

ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ İŞYERLERİNDE ETİK OLMAYAN DURUMLARIN AÇIĞA ÇIKARILMASINA (WHISTLEBLOWING) OLAN ETKİSİ: MAKYAVELİZM'İN ARACI ROLÜ

Asuman AKDOĞAN, Prof. Dr.
akdogana@erciyes.edu.tr, Erciyes Üniversitesi

Özgür DEMİRTAŞ, Dr.
ozgurdemirtas@hvkk.tsk.tr, 2nci HİBM K.lığı, Kayseri

Özet: Bu çalışmanın temel amacı, etik liderlik davranışlarının işyerlerinde etik olmayan durumların açığa çıkarılması (whistleblowing) sürecinde hem de dolaylı bir şekilde olumsuz durumları rapor etme niyeti ile ilişkili olduğu ve anlamlı düzeyde etkilediğini ve bu süreçte Makyavelizm'in aracı role sahip olduğunu desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Makyavelizm, Olumsuz Durumları Raporlama

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR ON WHISTLEBLOWING: MEDIATING ROLE OF MACHIAVELLIANISM

Abstract: The aim of this study is to investigate the effect of ethical leadership behavior on whistleblowing. It is also investigated whether machiavellianism has a mediating role on this relationship. The data in this study gathered from 216 members, who are working in defence industry (7-firms). The results support that ethical leadership has both direct and indirect effect on whistleblowing. Also, it was found that machiavellianism has a partial mediator role on this relationship.

Keywords: Ethical Leadership, Machiavellianism, Whistleblowing,

1. GİRİŞ

Günümüzde gittikçe karmaşıklaşan çevresel koşullarda iş yaşamında ciddi etik sorunlar yaşanmaya başlamış, eğitimden politikaya, medyadan sağlık alanlarına kadar yaşamın birçok farklı alanlarında etik konusu daha çok tartışılır hale gelmiştir. Küreselleşmeyle birlikte bir yandan rekabetin uluslararasılaşması, diğer yandan ise iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler işletmelerde yaşanan etik sorunları daha görünür hale getirmiştir. Ayrıca, günümüzde bu sorunlar yerel değil, uluslararası boyutlarda yaşanmakta ve etik skandallar birbirine bağlı ilişkiler nedeniyle tüm dünyada etki yaratmaktadır. Bu nedenle insanların birbirlerini önemseydiği, insana insanca muamele edilen ve kişisel gelişimlere yardım edilen, çalışanlara ve müşterilere dürüst bir biçimde davranılan, azınlıktan ziyade çoğunluğun ihtiyaçlarına hizmet etme noktasında lidere güvenilebilen bir dünyaya derin bir açlık bulunduğunu ifade etmek mümkündür. Özellikle son yıllarda artan etik skandallarla (Enron, Dupont vs.) birlikte, etik kavramı toplumlar, işletmeler ve tüm paydaşlar açısından daha da önem kazanmaya başlamıştır. Bütün bu gelişmeler, etik sorunların üstesinden gelmede liderlik konusunu hem araştırmacılar hem de uygulamacılar açısından önemli hale getirmiştir (Brown, 2005; Berkman ve Arslan 2009, Mayer vd, 2012).

Etik açıdan doğru kararları verebilmek bireysel, örgütsel hatta evrensel bir sorumluluktur. Günümüz ortamında çok çeşitli girdilere maruz kalan ve büyük bir ilişkiler ağını vurgulayan sosyal ortamının karmaşıklığı ve insan ilişkilerindeki açmazlar, yönetici pozisyonunda olan kişilere yeni ve zor görevler yüklemektedir (Treviño vd, 1998). Bu rol, yönetilmesi çok zor olan, bir o kadar da önemli olan insan unsurunu ele alırken liderlerin, etik değerler ve inançlar sistemine sahip olmasını ve örgütteki çaba ve eylemlerini bu sistemin süzgecinden geçirmesini gerektirmektedir. Bir başka ifadeyle, liderlerden bürokratik ve yasal otoritenin ötesinde, temel güç ve etki kaynağı etik değerler olan bir liderlik anlayışı beklenmektedir.

Etik liderlik kapsamında literatür incelendiğinde genellikle olaya sosyal öğrenme modeli kapsamında bakıldığı ve liderlerin de bu kavram çerçevesinde pro-sosyal davranışlar sergilemeleri ve birer rol model olmalarından dolayı takipçilerine etik değerler boyutuyla örnek oldukları, ilave olarak da hem çalışanlara hem de örgüt kültürüne yönelik önemli roller üstlendikleri ifade edilmektedir (Avolio, 1999; Bass ve Steidlmeier, 1999; Brown ve Treviño, 2006; Hubtala vd., 2013).

Örgütler, belirli amaçlar peşinde koşan yüksek düzeyde rasyonel yapılardır ve burada kararlar faydayı maksimize etme ilkesine dayalı olarak alınmaktadır. Bunun da ötesinde, kararları alan bireylerin, açık ve genel bir amaç ile gerekli öngörüye sahip oldukları da düşünülürse, örgütün bugünü ve geleceği açısından doğru tercihleri ve sonuçları ortaya koyabilecekleri varsayılmaktadır (Robbins, 1990; Conrad, 2013). Ancak gerçek hayatta ve acımasız rekabet ortamında düzen, her zaman bu şekilde işlememekte ve örgütlerde rasyonel olmayan davranışlar da sergilenebilmektedir (Treviño vd, 1986; Nyaw ve Ng, 1994). Özellikle günümüzde yaşanan yoğun rekabetle birlikte bireylerin ilerlemek için kaçınılmaz bir gerçeklik olarak gördükleri ve işyerinde de her düzeyde yayılımı ve önemi son derece açık olan makyavelist düşüncelerin işletmelere etkisi artık daha çok gün yüzüne çıkmaya başlamıştır (Grojean, 2004). Bireysel çıkarların daha çok ön planda tutulduğu, kişinin amaçlarına ulaşmak için diğerlerini kullanması ve çıkarıcı davranışlar sergilemesi (Bańka ve Orlowski, 2012) anlamında Makyavelizm, günümüzde her örgütte yaygın bir şekilde uygulama

alanı bulmakta ve bu tür kişisel çıkar içerikli davranışlar, insanlar tarafından bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde sergilenebilmektedir. Makyavelist davranışların örgütsel yaşamın bir parçası olduğu ve örgütün her üyesinin çeşitli düzeylerde bu tür faaliyetlerle uğraştığı düşünüldüğünde, örgütlerde rastlanan bu davranışların ve bu davranışları azaltma yönünde geliştirilecek uygulamaların yönetim sürecinde modele dahil edilmesi gerekmektedir. Aksi durumlarda, bu tür davranışların çalışanlar tarafından örgüt amaçlarına zarar verecek şekilde kullanılabileceği çeşitli araştırmalarda değerlendirilmektedir (Flynn, 2008; Mayer vd, 2010)

Örgütlerde etik merkezli yönetim anlayışının yerleşmesinde ve zararlı davranışların kontrol edilmesinde önemli bir yaklaşım, yaşanan etik ihlallerin ve kuralsızlıkların çeşitli mekanizmalar aracılığıyla yönetim kademesine duyurulması ve buna yönelik çözümlerin alınabilmesidir. İşte bu mekanizma, literatürde genellikle pro-sosyal davranışlar arasında nitelendirilen bir kavram olan olumsuz durumları açığa çıkarma (whistleblowing) mekanizmasıdır (Nam ve Lemak, 2007). İşletmeler açısından önemli konular arasında olan, etik ve yasalara aykırı olan eylemleri ortaya çıkaran ve düzeltici önlemler alınmasına imkân sağlayan mekanizmalardan biri olan olumsuz durumları açığa çıkarma mekanizması, Türkçe literatürde sorun bildirme, şikayet etme, bilgi uçurma veya olumsuz durumların ifşa edilmesi olarak da kullanılmaktadır (Özgener vd, 2012). Bu mekanizmanın temeli işletmelerde yasalara aykırı, etik ve ahlaki açıdan uygun olmayan veya yanlış giden uygulamaların düzeltilmesini sağlamak için örgütün yeni veya eski üyeleri tarafından önlem alabilecek güç ve kaynaklara sahip kişi veya taraflara durumun iletilerek açığa çıkarılmasıdır (Chiu, 2002). Ancak bu mekanizmanın işletilmesinde örgütlerin işleyişi ve örgüt üyelerinin davranışları önem kazanmaktadır. Bu noktada, işletmenin bu aracı kullanabilmesi, liderlik tarzı ve makyavelist davranış sergileme konusunda araştırmaları önemli kılmaktadır. Literatürde Makyavelizm konusunda; iş etiği (Winter vd, 2004) ve sosyal psikoloji (Bańka ve Orlowski, 2012) alanlarında yapılmış çeşitli araştırmalara rastlanmaktadır. Ayrıca, diğer bazı araştırmalarda da Makyavelist davranış sergileyen bireylerin etik olmayan davranışlara önemli ölçüde meyilli oldukları vurgulanmaktadır (Dahling vd., 2009; Tang ve Liu, 2012).

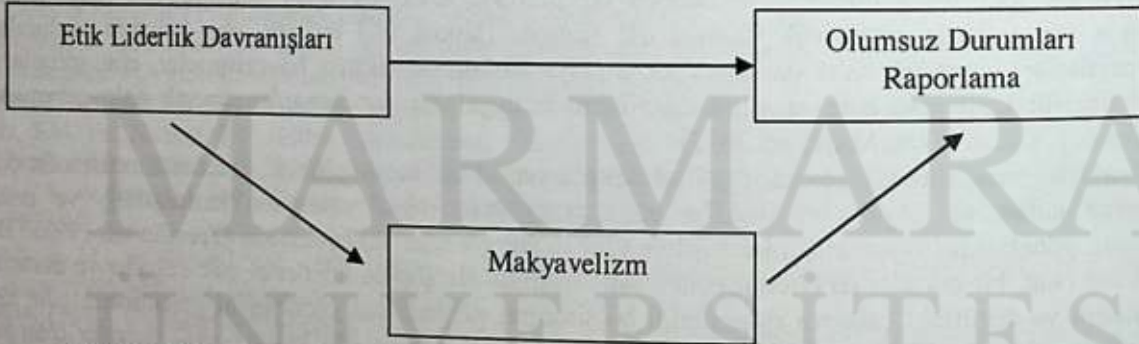
Bu çerçevede mevcut araştırmanın amacı, etik liderlik davranışlarının olumsuz durumları açığa çıkarma (whistleblowing) niyetine olan etkisinde, Makyavelizm'in aracı rolünü tespit etmektir (Şekil-1).

Bu amaç doğrultusunda, yazındaki varsayımlar savunma sanayii alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar açısından test edilmek üzere aşağıdaki hipotezlere dönüştürülmüştür:

Hipotez 1: Etik liderlik davranışları ile olumsuz durumları açığa çıkarma eğilimi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Etik liderlik davranışları ile Makyavelizm arasında anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Makyavelizm, etik liderlik davranışları ve olumsuz durumları açığa çıkarma ilişkisinde aracılık rolüne sahiptir.



Şekil 1. Etik Liderlik Davranışları ve Olumsuz Durumları Açığa Çıkarma-Raporlama İlişkisinde Makyavelizm'in Aracı Rolü

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın uygulama kısmında yöntem olarak tanımlayıcı araştırma yöntemi kullanılmış olup, veri toplama aracı olarak da "anket" uygulamasından yararlanılmıştır. Uygulama, savunma sanayi alanında faaliyet gösteren işletmeler üzerinde uygulanmıştır. Katılımcılara, etik liderlik davranışları, olumsuz durumları açığa çıkarma-raporlama niyeti ve Makyavelizm davranış sergileme düzeylerine ilişkin değerlendirmeler yapmaları istenmiştir.

II.1. Örneklem

Araştırma savunma sanayi alanında faaliyet gösteren çeşitli sektörlerde ait 7 adet organizasyonda görev yapan ve rasgele seçilen 250 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Eksik ve hatalı kodlamalar ayırt edildikten sonra toplamda 216 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı % 86,4 olarak hesaplanmıştır. Bu oran örgütsel davranış alanındaki saha çalışmalarında kabul edilebilir düzeydedir (Avey vd., 2010).

Nihai değerlendirmede, örnek grubundaki organizasyonların %56'sının jet ve pervaneli uçak sanayii'nde imalat ve tasarım işleri yapmakta olduğu, %21'inin bilişim sistemleri üzerinde odaklandığı, %12'sinin helikopter yedek parça ve

diğer faaliyetlerine yöneldiği, %11'inin ise elektronik harp sistemleri üzerinde faaliyetlerini sürdürdüğü gözlenmiştir. Örnekleme grubun çalışma yılı 6 ay ile 41 yıl arasında değişmekte olup, ortalama çalışma süresi 18.3'dür. Örnekleme grubunun %32'si kadınlardan ve %68'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların, %12'si üst düzey, %17'si orta düzey, %29'u alt düzey yönetici veya idareci olup, %32'si işçi mühendis statüsünde olup, %10 düzeyinde de operatör düzeyi işçi bulunmaktadır. Ayrıca, katılımcıların %31'i tasarım biriminde, %38'i üretim biriminde, %18'i kalite biriminde ve %13'ü de programlama-bütçeleme biriminde çalışmaktadır.

II.2. Ölçekler

Bu çalışmada uygulanan anket, etik liderlik davranışları, Makyavelizm ve olumsuz durumları açığa çıkarma ölçeklerine ilave olarak katılımcıların demografik bilgileri ile ilgili çeşitli sorular ihtiva etmektedir. Araştırma kapsamında veri toplama aşamasında kullanılan ölçekler şu şekildedir; Etik Liderlik Davranışlarının ölçümü için, Brown ve arkadaşlarının (2005) geliştirdikleri Ethical Leadership Scale (ELS) kullanılmıştır. Ölçekte 10 adet ifade bulunmakta olup, bireye kendi liderinin davranışları hakkında çeşitli sorular sorulmuştur. Ölçekte sıklık ifade eden 5 noktalı Likert tipi ölçüm aracı kullanılmıştır. Bu ölçekte 1= "Kesinlikle Katılmıyorum", 5= "Kesinlikle Katılıyorum" ifade etmektedir. Örnek ifade, "Amirim dürüst ve adil kararlar alır" şeklindedir. Bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.87 olarak tespit edilmiştir. Etik liderlik davranışlarına yönelik ortalama 3.62 olup, uygulama yapılan organizasyonlar açısından yüksek düzey bir etik liderlik algısının olduğu gözlenmiştir.

Olumsuz Durumları Ortaya Çıkarma (Whistleblowing) Niyetinin ölçümü için Schultz vd. (1993) tarafından ortaya konulan gerçek bir senaryo kullanılmıştır. Bu ölçek kapsamında birinci kişi whistleblowing niyeti ölçülmüştür. Ölçek maddeleri 5'li Likert tipine göre puanlandırılmış olup, 1= "Kesinlikle Bildirmem" ile 5= "Kesinlikle Bildirim" ifade etmektedir. Ölçekte "Yukarıda verilen örnek olaya göre, bu tür bir sorgulanması gereken durumu, bir üst düzey yöneticiye veya yetkili birisine bildirir miydiniz?" sorusu yer almaktadır. Bu bölümün ortalaması 3.27 olarak tespit edilmiş olup, genelde etik hataların veya uygulamaların raporlanma eğiliminin hakim olduğu gözlenmiştir. Makyavelizm düzeyinin ölçümü için de Christie and Geis (1970) tarafından geliştirilen Mach IV ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 10'u ters kodlamalı olmak üzere 20 ifade yer almaktadır. Makyavelizm düzeyi, ifadeler verilen cevapların ortalaması şeklinde ölçülmüştür. Ölçek maddeleri yine 5'li Likert tipi ölçeğe göre puanlandırılmış olup, 1= "Kesinlikle Katılmıyorum" ile 5= "Kesinlikle Katılıyorum" ifade etmektedir. Bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.79 olarak tespit edilmiştir. Makyavelizm düzeyine ilişkin algı ise 2.29 düzeyinde olup, genel olarak bakıldığında makyavelist düşüncelerin kısmi bir düzeyde var olduğu gözlenmiştir.

III. BULGULAR

Bu bölümde, etik liderlik davranışlarının, olumsuz durumları açığa çıkarma ve Makyavelizm düzeyi üzerindeki etkilerini araştırmak için kurulan hipotezlerin testleri yapılmıştır. Özet değerleri veren tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon matrisi Tablo 1' de sunulmuştur.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	Std.Sapma	1	2	3	4
Etik Liderlik Davranışları	3.62	1.19	-			
Olumsuz durumları açığa vurma Niyeti	3.27	1.27	-0.318**	-		
Makyavelizm	2.29	0.84	-0.294**	0.119*	-	
Cinsiyet	0.68	0.17	0.064	0.171*	0.041	-

Not: Cinsiyet (0=Kadın, 1=Erkek); * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Sonuçlar incelendiğinde, cinsiyetle olumsuz durumları açığa çıkarma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Ayrıca, korelasyon analizi sonuçları, etik liderlik davranışları ile hem olumsuz durumları açığa çıkarma niyeti hem de makyavelizm arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Bu kapsamda, gerek bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında gerekse bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişkiler tespit edildiğinden aracı değişkenli regresyon analizi yapılması için gerekli şart sağlanmıştır (Baron ve Kenny, 1986). Çalışma değişkenlerine ait regresyon analizi sonuçları ise Tablo-2' de sunulmuştur. Tablodan görüleceği üzere Durbin-Watson değerleri, değişkenler arasında herhangi bir oto-korelasyon sorunu olmadığını işaret etmektedir (Groebner ve Shannon, 1993).

Tablo 2: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Olumsuz Durumları Açığa Çıkarma Niyeti

Değişkenler	Model 1 (β) EL-M	Model 2 (β) EL-WN	Model 3 (β) EL/M-WN
Etik Liderlik (EL)	-0.294**	-0.318**	-0.391**
Makyavelizm (M)			-0.248**
Düzeltilmiş R ²	0,193	0,158	0.141
R ² 'deki Değişim	0.138	0.117	0.031
F (df)	137,653**	113.508**	98.122**
Durbin-Watson	1.701	1.857	1.659

Not: ** p<0,01; Standardize β değerleri kullanılmıştır.

Yapılan analizler neticesinde, etik liderlik davranışları ile hem olumsuz durumları açığa çıkarma niyeti hem de Makyavelizm arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, etik liderlik davranışlarının her iki değişken üzerinde de anlamlı düzeyde bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçlardan çalışma hipotezlerinden H1 ve H2'nin desteklendiğini ifade etmek mümkündür. Çıkan sonuçlara göre etik liderlik davranışları ile olumsuz durumları rapor etme eğilimi arasındaki negatif ilişkinin, kültürel özelliklerimiz gereği işyerlerinde arkadaşımızın açığının ortaya çıkmasını engelleme yönünde var olan inancımızın, liderimizden algılayacağımız etik merkezli davranışlar arttıkça olumsuz durumları rapor etme niyetimizin daha da azalma eğilimine gireceğini vurguladığı şeklinde değerlendirilmektedir. Ancak, bu söylemin doğruluğunun desteklenmesi için kültürel değişkenlerin de modelde olacağı başka çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

İlave olarak, aracı değişken etkisini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde Model-3 kapsamında etik liderlik davranışlarının makyavelizm değişkeni de modelde iken whistleblowing niyetine olan etkisi araştırılmıştır. Bu aşamada araştırılan etkinin de ($\beta=0.248$, $p<0.01$) anlamlı olması ve ilave olarak da etik liderlik davranışlarının da dolaylı etkisinin ($\beta= -0.391$, $p<0.01$) anlamlı olması nedeniyle, H3 kapsamında önerilen hipotez kabul edilmiştir. Yani, makyavelizmin etik liderlik davranışları ile olumsuz durumları açığa çıkarma niyeti ilişkisinde *kısmi aracı role* sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. İstatistiksel olarak değerlendirdiğimizde etik liderliğin doğrudan ve dolaylı etkisi arasındaki 0.073 (c-c') fark, makyavelizm değişkeni modelde iken etik liderlik ve olumsuz durumları rapor etme eğilimi arasındaki ilişkinin güçlendiğini işaret etmektedir. Bu sonuç, işyerinde bireysel çıkar amaçlı algılamaların varlığında etik liderliğin olumsuz durumları açığa çıkarma üzerinde daha fazla etkili olacağını işaret etmektedir.

İlave olarak, aracı değişken etkisi (mediating) ve bu dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının da test edilmesi önem arz etmektedir (MacKinnon ve Luecken, 2011). Bu değerlendirme için mevcut çalışma kapsamında Sobel testi kullanılmıştır. Bu teste göre hesaplanan z değerinin, $\alpha=0.05$ düzeyinde ± 1.96 'nın kritik değerleri arasında olmaması beklenmektedir. Bu çalışmada etik liderlik davranışlarının olumsuz durumları açığa çıkarma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlılığına ilişkin Sobel testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı ($z=-2.45$; $p<0.05$) olduğunu ifade etmek mümkündür.

IV. SONUÇ VE TARTIŞMA

Küreselleşmeyle birlikte işletmelerin yönetim anlayışlarında önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Artık işletmeler, geleneksel ve kısa dönemli kâr anlayışından, etik bakış açısının daha merkezi konumda olduğu ve uzun dönemde katma değer getirmesi beklenen, hatta çevreye duyarlı yönetim bakış açısını da (akvaryumda yönetim) modele dahil eden bir yapıya dönüşmektedir. Yaşanan bu süreçte de insan kaynağı her alanda olduğu gibi yönetim uygulamalarında da daha önemli bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle de örgütlerde bu kaynağın verimli, etkin ve doğru bir şekilde yönlendirilmesi ve çalıştırılması için, onları memnun eden, her türlü politik kaygıdan ve yaklaşımlardan arındırılmış bir etik iklim içerisinde, onlara organizasyonel olarak destek sağlayacak bir örgüt kültürüne ve liderlik uygulamalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu noktada da yeni yönetim uygulamaları içerisinde yer alan ve etiği, liderin daha merkezi bir konumuna koyan etik liderlik davranışlarının örgütlerde önemli kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakış açısıyla mevcut çalışmada, etik liderlik davranışlarının çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları etik olmayan durumları rapor etme-açığa çıkarma eğilimini ifade eden whistleblowing niyetine olan etkisi ve bu etkide Makyavelizm'in aracı rolü araştırılmıştır. Çalışma sonuçları ile etik liderlik davranışlarının hem doğrudan hem de dolaylı bir şekilde çalışanların olumsuz durumları açığa çıkarma niyeti üzerinde negatif yönlü bir ilişkide ve anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olduğunu, ilave olarak da Makyavelizm'in bu etkide kısmi olarak aracı bir role sahip olduğunu destekler nitelikte bulgular elde edilmiştir. Geçmişte yapılan araştırmaların bulguları incelendiğinde, genel olarak mevcut araştırma hipotezlerini destekleyen sonuçlar gözlenmiştir (Brown ve Treviño, 2006; Dahling vd., 2009; Tang ve Liu, 2012). Bu sonuçların, örgütüne daha bağlı, çıkar amaçlı düşüncelerin daha geri plana alındığı ve uzun dönemli ilişkilerin daha çok ön planda olması gereken savunma sanayi açısından önemli tespitler ortaya koyduğunu ifade etmek

örnektir. Bu çalışmanın özellikle Türkçe literatür açısından sınırlı sayıda araştırmaya konu olan olguları hem teorik hem de uygulamalı analizlerle desteklemesi, çalışmanın önemli üstünlükleri arasındadır. Bununla birlikte aracı değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre, Makyavelizm'in etik liderlik davranışları ile olumsuz durumları açığa çıkarma niyeti arasında aracı rolüne yönelik tespitlere diğer yapılan çalışmalarda rastlanmaması, çalışma bulgularının örgütsel davranış yazınına yaptığı özgün bir katkı olarak düşünülebilir. Ancak, her sosyal araştırmada olduğu gibi mevcut araştırmanın da bazı kısıtları vardır. Öncelikle, çalışmanın savunma endüstrisinde yer alan işletmelerde uygulanması, sonuçların diğer sektörler açısından da test edilmeye gereksinimi olduğunu işaret etmektedir. Ayrıca, olumsuz durumları açığa çıkarma niyeti kapsamında Türkçe bir ölçek veya oluşturulan bir senaryo bulunmaması da bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Bu nedenle, yapılacak diğer çalışmalarda özellikle bu eksikliği gidermeye yönelik bir ölçek geliştirilmesi ile örgütsel davranış alanına önemli katkılar sağlanacağı değerlendirilmektedir. İlave olarak, etik liderlik davranışlarının olumsuz durumları raporlama niyetine olan negatif etkisinin başka değişkenlerle açıklanmasının da literatüre önemli kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. & Palmer, N.F. (2010), Impact of positive psychological capital on employee well-being over time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 1, 17-28.
- Avolio, B.J. (1999), *Full leadership development: Building the Vital Forces in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Bańka, A. & Orłowski, K. (2012), The Structure of The Teacher Machiavellianism Model in Social Interactions in a School Environment, *Polish Psychological Bulletin*, 43, 4, 215-222.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986), "The Moderator- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology* 51, 1173-1182.
- Brown, M.E. & Treviño, L.K. (2006), "Ethical Leadership: A Review and Future Directions", *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616
- Brown, M.E., Treviño, L.K., & Harrison, D.A. (2005), "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134
- Caldwell, C., Bischoff, S.J. ve Kari, R. (2002), "Four Umpires: A Paradigm For Ethical Leadership", *Journal of Business Ethics*, 36, 153-163.
- Chiu, R.K. (2002), "Ethical Judgment, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students", *Managerial Auditing Journal*, 17, 9, 581-587.
- Christie, R., & Geis, F. (1970), *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press
- Dahling, J., Whitaker, B.G. & Levy, P.E. (2009), The Development and Validation of a New Machiavellianism Scale, *Journal of Management*, 35, 2, 219-257.
- Greener D.F. & Shannon, P.W. (1993), *Business Statistics, A Decision Making Approach*, 4. Ed., Macmillan Pub.Co., New York
- Hakala, M., Kangas M., Lamsa, A.M., & Feldt T. (2013), "Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers", *Leadership & Organization Development Journal*, 34, 3, 1-26
- MacKinnon, D.P. & Luecken, L.J. (2011), "Statistical Analysis For Identifying Mediating Variables In Public Health Dentistry Interventions", *Journal of Public Health Dentistry*, 71, 37-46
- Nam, D. & Lemak, D. J. (2007), "The whistle-blowing zone: applying barnard's insights to a modern ethical dilemma", *Journal of Management History*, 13, 1, 33-42.
- Özgener, Ş., Tanç, A. & Ulu, S. (2012), Çalışma Yaşamında Sorun Bildirme Sistemi, (ed.A.Keser vd.), Umutepe Yayınları, Kocaeli.
- Schultz, J., Johnson, D., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993), "An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting", *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Tang, T.Li-Ping & Liu, H. (2012), Love of Money and Unethical Behavior Intention: Does an Authentic Supervisor's Personal Integrity and Character (ASPIRE) Make a Difference?, *Journal of Business Ethics*, 107, 295-312.
- Winter, S., Stylianou, A., & Giacalone, R. (2004), Individual Differences in the Acceptability of Unethical Information Technology Practices: The Case of Machiavellianism and Ethical Ideology, *Journal of Business Ethics*, 54, 279-301.



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ