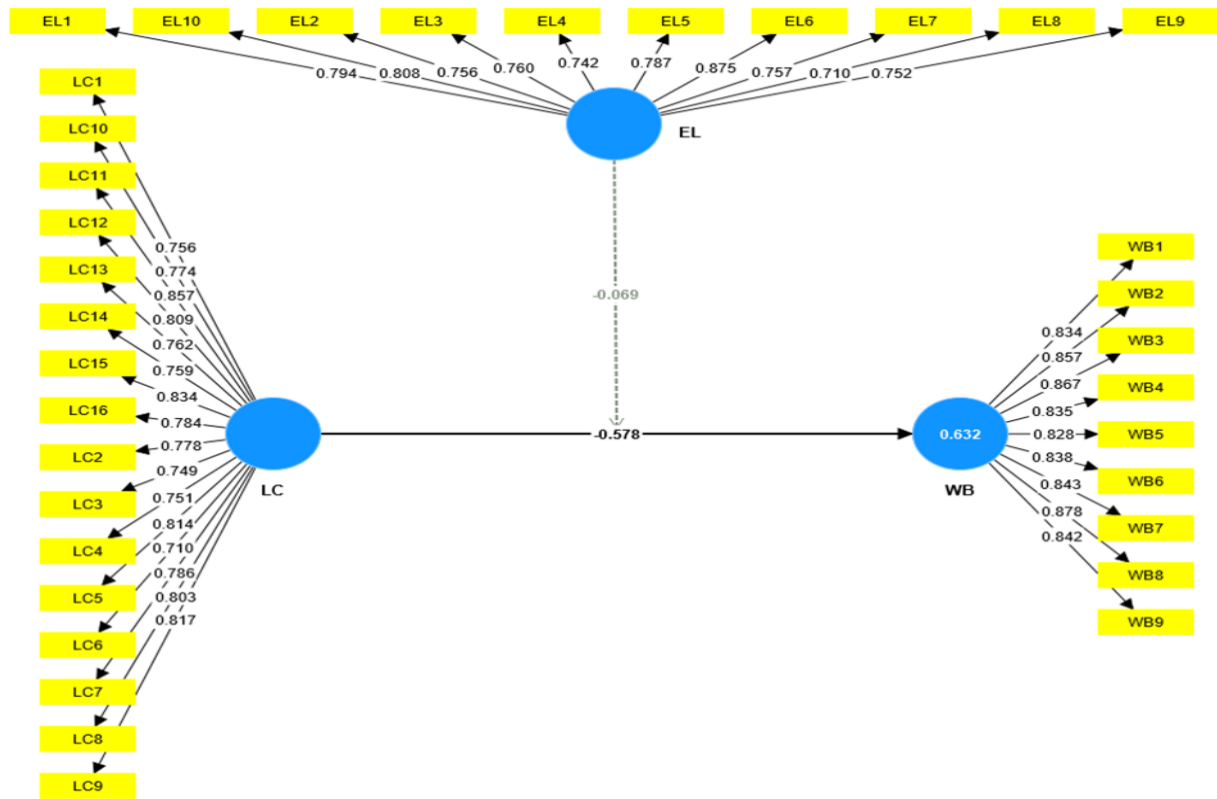
Tablo 7. Determinasyon Katsayıları (R^2 ve Q^2) ve Model Uyumu (SRMR ve NFI)

Endojen Gizil Faktör	R^2	Q^2
WB	0,632	0,450
Model Uyumu	SRMR	NFI
	0,058	0,801

Son olarak, hem doğrusal ilişkiler için yol katsayısını ve ilişkili t-değerini belirlemek üzere yapısal model değerlendirilirken, yol katsayısı değerlerine denk olan t değerlerini oluşturmak için modelde 5000 yeniden örnekleme prosedürü uygulanmıştır (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2021). Çalışmada 2 doğrusal etki ve 1 düzenleyici etkiden oluşan 3 hipotez test edilmiştir. Hipotez testi sonuçları Tablo 8 ve Şekil 2'de belirtilmiştir.

Tablo 8. Yapısal Model Sonuçları

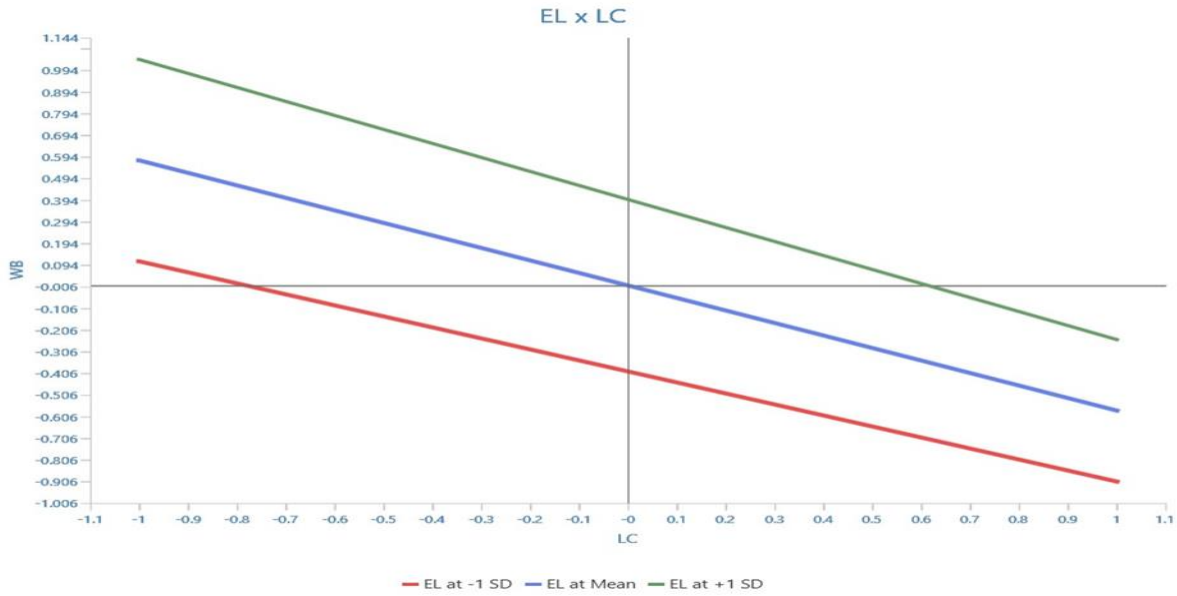
Hipotez	β	ss	t	p	Güven Aralığı (BC)		Sonuç
					LL	UL	
H ₁ LC → WB	-0,578	0,051	11,393	0,000	-0,675	-0,474	Kabul
H ₂ EL → WB	0,397	0,066	6,010	0,000	0,269	0,518	Kabul
H ₃ LC*EL → WB	-0,069	0,029	2,390	0,017	-0,128	-0,013	Kabul



Şekil 2. Yapısal Ölçüm Modeli

Doğrusal etki analiz sonuçlarına göre kontrol odağının bilgi uçurma üzerinde negatif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır ve bulgular Tablo 7 ve Şekil 2’de belirtilmiştir ($LC \rightarrow WB, \beta=-0,578, t=11,393$ ve $p=0,000$). Etik liderliğin bilgi uçurma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır ($EL \rightarrow WB, \beta=0,0397, t=6,010$ ve $p=0,000$). Bu sonuçlara göre H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Düzenleyici rol için yapılan analiz sonucuna göre ise kontrol odağının bilgi uçurmaya etkisinde etik liderliğinin düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir ($LC*EL \rightarrow WB, \beta=-0,069, t=2,390$ ve $p=0,017$). Buna göre kontrol odağının bilgi uçurmaya negatif etkisi, etik liderliğin düzenleyici olarak modele dahil edilmesi ile azalmaktadır. Sağlanan bu bulgulara göre H3 hipotezi kabul edilmiş olup, düzenleyici role ait grafik Şekil 3’te yer almaktadır.



Şekil 3. Düzenleyici Rol Grafiği

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, Türkiye genelinde turizm sektöründe çalışanların bilgi uçurma davranışlarını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri incelemeyi amaçlamış; özellikle kontrol odağının bilgi uçurma davranışına etkisinde etik liderliğin düzenleyici rolünü araştırmıştır. Bu kapsamda, Sosyal Bilişsel Teori ve Sosyal Değişim Teorisi temelinde geliştirilen araştırma modeli doğrultusunda değişkenler arasındaki nedensel etkiler test edilmiştir. Curtis ve Taylor (2009), kontrol odağının bireysel bir özellik olarak bilgi uçurma ihtimalinin önemli bir belirleyicisi olduğunu vurgulamıştır. Buna ek olarak, literatürde yer alan çeşitli araştırmalar, kontrol odağı değişkeninin bilgi uçurma değişkeninde etkili olduğunu göstermektedir (Chiu, 2003; Cherry, 2006; Miceli vd., 2009; Meutia vd., 2018; Su’un vd., 2020; Wahyuni vd., 2021; Clyde vd., 2022; Eraslan, 2023; Sayğan ve Sayğan, 2020). Bir işyerinde bireylerin kontrol odağına olan yönelimleri, etik açıdan hassas kabul edilen bilgi uçurma gibi eylemleri gerçekleştirme eğilimlerinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. İç kontrol odağı yüksek bireyler, iş ortamlarını şekillendirme konusunda kendilerini bağımsız ve etkili olarak görme eğilimindedirler; bu durum, onların usulsüzlükleri bildirme konusunda kendilerine güven duymalarını sağlayabilir. Algılanan yanlışları düzeltme konusunda yetkin olduklarına inandıkları için, kurumun etik yapısına dair bireysel mesuliyet ihtimalleri çok daha fazladır. İç kontrol odağı yüksek olan çalışanlar, etik dışı uygulamalarla karşılaştıklarında sorumluluk alarak duruma müdahale etme eğiliminde oldukları için, bu tür ihlalleri bildirmeye daha istekli olabilmektedir (Park ve Blenkinsopp, 2009). Araştırmada kontrol odağının bilgi uçurma üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Özellikle dış kontrol odağına sahip bireylerin, bilgi uçurma gibi etik sorumluluk gerektiren davranışlara katılma konusunda daha çekimser davrandıkları gözlemlenmiştir. Bunun aksine, iç kontrol odağı yüksek bireylerin, örgütsel etik sorunlara karşı daha proaktif tutumlar sergileyerek bilgi uçurma eğilimlerinin arttığı belirlenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının literatürdeki çalışmaların sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir.

Araştırmanın öne çıkan sonuçlarından biri, etik liderliğin bilgi uçurma davranışını pozitif ve anlamlı biçimde etkilemesi ve kontrol odağı ile bu davranış arasındaki ilişkide düzenleyici bir işlev üstlenmesidir. Bulgular,

etik liderliğin çalışanların bilgi uçurma eğilimini artırdığını göstermektedir. Ayrıca yapılan moderasyon analizleri, kontrol odağının bilgi uçurma üzerindeki etkisinin, etik liderlik düzeyi tarafından şekillendiğini ortaya koymuştu. Buna göre kontrol odağının bilgi uçurmaya negatif etkisi, etik liderliğin düzenleyici olarak modele dahil edilmesi ile azalmaktadır. Etik liderlik, bir organizasyonda etik davranışların ve etik yönetim uygulamalarının teşvik edilmesine katkıda bulunur (Brown ve Treviño, 2006: 597). Çalışanların kurum içi bilgi uçurmayı destekleme ihtimali üç temel gerekçeyle artmaktadır. İlk olarak, etik liderler sergiledikleri davranışlarla çalışanlara örnek oluşturarak onların tutum ve eylemlerini etkileyebilir (Zhu vd., 2016: 230). Bu tür liderler, güvenilir, sorumluluk sahibi ve kurumsal etkinliği artırmaya yönelik olarak etik olmayan davranışlara karşı çıkma eğilimindedir (Brown vd., 2005: 130). Bu özellikler, çalışanlar tarafından benimsenerek taklit edilebilir ve bilgi uçurma davranışını teşvik edebilir (Treviño vd., 2003: 602). İkinci olarak, etik liderlerin çalışanlarıyla adil, şeffaf ve insancıl bir iletişim kurdukları gösterilmiştir (Bass ve Steidlmeier, 199: 186; Northouse, 2015: 215). Bu durum, astlarla yüksek kaliteli ilişkilerin gelişmesine olanak tanır (Avey vd., 2011: 279). Çalışanlar, etik liderlerinin kendilerine olan desteğini hissettiklerinde, ekstra rol davranışı gösterme sorumluluğu duyarlar (Blau, 1964: 92). Bu bağlamda, organizasyonda etik ihlallerle karşılaştıklarında, kurumun genel refahı için durumu iç kanallar aracılığıyla bildirmeyi tercih edebilirler (Cheng vd., 2019: 117). Cheng, Bai ve Yang (2019) araştırmasında, etik liderliğin, çalışanların algıladığı örgütsel politikalar aracılığıyla bilgi uçurma üzerinde dolaylı etkisini bulmuştur. Etik liderlik, bireylerin örgütsel adalet algılarını ve güven düzeylerini artırarak, onları örgüt içi etik ihlalleri raporlamaya teşvik etmektedir. Etik liderliğin, kontrol odağı ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi zayıflatmış göz önüne alındığında bu bulgu, etik liderliğin yalnızca bireysel etik davranışları değil, aynı zamanda örgütsel çıktıların niteliğini de etkileyen stratejik bir yönetim aracı olduğunu göstermektedir. Etik liderliğin güçlü olduğu örgütlerde çalışanların etik ihlalleri daha erken bildirmeleri mümkün olmakta; bu durum iç kontrol mekanizmalarının etkinliğini artırmakta, örgütsel risklerin erken tespitine katkı sağlamakta ve kurumsal şeffaflığı güçlendirmektedir. Dolayısıyla etik liderlik uygulamaları, yalnızca davranışsal değil aynı zamanda yönetsel ve performans temelli sonuçlar doğurmaktadır. Ruhab vd. (2023), etik liderlik ile bilgi uçurma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmuş; ayrıca kontrol odağının moderatör (düzenleyici) bir rol oynadığı da gösterilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının literatürdeki çalışmaların sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir.

Bu çalışma, teorik düzeyde kontrol odağı, bilgi uçurma ve etik liderlik değişkenlerini bir arada ele alarak bu üçlü ilişkiye dair literatürdeki boşluğu doldurmayı hedeflemiştir. Bu yönüyle, özellikle etik liderliğin düzenleyici etkisini modellemesi açısından, örgütsel davranış literatürüne anlamlı bir katkı sunduğu değerlendirilmektedir. Araştırma bulguları uygulama açısından değerlendirildiğinde, örgütlerin etik liderlik davranışlarını sistematik biçimde geliştirmelerinin bilgi uçurma davranışını teşvik eden bir kaldıraç etkisi oluşturduğu görülmektedir. Özellikle iç kontrol odağı yüksek çalışanların varlığı, etik liderlik ortamı ile birleştiğinde örgüt içinde etik duyarlılığı yüksek bir bildirim kültürü oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu durum, hata önleme, hizmet kalitesi artışı ve kurumsal güven ortamının güçlenmesi gibi somut örgütsel çıktılarla ilişkilidir. Ayrıca araştırma, etik liderlik kavramının sadece bireysel etik tutumları değil, örgütsel etik atmosferin inşasını da etkilediğine dair güncel ampirik kanıtlar sunmaktadır. Türkiye’de turizm sektöründe yüksek işgören devir hızı, bireysel kariyer planlarının yeterince etkin yürütülememesi ve çalışanların örgütte tam olarak özdeşleşememesi gibi durumlar, etik liderlik ve bilgi uçurma davranışlarının sektördeki önemini artırmaktadır. Bu bağlamda, yapılan çalışma turizm sektöründeki yönetsel ve etik süreçlerin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Bu çalışmanın bulguları, belirli sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Araştırma yalnızca turizm sektöründe gerçekleştirilmiş olup, örneklem büyüklüğü 440 çalışan ile sınırlıdır. Bu nedenle bulguların genellenebilirliği sektörel sınırlar içinde düşünülmelidir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, mevcut örneklem ve zaman dilimi ile sınırlıdır; sonuçların genelleştirilebilmesi için ilerleyen dönemde boylamsal araştırmalar yapılması gerekmektedir. Gelecek araştırmaların:

- Sanayi, eğitim, sağlık gibi farklı sektörlerde ve farklı kültürel bağlamlarda yürütülmesi,
- Niteliksel veri toplama yöntemleri ile çalışanların bilgi uçurma konusundaki algı ve motivasyonlarının derinlemesine incelenmesi,
- Çalışan performansı, hizmet kalitesi, örgütsel bağlılık gibi yeni değişkenlerin modele entegre edilerek daha kapsamlı yapısal modellerin test edilmesi,

- Etik liderlik ile çalışan güveni, psikolojik güvenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki dolaylı etkilerin değerlendirilmesi,
- Kurumlarda etik liderlik yetkinliklerini geliştirmeye yönelik liderlik eğitim programlarının yaygınlaştırılması
- Çalışanların misilleme korkusu yaşamadan bildirim yapabilecekleri güvenli ve anonim iç raporlama sistemlerinin kurulması
- Etik ihlal bildiriminde bulunan çalışanları koruyucu örgütsel politikaların açık biçimde tanımlanması
- Kontrol odağı eğilimlerini dikkate alan farkındalık ve etik karar verme eğitimlerinin uygulanması
- Psikolojik güvenlik iklimini destekleyen iletişim ve geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma etik liderliğin yalnızca yönetsel bir tercih değil, aynı zamanda çalışan davranışlarını olumlu yönde dönüştüren bir örgütsel strateji olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır. Etik liderliğin benimsendiği bir iş ortamı, çalışanların etik ihlalleri iç kanallar aracılığıyla gönüllü olarak rapor etmelerini kolaylaştırmakta ve bu sayede kurumların sürdürülebilirliğine ve etik değerlerinin kurumsallaşmasına katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda etik liderlik ve çalışanların kontrol odağı özellikleri birlikte değerlendirildiğinde, örgütlerde etik bildirim davranışının artırılması yalnızca bireysel etik sorumluluğun değil, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirlik, risk azaltma ve yönetsel etkinliğin artırılmasının da önemli bir aracı olarak görülmelidir.

Kaynaklar

- Akatay, A., Yücekaya, P. ve Kısacık, N. Ç. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/43613/534105>
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel Politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T. ve Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241-267.
- Ayaz, E., Kurşuncu, R. S. ve Çavuş, M. F. (2020). Kontrol odağı ve makyavelizm arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 188-202.
- Avey, J. B., Palanski, M. E. ve Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 573-582.
- Baltacı, A. (2017). Bilgi uçurma: Kavram ve kuramsal temeller. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 397-423.
- 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.
- Bass, B. M. ve Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217
- Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16, 1-11.

- Bhal, K. T. ve Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistleblowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485-496. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0876-z>
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blau, P. M. (1986). *Exchange and power in social life* (2nd printing). New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Blau, G. (1993). Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 66(2), 125-138.
- Boone, C., De Brabander, B. ve Van Witteloostuijn, A. (1996). CEO locus of control and small firm performance: An integrative framework and empirical test. *Journal of management studies*, 33(5), 667-700.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Brown, M. E. ve Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, A. J., Lewis, D., Moberly, R. ve Vandekerckhove, W. (2014). *International handbook on whistleblowing research*. Edward Elgar Publishing
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: E itim  rg tlerinde etik ve kural dı ı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-international Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Cemalo lu, N. ve Aky rek, M.  . (2017).  rg tlerde whistleblowing (bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142.
- Ceva, E. ve Bocchiola, M. (2020). Theories of whistleblowing. *Philosophy Compass*, 15(1), 1-10.
- Chen, C. X., Nichol, J. E. ve Zhou, F. H. (2017). The effect of incentive framing and descriptive norms on internal whistleblowing. *Contemporary Accounting Research*, 34(4), 1757-1778.
- Cheng, J., Bai, H. ve Yang, X. (2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *J Bus Ethics*, 155, 115-130. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3517-3>
- Cherry, J. (2006). The impact of normative influence and locus of control on ethical judgments and intentions: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*, 68, 113-132.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of business ethics*, 43, 65-74.
- Clyde, V., Hanifah, I. A. ve Muchlish, M. (2022). Organizational commitment as moderating the relationship between professional commitment, locus of control, and professionalism on whistleblowing intention. *AFRE Accounting and Financial Review*, 5(1), 31-40.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley and Sons.
- Cook, K. S. ve Rice, E. (2003). *Social exchange theory*. (Delamater, J.Ed.) Handbook of Social Psychology, 53-55.
- Coyne, J. , Bell, P. ve Merrington, S. (2013). Exploring ethics in intelligence and the role of leadership. *International Journal Of Business and Commerce*, 10(2), 27-32.
- Cuilla, J. B. (1998). *Leadership ethics: Mapping the territory*. In J. B. Cuilla (Ed.), *Ethics, the heart of leadership* (pp. 3-25). Quorum Books, Westport, CT.
- Curtis, M. B. ve Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in public accounting: Influence of identity disclosure, situational context, and personal characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9(1), 191-220.
-  etin, F. (2011). Örgüt içi giri imcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.

- 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.
- Çıraklı, A. (2014). Liderlik ve yöneticilik arasındaki farklar: Teorik bir yaklaşım. *Kamu Yönetimi ve Liderlik Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 45-60
- Çoban, A. E. ve Hamamcı, Z. (2006). Kontrol odakları farklı ergenlerin karar stratejileri açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(2), 393-402.
- Dağ, İ. (2002). Kontrol odağı ölçeği (KOO): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 77-90.
- Delk, K. L. (2013). Whistleblowing—Is it really worth the consequences?. *Workplace health & Safety*, 61(2), 61-64.
- Demirel, E. T. ve Düşükcan, M. (2019). *Örgütsel destek üzerinden psikolojik sözleşmeyi güçlendirmek*. Konya: Eğitim Yayınevi,
- Dikili, E. (2024). Kamu Yararına bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde lider-üye etkileşiminin rolü. *Kamu Ekonomisi Ve Kamu Mali Yönetimi Dergisi*, 4(1), 29-53.
- Doğan, H. B. (2024). Olumsuz örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülüğün işten ayrılma niyetine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 1658-1678.
- Emerson, R. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 27, 31-41.
- Erarslan, İ. (2023). Kontrol odağı ve örgütsel kimlik algısının bilgi uçurmaya etkisi. *Scientific Journal of Finance and Financial Law Studies*, 3(2), 41-56.
- Ergun Özler, D., Dil Şahin, M. ve Giderler Atalay, C. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194
- Ertürk, E. ve Bedük, A. (2015). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19. <https://doi.org/10.22139/ibd.72405>
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J. ve Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820-833.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C. ve Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), 107-123.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. New York City: Sage Publications.
- Harvey, E. (2004). Leadership and Ethics. *Executive Excellence*, 8, 87, 13-25.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W. ve Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann. *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209.
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*. 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sinkovics, R. R. (2009). *The use of partial least squares path modeling in international marketing*. In New challenges to international marketing, Emerald Group Publishing Limited, 20, 277-319.

- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Huang, L. ve Paterson, T. A. (2017). Group ethical voice: Influence of ethical leadership and impact on ethical performance. *Journal of Management*, 43(4), 1157-1184. <https://doi.org/10.1177/0149206314546195>
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-95.
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923–947. <https://doi.org/10.1002/job.520> s. 940.
- Kara, F., Güzel, A. ve Uçan, S. (2016). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin kontrol odağı algısı ve ilişkili bazı faktörlerin belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 3(3), 148-159.
- Karlı, H., ve Tanyaş, M. (2020). Lojistik Yönetiminin Dijital Dönüşümü: Akıllı Lojistik Üzerine Sistematiik LiteratürHaritalaması. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 613–632.
- Kesten, J. B. (2012). Towards a moral agency theory of the shareholder bylaw power. *Temp. L. Rev.*, 85, 485.
- Köksal, O. (2012). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kulualp, H.G. ve Erol, S. (2017). Yöneticilerde duygusal zekânın etik liderlik davranışı üzerindeki etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1045-. 1057<http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1958>
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Int. J. Res. Method Educ.*, 38, 220–221.
- 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.
- Lohmöller, J.-B. (1989). *Latent variable path modeling with partial least squares*. Physica: Heidelberg.
- Lonergan, J. M. ve Maher, K. J. (2000). The relationship between job characteristics and workplace procrastination as moderated by locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 213.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş. ve Sarier, Y., Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.003>
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277–297.
- Meutia, I., Adam, M. ve Nurpratiwi, T. (2018). The effect of professional commitment and ethical consideration on the desire to do whistleblowing with locus of control as a moderating variable (study on the banking sector in Palembang). *Journal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 6(3), 363-370.
- Meydan, C. H. ve Basım, H. N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99-116.
- Miceli, M. P., Near, J. P. ve Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. Routledge.
- Miceli, M. P., Near, J. P. ve Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of business ethics*, 86, 379-396
- Mitchell, T. R., Smyser, C. M. ve Weed, S. E. (1975). Locus of control: Supervision and work satisfaction. *Academy of management journal*, 18(3), 623-631.
- Moloğlu, V. ve Yıldız, B. (2016). *Hasta Memnuniyeti ile hasta bağlılığı arasındaki ilişkinin teorik olarak incelenmesi*. 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi İstanbul Üniversitesi Bildiriler Kitabı, 47.

- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P. ve Dworkin, T. M. (1998). Responses to legislative changes: Corporate whistleblowing policies. *Journal of Business Ethics*, 17, 1551-1561.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. ve Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Özbay, A., Kahraman, S., Deniz Özdemir, H. ve Güre, G. (2023). Kontrol odağı ve ebeveynin çocuğuyla iletişimi ilişkisi: Genel öz-yeterliliğin aracı rolü. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 5(2), 111-120.
- Özbezek, B. D., Paksoy, H. M., Paksoy, S., & Gültekin, V. M. (2022). Etik Liderliğin Bilgi Uçurma Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 649-662
- Özlü, M. ve Türe, A. (2020). Hemşirelikte algılanan örgütsel destek. *Humanities and Administrative Sciences*, 6(23): 160-173. <https://doi.org/10.31589/JOSHAS.248>
- 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.
- Park, H. ve Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Peterson, Debra. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, Cilt: 41, 2002, 313- 326.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing ethics*, 13(4), 438-445.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M. ve Straub, D. W. (2012). Editor's comments: A critical look at the use of PLS-SEM in "MIS Quarterly". *MIS Quarterly*, 36(1), 3-15.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Ruhab, S., Murtaza, S.A., Hussain, M.R., Molnár, E. ve Al-Dalahmeh, M. (2023). Does Ethical Leadership Impact Whistleblowing Intentions? Moderation of Locus of Control and Mediation of Organizational Identification. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(First Special Issue - 2023) 183-201.
- Sayğan, S. (2011). Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sayğan Tunçay, S. ve Sayğan Yağız, F. N. (2020). Türkiye'deki "Bilgi uçurma (whistleblowing)" makalelerinin bibliyometrik profili, *BMIJ*, 8(4): 266-295, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1716>
- Saylı, H. ve Baytok, A. (2014). *Stratejik yönetim perspektifinde kamu yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340.
- Su'un, M., Hajering, H., Muslim, M. ve Rifky, M. (2020). Professional commitment and locus of control toward intensity in whistleblowing through ethical sensitivity. *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 100-118.
- Şantaş, F. (2015). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi: Hastanede bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(2), 53-69. <https://doi.org/10.22139/ibd.22116>.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Tavakolian, H. (1994). Whistle blowing: preventive strategies. *Management Research News*, 17(1/2), 1-11.
- Trevino, L. K., Hartman, L. P. ve Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.

- Tuna, N., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Turunç, Ö. ve Çelik M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13693/165728>
- Urumsah, D., Syahputra, B. E. ve Wicaksono, A. P. (2018). Whistle-blowing intention: The effects of moral intensity, organizational and professional commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3), 354-367.
- Wahyuni, L., Chariri, A. ve Yuyetta, E. A. (2021). Whistleblowing intention: Theory of planned behavior perspectives. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 335-341.
- Wang, Q., Bowling, N. A. ve Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of applied Psychology*, 95(4), 761.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(47), 147-165. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/282811>
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yücel, E. ve Çizel, B. (2018). Bilişsel uyumsuzluk teorisi üzerine kavramsal bir inceleme: satın alma perspektifi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 13(50), 150-163.
- Zhu, W., Treviño, L. K. ve Zheng, X. (2016). Ethical leaders and their followers: The transmission of moral identity and moral attentiveness. *Business Ethics Quarterly*, 26(01), 95-115.