

Bilgi paylaşımının erdemli raporlama (whistleblowing) üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü

The mediating role of individual-organizational alignment in the effect of information sharing on whistleblowing

Mustafa Altıntaş¹ 

Aysegül Turan² 

Öz

Bu araştırmanın amacı örgütlerde bilgi paylaşımının erdemli raporlama (whistleblowing) üzerindeki etkisinde birey- örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Çalışma erdemli raporlamaya karşı farkındalık oluşturmak açısından önemlidir. Nicel araştırma deseninin benimsendiği çalışmada örneklemi, Kırşehir’de faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 448 kişiyle, çevrimiçi anket yoluyla veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) tercih edilmiş olup Smart-PLS istatistik programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre bilgi paylaşımı tutumunun erdemli raporlama üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü bulunamamıştır. Bunun yanı sıra bilgi paylaşımının birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ile birey-örgüt uyumunun erdemli raporlama üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlar örgütlerde uygulanan bilgi paylaşımı tutumunun ve birey- örgüt uyumunun etik dışı sonuçları açığa çıkarmada etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışanların olumlu bilgi paylaşımı tutumları onların birey- örgüt uyumlarını iyileştirmekte, birey- örgüt uyumu iyileştikçe erdemli raporlama davranışına olan meyilleri artmaktadır. Çalışanların olumlu bilgi paylaşımı tutumları erdemli raporlama davranışına teşvik ederken, bireyin çalıştığı örgütte olan uyumu bu teşviki artırmamaktadır. Bu durumun tersine çalışanların olumsuz bilgi paylaşımı tutumları, erdemli raporlama davranışından kaçınmayı teşvik ederken, bireyin çalıştığı örgütte olan uyumsuzluğu bu teşviki artırmamaktadır. Çalışandaki, erdemli raporlama davranışının kültürel olarak olumsuz algı yaratmasına yönelik kaygıların, bireyin örgütte uyum veya uyumsuzluktan bağımsız geliştiğini ve bu nedenle aracılık rolünün bulunmadığını ifade etmek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Paylaşımı, Birey-Örgüt Uyum, Erdemli Raporlama (Whistleblowing)

Jel Kodları: M12, M14, M54

Abstract

The purpose of this study is to determine the mediating role of individual-organization fit in the effect of information sharing on whistleblowing in organizations. The study is important in terms of raising awareness about the concept of whistleblowing. In the study where quantitative research design is adopted, the sample consists of employees working in small, medium and large-scale enterprises operating in Kırşehir. Data were collected through an online survey with 448 people reached by convenience sampling method. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was preferred to analyse the collected data and the analysis was performed using Smart-PLS statistical software. According to the findings obtained from the research data, the mediating role of individual-organization fit in the effect of knowledge sharing attitude on whistleblowing was not found. In addition, knowledge sharing has a positive and significant effect on individual-organization fit and individual-organization fit has a positive and significant effect on whistleblowing. The results show that knowledge sharing attitudes and individual-organization fit in organizations have an effect on revealing unethical results. Positive information sharing attitudes of employees improve their individual-organization fit, and as individual-organization fit improves, their tendency towards whistleblowing behaviour increases. While employees' positive knowledge sharing attitudes encourage whistleblowing behaviour, the individual's fit with the organization does not increase this incentive. On the contrary, employees' negative information sharing attitudes encourage the avoidance of whistleblowing behaviour, while the individual's incompatibility with the organization does not increase this incentive. It is possible to state that the employee's concerns about whistleblowing behaviour creating a negative cultural perception develop independently of the individual's compatibility or incompatibility with the organization and therefore do not have a mediating role.

Keywords: Information Sharing, Individual-Organizational Alignment, Whistleblowing

Jel Codes: M12, M14, M54

¹ Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, Yozgat, Türkiye, mustafaltintas40@gmail.com

ORCID: 0000-0002-9846-5513

² Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye, aysegul.turan@ahievran.edu.tr

ORCID: 0000-0002-0451-8611

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Mustafa Altıntaş,

Yozgat Bozok Üniversitesi, Yozgat, Türkiye, mustafaltintas40@gmail.com

Başvuru/Submitted: 9/12/2023

1. Revizyon/ 1st Revised: 11/12/2023

2. Revizyon/ 2nd Revised: 14/01/2024

3. Revizyon/ 3rd Revised: 28/01/2024

Kabul/Accepted: 30/01/2024

Yayın/Online Published: 25/03/2024

Atıf/Citation: Altıntaş, M., & Turan, A., Bilgi paylaşımının erdemli raporlama (whistleblowing) üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü, *bmij* (2024) 12 (1): 41-59 doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i1.2336>

Extended Abstract

The mediating role of individual-organizational alignment in the effect of information sharing on whistleblowing

Literature

No study has been found in the literature that examines the combined topics of knowledge sharing, virtuous reporting, and individual-organizational fit. However, studies focusing on the relationships between variables indicate that the applicability of virtuous reporting increases in organizations with a knowledge-sharing culture. On the other hand, the formation of alignment between employees and organizations is seen as crucial for the healthy progress of the process. In the literature, research on individual-organizational fit is based on individual-environment fit. Individual-environment fit, individual-job fit and individual-organizational fit are most commonly used (Turunç and Çelik, 2012). While individual-job fit is based on aligning individual knowledge, skills, and abilities with the job, individual-organizational fit expresses the alignment of individual and organizational values, goals, and needs (Kristof-Brown, 2000; Cable and DeRue, 2002). These studies suggest that an individual contributing to the organization for material gain and aligning their values with their work will benefit the organization. The behaviour of withholding information, as defined by Connelly et al. (2012), is the intentional act of not providing information requested by others and concealing it. Peng (2013) suggests that information withholding is done with good intentions, such as not hurting the feelings of others in some incidents and situations, but it is often encountered negatively in organizational environments. A knowledge-sharing culture in an organization will enable the reporting of wrong, faulty, unethical, and harmful incidents to upper management. Davenport (2001) states that establishing a trusting environment, performing evaluations based on knowledge sharing, and providing collaboration and rewards are ways to increase knowledge sharing. A study by Mısırdalı (2006) identified a relationship between employees' perception of knowledge sharing and trust in the organization and organizational culture. In another study by Nemli (2007), significant relationships were found between the perception of knowledge sharing and variables such as trust, appreciation, reward system, and communication.

Research subject

Knowledge sharing encompasses every thought and action to enable organizational employees to access information. The fundamental purpose of knowledge sharing is to facilitate the understanding, internalization, and utilization of information, with the foundation of these processes being built on sharing (Ipe, 2003). Virtuous reporting, on the other hand, is a planned disclosure of a situation suspected or occurring within an organization to enlighten the public, engage in beneficial behaviour for the organization, and systematically expose wrongdoing to prevent injustice (Jubb, 1999: 78). Individual-organizational fit, on the other hand, refers to the alignment between individuals working in an organization and the organization's desires, expectations, priorities, and core characteristics (Chatman, 1989).

Research purpose and importance

This research aims to determine the mediating role of individual-organizational fit in the effect of knowledge sharing on virtuous reporting (Whistleblowing). The literature on organizational behaviour, knowledge sharing, individual-organizational fit, and disseminating information is frequently addressed. However, few studies use whistleblowing, translated as virtuous reporting, with a positive perception within an ethical framework. Another gap in the field is the absence of a study that addresses these variables together.

Contribution of the article to the literature

Through this study, it is believed that the results obtained from the examination of the direct and mediating relationships of knowledge sharing, virtuous reporting, and individual-organizational fit variables, which play a critical role in establishing and maintaining a healthy organizational structure, can contribute valuable insights to the field of ethical management.

Design and method

Research type

This descriptive research aims to determine the mediating role of individual-organizational fit in the effect of knowledge sharing on virtuous reporting. For this purpose, a structural equation model was applied using the Smart-PLS program to examine the relationships between knowledge sharing, individual-organizational fit, and virtuous reporting variables. Finally, the mediating role was explored through the VAF test. This research, planned within the framework of a quantitative research design, is based on the perceptions of employees in the private sector.

Research problems

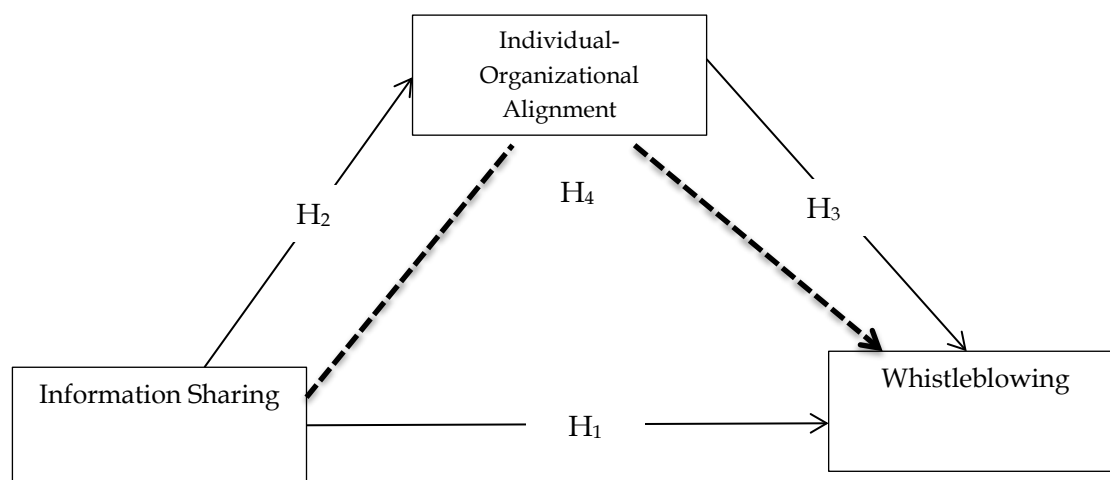
This research investigates the effects of knowledge sharing in the organization on virtuous reporting and individual-organizational fit. Specifically, it seeks answers to questions such as "Does knowledge sharing in the organization effect virtuous reporting and individual-organizational fit?" "Does an individual's organizational fit affect virtuous reporting?" and "In the influence of knowledge sharing in the organization on virtuous reporting, does the individual's organizational fit play a mediating role?"

Data collection method

Ethical approval for this research was obtained from the Bozok University Social and Human Sciences Ethics Committee with decision number 08/21 dated 23.11.2023 and reference number 178384. The data for the study were collected through a survey created using Google Forms.

Quantitative/qualitative analysis

Firstly, validity and reliability analyses of the scales used in the research were conducted. Subsequently, a structural equation model was applied to examine the relationships between knowledge sharing, individual-organizational fit, and virtuous reporting variables. Finally, the mediating role was investigated through the VAF test.

Research model**Figure 1:** Research Model**Research hypotheses**

H1: Knowledge sharing has a positive and significant effect on virtuous reporting.

H2: Knowledge sharing has a positive and significant effect on individual-organizational fit.

H3: Individual-organizational fit has a positive and significant effect on virtuous reporting.

H4: There is a mediating role of individual-organizational fit in the effect of knowledge sharing on virtuous reporting.

Findings and discussion**Findings as a result of the analysis**

The factor loadings of the scales used in the research are above 0.50. Due to the kurtosis and skewness coefficients falling between +1.96 and -1.96, it is understood that the sample follows a normal distribution. Examining the Variance Inflation Factor (VIF) values obtained from the analysis, it is observed that they are less than 5. Additionally, the scales used in the research satisfy the Fornell-Larcker Criterion and Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) discriminant validity (< 0.90). Tests related to the quality and measurability of the scales were conducted, and R^2 and f^2 values for dependent variables (knowledge sharing and individual-organizational fit) were examined. It was found that R^2 values are higher than 0.50, and Q^2 values are above zero. According to Cohen (1998), an f^2 coefficient of 0.02 and above is considered low, 0.15 and above is moderate, and 0.35 and above is a high effect size. In this study, the effect size ratio of Knowledge Sharing-Individual-Organizational Fit (f^2 : 0.826), Knowledge Sharing-Virtuous Reporting (f^2 : 0.501), and Individual-Organizational Fit-Virtuous Reporting (f^2 : 0.043) was found to be at a sufficient level. Before including the mediating variable in the model, knowledge sharing positively and significantly affects virtuous reporting ($\beta=746$; $p<0.01$). With the addition of the individual-organizational fit mediating variable, it was observed that knowledge sharing has a positive and significant effect on virtuous reporting ($\beta=626$; $p<0.01$); knowledge sharing has a positive and significant effect on individual-organizational fit ($\beta=672$; $p<0.01$); and individual-organizational fit has a positive and significant effect on virtuous reporting ($\beta=178$; $p<0.01$). The indirect effects between knowledge sharing, virtuous reporting, and individual-organizational fit ($\beta=120$; $p<0.01$) are also significant. As the VAF value is determined to be 13%, it is inferred that there is no mediating role of individual-organizational fit in the effect of knowledge sharing on virtuous reporting.

Hypothesis test results

After the study,

"H1: Knowledge sharing has a positive and significant effect on virtuous reporting,

H2: Knowledge sharing has a positive and significant effect on individual-organizational fit,

H3: Individual-organizational fit has a positive and significant effect on virtuous reporting" hypotheses are accepted, while the hypothesis" accepted

H4: There is a mediating role of individual-organizational fit in the effect of knowledge sharing on virtuous reporting" is rejected.

Discussing the findings with the literature

Before the mediating variable is included in the model, it was found that knowledge sharing has a positive and significant effect on individual-organizational fit, and individual-organizational fit has a positive and significant effect on virtuous reporting. The items of the Knowledge Sharing Scale measure the individual's implicit and explicit perceptions of sharing information with the organization, while the items of the Individual-Organizational Fit Scale measure the extent to which an individual's values align with the organization's values. Therefore, it can be inferred that the more knowledge sharing is encouraged in the unit where the individual works, the more integrated their values are with the organization's values. Harris et al. (2005) consider personal interests as one of the barriers to virtuous reporting. In Afford's study (2007), individuals engaging in virtuous reporting reported being fired, forced into retirement, and experiencing depression in their later lives. Before the inclusion of the mediating variable, it was revealed that knowledge sharing has a positive and significant effect on virtuous reporting. From this result, it can be inferred that having open communication channels within the organization and supporting knowledge sharing could positively effect virtuous reporting. Park et al. (2007) conducted a study with university students in three countries (Turkey, South Korea, and the UK) and examined virtuous reporting in formal, informal, identified, anonymous, internal, and external dimensions, comparing it with cultural harmony. In intra- and extra-organizational reporting, the average differences of participating students were high in the UK (1.59), in identified and anonymous reporting in South Korea (0.57), and formal and informal reporting in

the UK (0.60). Finally, after including the mediating variable in the model, it was found that there is no mediating effect of individual-organizational fit in the relationship between knowledge sharing and virtuous reporting (VAF value is 13%). From this result, it can be inferred that the individual's perception of knowledge sharing within the organization affects the virtuous reporting attitude independently of alignment with organizational values. Fear of retaliation inhibits employees' virtuous reporting behaviour. Encouraging knowledge sharing in organizations to ensure the continuity of communication and ultimately building trust between managers and employees will be a crucial step for virtuous reporting. Mesmer-Magnus and Viswesvaran (2005) found that individuals with longer tenure are more inclined towards virtuous reporting. They emphasized the need for caution on the part of organizational leaders in supporting virtuous reporting while not encouraging retaliatory actions by employees who perceive that virtuous reporting does not benefit correcting things in the organization.

Conclusion, recommendation and limitations

Results of the article

At the end of the research, it was found that knowledge sharing and individual-organizational fit directly positively and significantly affect virtuous reporting. However, it was determined that there is no mediating role of individual-organizational fit in the effect of knowledge sharing on virtuous reporting.

Suggestions based on results

Businesses should leverage technology tools to facilitate knowledge sharing.

Businesses should develop mechanisms to receive regular feedback from their employees.

Businesses should be open to employee suggestions to enhance explicit and implicit knowledge sharing.

Managers should create a safe environment for employees to express their thoughts freely.

Managers should establish an open communication culture to encourage knowledge sharing.

Employees should receive training on ethical issues as a prerequisite for virtuous reporting behaviour.

Managers should convince employees of the importance of virtuous reporting.

Managers should define specific values for their organizations and develop internal motivation tools to reinforce them.

Managers should establish anonymous channels for objections, allowing employees to raise concerns without revealing their identities.

Managers should develop comprehensive policies and procedures to fairly and transparently handle virtuous reporting information from employees.

In virtuous reporting situations, managers should conduct a prompt assessment without delaying the resolution of problems.

In-depth exploration of topics through qualitative research can contribute to the existing knowledge in the literature for researchers in the management field.

Applying the research in the public sector and across different samples comparatively can benefit the generalizability of the subject and contribute to the existing knowledge in the literature.

Limitations of the article

The limitations of the study include the fact that the study data were collected only from the individuals working in the enterprises affiliated with the Chamber of Commerce and Industry and Organized Industrial Zone in Kırşehir and that it is based on the employees working in all enterprises, not only in one enterprise.

Giriş

Sağlıklı bir örgütsel yapı, çalışanların hem birbirleriyle hem de örgüt ile uyumlu iş birliği yapabildikleri bir çevreyi ifade etmektedir (Yücel ve Çetinkaya, 2016). Bu uyum bireylerin yanı sıra örgütün değerlerine ve çıkarlarına da dayanmaktadır. Birey-örgüt uyumunun sağlandığı örgütlerde, çalışanlar örgütlerinin misyonunu ve değerlerini benimsemişlerdir ve bu değerlerle uyumlu davranışlar sergilemektedirler. Bu durum, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve örgütün başarısını desteklemektedir (Yücel ve Çetinkaya, 2016).

Örgütler içindeki bilgi paylaşımı, sağlıklı bir örgütsel yapı oluşturma temel taşlarından biridir. Örgütsel bilgi, örgüt içinde yer alan açık (resmi dokümanlar, veriler) ve örtük (deneyimler, teknik bilgi ve beceriler) verilerdir (Göksel vd., 2010). Bilginin paylaşımı, çalışanlar arasında iş birliği ve öğrenme fırsatları yaratmakta ve örgütün sürekli olarak gelişmesine katkı sağlamaktadır. Örgütler iç çevreleriyle olduğu kadar dış çevre ile de iletişim halindedirler. Dış çevre ile olan etkili iletişim örgütün varlığını sürdürebilmesi ve rekabet edebilmesi açısından önem taşır. Dış çevreye bilgi aktarımında bazen işletme sahibi veya yöneticilerinin istemediği durumlar da ortaya çıkabilmektedir. Bu durumlar bazen çalışanların bazen de yöneticilerin taraf olduğu etik ihlalleri barındırabilmektedir.

Erdemli raporlama kavramı örgüt içindeki yolsuzluk, kötü yönetim veya etik ihlalleri bildirme anlamlarını taşımaktadır. Dilimize İngilizce kökenli “whistleblowing” teriminden geçen ve bilgi uçurma, ispiyonlama kelimeleriyle de kullanılan erdemli raporlama bir anlamda çalışanların dürüstlüğünü ve etik değerlere bağlılığını ifade etmektedir. Erdemli raporlama mekanizmalarının etkili bir şekilde çalışması, örgütün itibarını korumasına yardımcı olmaktadır. Erdemli raporlama örgütün sürdürülebilir başarısı ve rekabeti için bir gerekliliktir (Altıntaş, 2019).

Örgütsel davranışa yönelik literatürde bilgi paylaşımı, birey- örgüt uyumu, bilgi uçurma konularının sıklıkla ele alındığı görülmektedir (Yücel ve Çetinkaya, 2016; Yeşil ve Özbağış, 2022; Turunç ve Çelik 2012; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015; Tavakoli vd., 2003; Park vd., 2008; Öztürk, 2005; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Lindblo, 2007; Hersh, 2002; Göksel vd., 2010; Fettahlıoğlu ve Demir, 2014; Chiu, 2003; Celep ve Konaklı, 2012; Candan ve Kaya, 2015; Aydınlan vd., 2010; Altıntaş, 2019; Alpaslan Danışman 2006; Alford, 2007). Ancak whistleblowing teriminin, erdemli raporlama şeklinde çevriminin etik çerçevede oluşturduğu olumlu algıyla kullanan çalışmalar, ne yazık ki çok azdır. Alandaki bir diğer boşluk ise bu değişkenlerinin birlikte ele alındığı çalışmanın bulunmamasıdır. Bu araştırma ile “örgütte bilgi paylaşımının, erdemli raporlama ve bireyin örgüt uyumu üzerinde etkileri var mıdır?”, “bireyin örgüt uyumunun erdemli raporlama üzerinde etkileri var mıdır?” ve “örgütte bilgi paylaşımının erdemli raporlama üzerindeki etkisinde, bireyin örgüt uyumunun aracılık rolü var mıdır?” sorularının cevapları aranmıştır. Bu çalışma sayesinde, sağlıklı bir örgütsel yapının oluşturulmasında ve sürdürülmesinde kritik rol oynayan bilgi paylaşımı, erdemli raporlama ve bireyin örgüt uyumu değişkenlerinin aracılı ve aracısız ilişkilerinin incelenmesiyle elde edilen sonuçların, etik yönetim alanına değerli bir kaynak oluşturabileceği düşünülmektedir.

Kavramsal çerçeve

Birey örgüt uyumu

İş dünyası, gün geçtikçe karmaşıklaşan bir yapıya sahiptir ve bu bağlamda örgütler, çalışanların performansını artırmak ve sürdürülebilir bir başarı elde etmek için çeşitli stratejiler geliştirmek zorundadır. Bu stratejilerin temelinde, örgütsel bağlılık, örgütsel bilgi paylaşımı, erdemli raporlama, örgüt iklimi ve örgütsel davranış gibi kavramlar yer almaktadır.

Cable ve De Rue (2002) birey örgüt uyumunu, kişinin amaçlarının, ihtiyaç ve değerlerinin örgüt ile uyumlu olması şeklinde açıklamaktadır. Sekiguchi'ye (2004) göre ise bireyin kişiliği ile örgütün kişiliğinin uyumudur. Sekiguchi (2004), birey örgüt uyumunu benzerlik ve tamamlayıcı uyum olmak üzere iki şekilde sınıflandırmaktadır. Benzerlik uyumu, birey ile örgütün benzer yönlerini ele alırken, tamamlayıcı uyum ise hem çalışan hem de örgüt açısından ihtiyaçların karşılanmasını içermektedir. Birey örgüt uyumu iş gören seçimi veya işe girme süreçleriyle başlamakta, bireyin örgüte uyumu sağlandıkça iş tatmini ve örgütsel bağlılık gelişmektedir. Yücel ve Çetinkaya (2016) örgütsel sosyalizasyonun amacını bireyin örgütte uyumunun desteklenerek örgütün etkili bir üyesi olmasının sağlanması olarak açıklamaktadır. Örgütsel adalet, örgüt kültürü, iletişim ve motivasyon, örgütsel uyumu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Ulutaş, 2011). Bu çalışmada kullanılan birey örgüt uyumu ölçeği (Netemeyer vd., 1997) bireyin, dürüstlük, hakkaniyet, diğer insanlarla olan ilişkileri ve kişisel değerleriyle, işletmenin değerlerinin uyum derecesini değerlendirmektedir.

Örgütlerde bilgi paylaşımı

Soyut bir kavram olan bilgi, dış uyarıcılarla alınan verinin, zihinde işlenmesi ve tecrübelerle yoğrulmasından sonra ortaya çıkan anlamlandırılmış şeklidir (Alavi ve Leidner, 2001). Latince informasyon sözcüğünden kaynağını alan bilgi, verilerin bir forma, kalıba sokulması anlamı taşımaktadır. Bilgi insan hayatı için önemli bir kaynaktır. Bilginin eksikliğinde belirsizlik ve endişe duygusu hâkim olmaktadır. Bilgi bireyin hayatını sürdürebilmesi ve çevreye uyum sağlayabilmesi için gereklidir. Chang ve Chuang'a göre (2011) Örgüt içindeki bilgi örgütün ürün veya hizmet üretimindeki amaçlarına ulaşabilmesinin yegâne yoludur. Örgütlerin sektörde varlıklarını sürdürebilmeleri, rekabet edebilmeleri, verimliliği sağlayabilmeleri ve etkin kararlar alabilmeleri için, bilgiyi iyi yönetmeleri, çalışan bilgi paylaşımını teşvik etmeleri gerekmektedir. Chang ve Chuang (2011) çalışanların bilgi paylaşımının artması için örgüte duydukları güvenin de artması gerektiğine dikkat çekmektedir.

Örgütlerde bilgi, açık ve örtük şeklinde sınıflandırılmaktadır. Kılavuzlar, belgeler, kitaplar, resmi yazılar açık bilgi örnekleridir (Nonaka vd., 2002). Örtük bilgiler ise çalışanların zihinlerinde yer alan, sosyalleşme ve gözlemle paylaşılabilen bilgilerdir (Aydıntan vd., 2010). Bilginin paylaşılmasıyla daha nitelikli bilgilere ulaşılmaktadır. Örgütün bilgiden verimli bir şekilde faydalanabilmesi, bilgiyi üreten, kullanan ve paylaşan çalışanlarına bağlıdır. Örgüt içinde bilgiler paylaşıldıkça kurumsal hafıza oluşmaktadır. Kurumsal hafıza ise örgütlerin entelektüel sermayesidir. Örgüt içindeki bilgi paylaşımının sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için yönetim tarafından desteklenmesi gereklidir (Öztürk, 2005). Yetenekli çalışanlar, huzurlu örgüt iklimi ve doğru iletişim teknikleri yoluyla elde edilen bilgilerin paylaşımı, örgütün başarılarına katkı sağlamaktadır. Bu araştırmada, örgüt çalışanlarının açık ve örtük bilgi paylaşımına yönelik tutumları, bilgi teknolojileri, eğitimler, resmi evraklar ve raporlar, tecrübe ve uzmanlık alanındaki bilgilerin paylaşımı açısından ele alınmıştır.

Erdemli raporlama

Altıntaş (2019) erdemli raporlamayı örgüt içindeki olumsuz bir durumun örgüt içinde veya dışında açığa çıkarılması, ilgili üst mercilere bildirilmesi olarak tanımlamaktadır. Dilimize İngilizce kökenli "whistleblowing" teriminden geçen erdemli raporlama; bilgi uçurma, ihbarcılık ve ifşa etme gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Alparslan Danışman, 2006; Candan ve Kaya, 2015; Fettahloğlu ve Demir, 2014; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015). Bilgi uçurma terimi ilk kez Near ve Miceli'nin (1985) çalışmalarıyla gündeme gelmiştir ve örgüt çalışanının şahit olduğu yasalara veya etik ilkelere aykırı durumu örgüte veya kişilere bilinçli olarak duyurma olarak tanımlamışlardır. Örgütlerde bazen yasa ve etik dışı durumlar yaşanabilmekte ve bundan hem örgüt hem de toplum zarar görebilmektedir. Bu durumların ifşa edilebilmesi için misilleme olasılığına karşı çalışanın güçlü olması ve yöneticisinin desteğini alması gereklidir (Hers, 2002). Winfield (1994) misilleme olmadan etik kaygıların dile getirilebileceği ihtiyatlı olmayı gerektiren politikaları içeren düzenlemeler önermektedir. Keenan (1995) Misilleme korkusunun erdemli raporlamayı etkileyen olumsuz bir faktör olduğunu bildirmektedir. Kadınlar sıklıkla erkeklere göre daha az güvenli ve daha düşük statü pozisyonlarına sahip olabildiklerinden misillemelere karşı daha savunmasız durumdadırlar (Miceli ve Near, 1988). En genel tanımıyla erdemli raporlama, kuruluşun içerisindeki etik olmayan davranışların açığa çıkarılmasıdır (Topçuoğlu, 2022). İhbar deneyimine ilişkin bazı açıklamalar, çoğu ihbarcının bazen çok şiddetli misillemeye maruz kaldığını göstermektedir (Hers, 2002). Mieth (1999), ABD'li siyahi çalışanlara karşı misilleme oranının beyaz meslektaşlarına göre neredeyse iki kat daha fazla olduğunu belirtmektedir. 1993 yılında Amerika Liyakat Sistemleri Koruma Kurulu (Merit Systems Protection Board/ MSPB) tarafından yaklaşık 1500 ABD federal çalışanına uygulanan anket verilerine göre, erdemli raporlama davranışı, ihbarcılarının %1'inin işinden kovulmasına, %23'ünün sözlü tacize veya korkutmaya, %13'ünün terfisinin reddedilmesine, %10'unun düşük seviyede işe transfer edilmesine, %3'ünün işten uzaklaştırılmasına ve %2'sinin rütbesinin düşürülmesine sebep olmuştur (MSPB, 1993). İşini, itibarını ve hayatını kaybetme risklerini barındırdığı için erdemli raporlama davranışı örgütlerde çok sık karşılaşılmayan bir durumdur. Erdemli raporlamanın erdemi, tüm bu risklere karşın yüksek kamu yararını öncelemekten gelmektedir.

Bilgi paylaşımı, erdemli raporlama ve birey-örgüt uyumu ilişkisi

Bilgi paylaşımı örgütsel düzeyde çalışanların bilgiye ulaşabilmeleri için yapılan her türlü düşünceyi ve hareketi ifade etmektedir. Bilgi paylaşımında temel amaç bilginin anlaşılabilmesi, özümsebilmesi ve kullanılabilmesi olup bu süreçte yapılan çalışmaların temeli paylaşımı oluşturmaktadır (Ipe, 2003: 341). Erdemli raporlama, bir örgüt içinde şüphelenilen veya meydana gelen bir durumun kamuoyunu aydınlatmak, örgüte yararlı bir davranışta bulunmak ve haksızlıkları önlemek amacıyla sistematik olarak yanlışları ortaya çıkarmak amacıyla planlı bir şekilde açıklanmasıdır (Jubb, 1999: 78). Birey-örgüt

uyumu ise bir örgütte çalışan bireyler ile örgütün istekleri, beklentileri, öncelikleri ve temel özellikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir (Chatman, 1989: 333).

Bilgi paylaşımının temelinde örgütsel iletişim ve örgütün başarının sağlanması yatmaktadır. Öyle ki bilgi paylaşımı örgüt kültürüne yansıdığına örgütün başarısında ve iş tatmininde olan değişiklikler araştırmalara konu olmuştur. Bilgi paylaşımına yatkın örgüt çalışanları erdemli raporlama davranışı da gösterirler mi sorusu bu araştırmanın konuları arasındadır. Bu çerçevede araştırılmak üzere oluşturulan hipotez şudur:

H1: *Bilgi Paylaşımının Erdemli Raporlama üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

Çalışanlarının örgütte uyum içinde oldukları durumlarda, bilgi paylaşım düzeyinin daha yüksek olması beklenir. Diğer taraftan bilgi paylaşım davranışının örgüt kültürüne yerleştiği durumlarda, çalışanların örgütleriyle uyumlarının da iyi olması öngörülen bir durumdur. Bu durumu istatistiksel açıdan incelemek amacıyla şu hipotez oluşturulmuştur:

H2: *Bilgi Paylaşımının Birey-Örgüt Uyumunu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

Çalışan amacı, önceliği ve faydası ile örgüt amacı, önceliği ve faydası entegre edilmişse yani çalışanlar örgütleri ile uyum içerisindeyseler, kurumu veya toplumu etkileyebilecek olumsuz bir durumla karşılaştığında erdemli raporlama davranışı ne ölçüde sergilenir? Bu çerçevede araştırılmak üzere oluşturulan hipotez şudur:

H3: *Birey-Örgüt Uyumunun Erdemli Raporlama üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

Erdemli raporlama davranışının, çalışanın örgütüyle uyumundan bağımsız olarak sergilenip sergilenmeyeceği hususu da yönetsel etik açıdan önemli konular arasındadır. Eğer bir örgütte bilgi paylaşımı kültürü yerleşmişse, çalışan ister örgütüyle uyumlu olsun isterse olmasın erdemli raporlama davranışı gösterme eğiliminde midir? Bu sorunun cevabını test etmek amacıyla şu hipotez oluşturulmuştur:

H4: *Bilgi Paylaşımının Erdemli Raporlama üzerindeki etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun aracılık rolü vardır.*

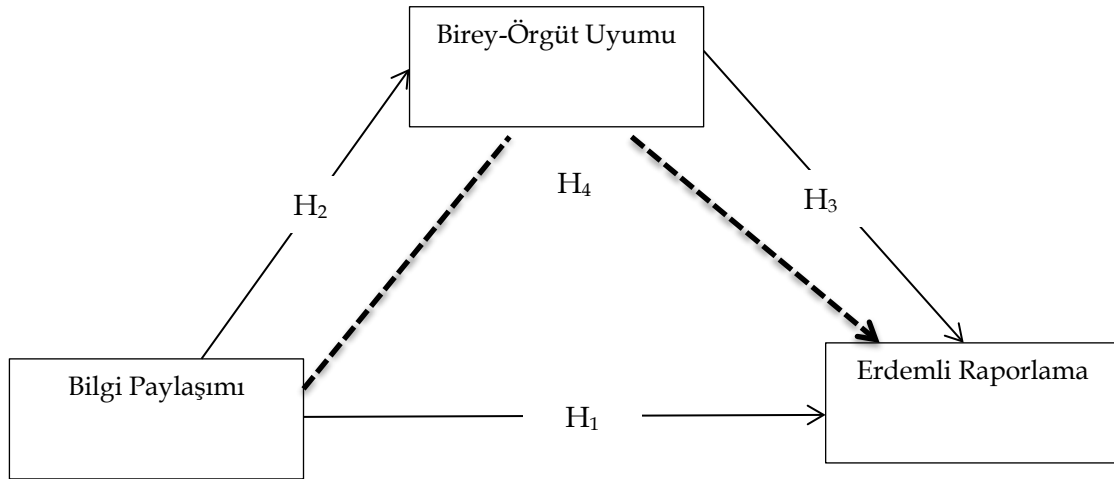
Literatürde bilgi paylaşımı ile erdemli raporlama ve birey-örgüt uyumu konularının birlikte incelendiği herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Fakat değişkenler arası ilişkiler açısından ele alındığında, bilgi paylaşımı kültürüne sahip örgütlerde erdemli raporlamanın uygulanabilirliğinin arttığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Diğer taraftan çalışan ile örgüt uyumunun oluşmasının sürecin sağlıklı ilerleyebilmesi açısından önemli olduğu görülmektedir. Literatürde birey-örgüt uyumu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında birey-çevre uyumunun temel alındığı görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2012). Birey-çevre uyumunun kapsamında ise en yaygın olarak kullanılan birey-iş uyumu ile birey-örgüt uyumu olduğu ifade edilmektedir (Turunç ve Çelik, 2012). Birey-iş uyumu bireysel bilginin, becerinin ve yeteneklerin iş ile uyumunu temel alırken birey-örgüt uyumu ise bireysel ve örgütsel değerlerin, hedeflerin ve ihtiyaçların birbirleriyle uyumunu ifade etmektedir (Kristof-Brown, 2000; Cable ve DeRue, 2002). Yapılan bu araştırmalar örgütsel çalışmada bireyin amacının, sadece maddi kazanç elde etmek değil aynı zamanda bireysel değerleri ile uyumlu bir şekilde işlerini ortaya koymasını ifade etmektedir ve böyle bir ortamda bireyin örgüte faydalı olacağı öngörülmektedir.

Conelly ve arkadaşları (2012) tarafından ifade edilen bilgi saklama davranışı bireyin kasıtlı bir şekilde başka kişiler tarafından istenen bilgiyi vermeme ve gizleme davranışı olarak tanımlanmıştır. Peng (2013) bilgi saklamanın bazı olay ve durumlarda diğer bireylerin duygularını incitmeme gibi iyi niyet gözetilerek yapıldığını fakat örgütsel ortamlarda çoğu zaman olumsuz olarak karşılaşılan durumlar olduğunu ifade etmektedir. Bilgi saklama davranışında bir tarafın diğerinden bilgiyi doğrudan istemesi davranışı mevcut iken örgüt yöneticilerinin bu durumu genel olarak bilmek istemesi, diğer taraftan herhangi bir saklama eğilimi olamamasına yol açmaktadır. Çalışanlar, örgütsel ortamlarda meydana gelen olguları doğrudan yöneticilere ve raporlama sistemine bildirmelidir ki sorunlar hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulabilsin. Bilgi saklamanın tam zıttı olan bilgi paylaşımı bir örgütün kültürü haline gelen bir davranış biçimidir. Bir örgütte bilgi paylaşımı kültürünün var olması örgütte meydana gelecek yanlış, hatalı, etik dışı ve zararlı olayların üst yönetime bildirilmesini mümkün kılacaktır. İçsel erdemli raporlama olarak literatürde yerini alan bu durum, karşılaşılan sorunların örgüt içerisinde çözüme kavuşturulmasını sağlamaktadır. İçsel erdemli raporlama örgütte meydana gelen hataların çözümlenmesi ile sonuçlandığından süreçler sağlıklı bir şekilde yürütülmeye ve örgütün dış çevredeki imajının yerinde kalmasına katkı sağlamaktadır. Diğer yandan Bilgi paylaşımı kültürünün oluşması örgüt yöneticilerinin liderlik becerileri, hiyerarşik örgütlenmenin azaltılması, samimi bir çalışma ortamının oluşturulması ile mümkün olmaktadır. Bununla birlikte erdemli raporlamanın bilgi paylaşımının artması ile ortaya çıkmasında çalışan-örgüt uyumunun önemi büyüktür. Çünkü kendisini

çalıştığı örgütle uyumlaştıramayan bir çalışan güven ve bağlılık problemleri yaşayabilmekte ve bunun sonucunda örgüte yararlı faaliyetleri gerçekleştirememektedir. Bu nedenle bu araştırmada bilgi paylaşımının erdemli raporlama üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü araştırılmaktadır. Bilgi paylaşımı kültürü, çalışan-çalışan, çalışan-yönetici ve çalışan-örgüt ilişkilerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Yöntem

Bu araştırmanın amacı bilgi paylaşımının erdemli raporlamaya etkisinde birey- örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Bu çalışma için etik kurul onayı, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 23/11/2023 tarihli 08/21 sayılı karar ile alınmıştır. Nicel araştırma deseninde planlanan bu araştırma, özel sektör işletmelerinde çalışanların algılarına göre ortaya konulmuştur. Bilgi paylaşımının erdemli raporlamaya etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü gösteren araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evreninin Kırşehir ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmeler oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleminin küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerden seçilmesi sektörler arası farklılıkları minimize etmektir. Ayrıca çalışanlar arasında alt düzey yöneticilerin de olmasının birey-örgüt uyumu değişkenini daha iyi açıklayabilecekleri düşünüldüğüne dâhil edilmiştir. Kırşehir’de Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerin hedef alındığı bu araştırmada çeşitli işletmelerde görev yapan bireylerin düşüncelerine göre Kırşehir ölçeğinde bilgi paylaşımı, erdemli raporlama ve birey-örgüt uyumu değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kırşehir ilinde Ticaret ve Sanayi Odası bağlı işletmelerde çalışanların sayısı, Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması 2022 Yılı Sonuç Raporuna (Türkiye İş Kurumu, 2023) göre 2022 yılı temmuz ayı itibarıyla 22.775 olarak bildirilmiştir. Buradan yola çıkılarak evreni 22.775 kişinin oluşturduğu ve örneklem sayısının ise Coşkun ve arkadaşlarına (2019) göre en az 384 kişi olması gerektiği ifade edilmektedir. Sadece bir işletmede bu araştırmanın yapı(a)maması, Kırşehir ilinin küçük bir şehir olması, araştırmalarda etki büyüklüğünün gerçekleşmesinde yeterli örneklem sayısına ulaşamaması, bir işletmede araştırmaya katılım oranının düşük olması gibi sebeplerden dolayıdır. Bu amaçla Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu Kırşehir ilinde özel sektör işletmelerinde çalışan bireylere çevrimiçi bir şekilde ulaştırılmıştır. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup araştırmaya 449 kişinin katılım gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada birden fazla işletmede çalışan bireylerin kullanılması açıklanmış olup özellikle erdemli raporlama davranışı her yaştan her oluşumdan her düzeye kadar bireylerin yapması gereken bir sivil erdem davranışı olduğundan araştırmanın örnekleminin kavrama uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca bir kuruluştaki bilgi paylaşımı özellikle yönetsel ve örgütsel anlamda daha verimli işlerin ortaya çıkabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu yüzden bilgi paylaşımı kavramının örneklem açısından uygunluğu ifade edilebilir. Son olarak birey-örgüt uyumu kavramı açısından bakıldığında birey, kendisine uygun olmayan bir örgütte uzun yıllar görev yapamayacağı için her ne kadar bazı zorunluluklar ve yükümlülükler içerisinde olsa da örgütüyle uyum sağlaması beklenmektedir. Ayrıca bu araştırmada birey-örgüt uyumunun aracı değişken olarak ele alınması örneklemin uygunluğu

açısından herhangi bir tartışma konusu olmamakla birlikte aracılığın temel varsayımıyla birey-örgüt uyumsuzluğunun da olabileceği ileri sürülebilir.

Verilerin toplanması

Bu araştırmanın verileri Kırşehir ilinde Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerinde çalışan bireylerden toplanmıştır. Bu çalışmada, sosyo-demografik bilgiler formu, Bilgi Paylaşımı Ölçeği, Erdemli Raporlama Ölçeği ve Birey-Örgüt Uyum Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Örgüt içinde bilgi paylaşımının erdemli raporlamaya etkisinde birey örgüt uyumunun etkisi araştırılacağı için bu ölçeklerin kullanılması tercih edilmiştir. Bilgi Paylaşımı Ölçeği Wang ve Wang (2012) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe uyarlaması Çelebi (2022) tarafından yapılmıştır. Bilgi Paylaşımı Ölçeği 14 sorudan oluşmakta olup, açık bilgi paylaşımı ve örtük bilgi paylaşımı olmak üzere 2 boyutu bulunmaktadır. İlgili ölçek 1-Kesinlikle Katılmıyorum/5-Kesinlikle Katılıyorum derecelendirilmiştir. Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Ölçeği Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilmiş olup, 16 sorudan ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. (Bu çalışmada Erdemli Raporlama Ölçeği şeklinde kullanılmıştır) İçsel, dışsal, destekçi ve gizli alt boyutlara sahip olan ölçek 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum derecelendirilmiştir. Birey-Örgüt Uyum Ölçeği Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Turunç ve Çelik (2012) tarafından uyarlanmıştır. İlgili ölçek 4 sorudan oluşan tek boyutlu bir ölçek olup, 1-Kesinlikle Katılmıyorum/5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

Verilerin analizi

Araştırma verilerinin analizinde Smart-PLS programı kullanılmıştır. İlk olarak çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Sonrasında yapısal eşitlik modeli uygulanarak bilgi paylaşımı, birey örgüt uyumu ve erdemli raporlama değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Son olarak VAF testi ile aracılık rolü incelenmiştir.

Araştırmanın sınırlılığı

Çalışma verilerinin sadece Kırşehir’de Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerinde çalışan bireylerden toplanması, sadece bir işletmeden değil bütün işletmelerde çalışanları temel alması araştırmanın sınırlılıklarındandır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örneklemin demografik özellikleri, ölçeklerin güvenirlik, geçerlik analizleri, yapısal eşitlik modeli, aracılık modeli ve etki büyüklüğü ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Bu çalışmada çok boyutlu analiz yöntemlerinden Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Hipotez testleri, Smart-PLS programı ile $p < 0,05$ istatistiksel anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Smart-PLS’de yapısal eşitlik analizi sırasında, kullanılan ölçekler ve değişkenlerin detaylı bir şekilde incelenmesini içeren ölçüm modeli analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Sosyo-Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	254	56,7
	Erkek	194	43,3
Yaş	18-24 Yaş Arası	175	39,1
	25-29 Yaş Arası	72	16,1
	30-34 Yaş Arası	58	12,9
	35-39 Yaş Arası	53	11,8
	40 Yaş ve Üzeri	90	20,1
Medeni Durum	Evli	144	32,1
	Bekâr	304	67,9
Öğrenim Durumu	İlköğretim	15	3,3
	Lise	67	15,0
	Ön Lisans	162	36,2
	Lisans	93	20,8
	Lisansüstü	111	24,8
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	177	39,5
	6-10 Yıl	104	23,2
	11-15 Yıl	61	13,6
	16-20 Yıl	33	7,4
	21 Yıl ve Üzeri	73	16,3
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl	165	36,8
	6-10 Yıl	103	23,0
	11-15 Yıl	63	14,1
	16-20 Yıl	40	8,9
	21 Yıl ve Üzeri	77	17,2
Kurumda Yöneticilik Görevi	Var	131	29,2
	Yok	317	70,8
Çalışılan Kurumda Çalışan Kişi Sayısı	1-9 Kişi Arası	81	18,1
	10-49 Kişi Arası	111	24,8
	50-249 Kişi Arası	133	29,7
	250 Kişi ve Üzeri	123	27,5
Toplam		448	100

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri dikkate alındığında; katılımcıların ağırlıklı olarak kadınlardan (%56,7) oluştuğu; katılımcıların yaşlarının ağırlıklı olarak 18-24 yaş aralığında (%39,1) olduğu; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%70,8) çalıştıkları kurumlarda yöneticilik görevi olmadığı görülmektedir.

Ölçüm modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini test etmek amacıyla Smart-PLS programında ölçüm yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlikleri ve güvenirlik katsayılarının yeterli olması, hipotez testlerinin yapılmasında önem arz etmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Hair ve arkadaşlarına (2017) göre geçerlik ve güvenirlik için Cronbach's Alpha katsayısı, Birleşik Güvenirlik (CR ve rho_A) değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, Average Variance Extracted (AVE) değerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Ölçeklerin faktör yük değerleri, geçerlik ve güvenirlik değerleri ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistik Değerler, Faktör Yük Değerleri, Güvenirlik ve Geçerlik

Madde	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Bilgi Paylaşımı Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,902, rho_A=0,902, CR=0,918, AVE=0,505					
BP1	0,698	3,978	0,998	0,507	-0,944
BP2	0,696	3,658	1,166	-0,639	-0,531
BP3	0,690	3,650	1,130	-0,533	-0,556
BP4	0,686	3,777	1,096	-0,168	-0,744
BP7	0,692	3,882	1,057	0,030	-0,820
BP8	0,738	3,728	1,097	-0,398	-0,626
BP9	0,732	3,826	0,992	-0,226	-0,610
BP10	0,743	3,804	1,049	-0,309	-0,649
BP11	0,710	3,806	1,065	0,001	-0,763
BP12	0,725	3,775	1,055	-0,012	-0,720
BP13	0,702	3,710	1,057	-0,076	-0,686
Erdemli Raporlama Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,860, rho_A=0,9862, CR=0,891, AVE=0,507; VIF=1,798					
ER5	0,650	3,792	1,079	0,364	-0,884
ER6	0,720	3,728	1,135	-0,240	-0,711
ER7	0,669	3,835	1,004	0,347	-0,805
ER8	0,700	3,643	1,168	-0,640	-0,516
ER13	0,684	3,654	1,123	-0,328	-0,616
ER14	0,780	3,596	1,203	-0,689	-0,490
ER15	0,702	3,641	1,093	-0,195	-0,651
ER16	0,782	3,748	1,036	-0,083	-0,654
Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,814, rho_A=0,818, CR=0,878, AVE=0,507; VIF=1,798					
BOU1	0,746	3,953	0,987	0,655	-0,956
BOU2	0,856	3,777	1,052	-0,130	-0,676
BOU3	0,820	3,824	0,999	0,312	-0,800
BOU4	0,781	3,676	1,084	-0,239	-0,607

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir. BP=Bilgi Paylaşımı; ER=Erdemli Raporlama; BOU=Birey-Örgüt Uyumu

Tablo 2’de yer alan değerlere göre araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Basıklık ve Çarpıklık katsayılarının +1,96 ile -1,96 arasında olması nedeniyle örneklemin normal dağıldığı anlaşılmaktadır (Hair vd., 2017). Ayrıca analizden elde edilen VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakıldığında 5’ten küçük olduğu görülmekte olup, Hair ve arkadaşları (2017) VIF değerinin 5’in altında olmasının doğrusallık problemi meydana getirmeyeceğini ifade etmiştir.

Tablo 3: Ölçekler ve değişkenleri

Ölçek adı	Değişken kısaltması	Değişkenler
Bilgi Paylaşım Ölçeği	BP1	Bilgi paylaşımı için oluşturulan bilgi teknolojileri, bu işyerinde çalışanların işlerini kolaylaştırır.
	BP2	Bu işyerinde çalışanlar, genellikle kendi hazırladıkları raporları ve dokümanları diğer çalışanlarla paylaşır.
	BP3	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, rapor ve resmi dokümanları diğer çalışanlarla paylaşır.
	BP4	Bu işyerinde çalışanlar, genellikle bilgi paylaşımı için teşvik edilir.
	BP7	Bu işyerinde çalışanlar, tecrübelerini diğerleriyle paylaşır.
	BP8	Bu işyerinde çalışanlar, geçmişteki hatalardan çıkardığı dersleri gerekirse birbirleriyle paylaşır.
	BP9	Bu işyerinde çalışanlar, genellikle kendi uzmanlık alanları ile ilgili bilgileri paylaşır.
	BP10	Bu işyerinde çalışanlar, genellikle diğer çalışanların tecrübelerine ilişkin bilgileri toplar.
	BP11	Bu işyerinde çalışanlar, genellikle birbirlerine ilişkin bilgileri paylaşır.
	BP12	Bu işyerinde çalışanlar, genellikle diğerlerinin uzmanlık alanlarına dayalı bilgileri toplar.
	BP13	Bu işyerinde çalışanlar, genellikle birbirlerine ilişkin bilgileri toplar.
Erdemli Raporlama Ölçeği	ER5	Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan iletirdim.
	ER6	Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.
	ER7	Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.
	ER8	Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.
	ER13	Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.
	ER14	Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.
	ER15	Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.
	ER16	Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.
Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği	BOU1	Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.
	BOU2	Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.
	BOU3	Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur.
	BOU4	Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir. BP=Bilgi Paylaşımı; ER=Erdemli Raporlama; BOU=Birey-Örgüt Uyumu

Doğrulamayı faktör analizi daha önce keşfedilmiş ölçeklerin, çalışmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 21). Doğrulamayı faktör analizi sonucunda Bilgi Paylaşımı Ölçeğinden 5, 6 ve 14. ifade; Erdemli Raporlama Ölçeğinden 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11 ve 12. ifade yeterli faktör yüküne sahip olmadığı ve geçerlik sonuçlarını azalttığı için analizden çıkartılmıştır. Tablo 3'te ölçeklerin değişkenleriyle kısaltmaları yer almaktadır.

Tablo 4: Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) değerleri

Fornell-Larcker Criterion (Ayrışma Geçerliliği)				Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Ayrışma Geçerliliği			
	Bilgi Paylaşımı	Birey-Örgüt Uyumu	Erdemli Raporlama		Bilgi Paylaşımı	Birey-Örgüt Uyumu	Erdemli Raporlama
Bilgi Paylaşımı	0,710	-	-	Bilgi Paylaşımı	-	-	-
Birey-Örgüt Uyumu	0,666	0,802	-	Birey-Örgüt Uyumu	0,775	-	-
Erdemli Raporlama	0,690	0,527	0,712	Erdemli Raporlama	0,782	0,629	-

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Tablo 2'de verilen geçerlik değerlerinin yanı sıra ölçekler arasındaki ayırt ediciliğin hesaplanmasında Fornell-Larcker kriteri kullanılmaktadır. Bu kriterler Fornell ve Larcker tarafından geliştirilmiştir. Fornell-Larcker kriterinde değişkenlerin kesişim noktasında bulunan katsayılar ilgili değişkenlerin AVE katsayılarının karekökünü ifade etmekte olup diğer katsayılar ise değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarını ifade etmektedir. AVE karekök katsayıların, kendi satır ve sütundaki katsayılardan büyük olması gerektiği ifade edilmektedir (Yıldız, 2021). Tablo 3'te görüldüğü üzere Fornell-Larcker kriterine göre ayırım geçerliliği sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra Henseler ve arkadaşları (2015), Fornell-Larcker ölçütü yerine yeni bir ayırıcı geçerlik olan Heterotrait-Monotrait (HTMT) görüşünü öne sürmüştür. Bu görüşe göre HTMT değerlerinin 0,90'ın üzerinde olması ayırt edicilik sorunlarını ortaya çıkarmakta olduğu ifade edilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) ayırım geçerliğini de sağlamaktadır (Tablo 4).

Tablo 5: R² ve Q² Testi Sonuçları

	R ²	R ² Adjusted	Q ²
Birey-Örgüt Uyumu	0,444	0,443	0,286
Erdemli Raporlama	0,484	0,482	0,241

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Ölçeklerin kalitesi ve ölçülebilirliği ile ilgili yapılan testlerde bağımlı değişkenler (bilgi paylaşımı ve birey örgüt uyumu) için R² ve f² değerleri incelenmiştir. Literatürde R² katsayısının 0,25 ve 0,50 arasında olmasının zayıf; 0,50 ile 0,75 arasında olması orta ve 0,75'in üzerinde olması güçlü bir açıklama oranı olarak değerlendirilmektedir. Sarstedt ve arkadaşlarına (2014) göre Q² değerinin sıfırın üzerinde olması, ölçeklerin kalitesi ve ölçülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Tablo 5'te R² değerlerinin 0,50'den yüksek, Q² değerlerinin ise sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir. Fakat bu değerlendirmenin yapılırken farklı disiplin koşullarının dikkate alınması gerekmektedir. Bazı disiplinlerde %10'luk bir açıklama oranı bile çok güçlü olarak görülmektedir (Yıldız, 2021).

Tablo 6: f² Testi Sonuçları

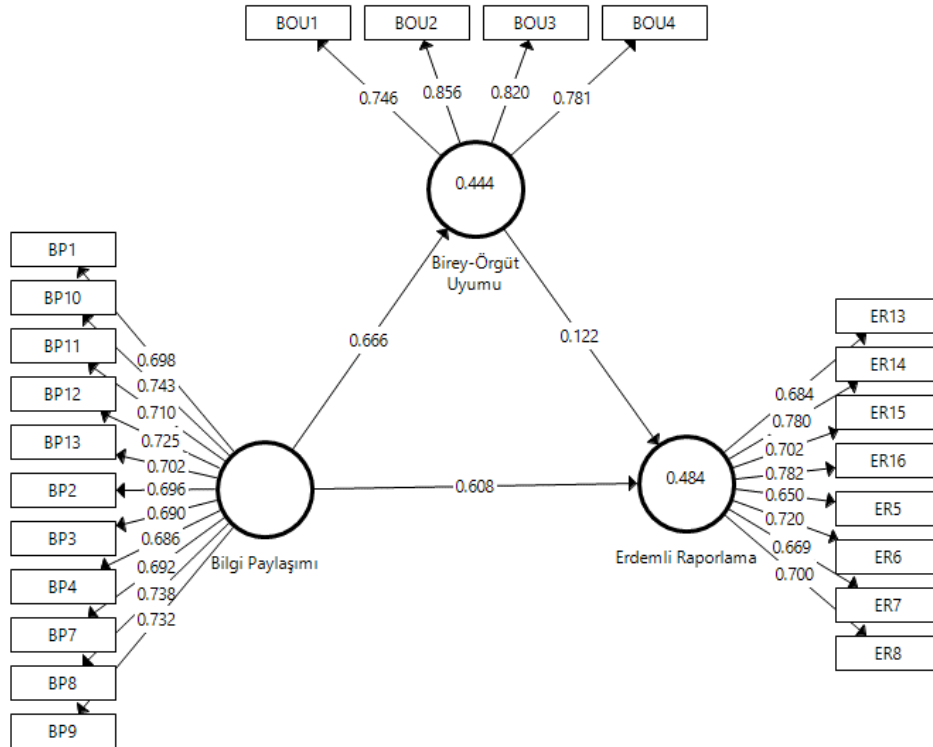
	Bilgi Paylaşımı	Birey-Örgüt Uyumu	Erdemli Raporlama
Bilgi Paylaşımı	-	0,798	0,399
Birey-Örgüt Uyumu	-	-	0,016

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir. (Bilgi Paylaşımı bağımsız değişken olduğundan f² değeri hesaplanmamaktadır)

Tablo 6'da etki büyüklüğünün hesaplanmasında kullanılan f² katsayıları yer almaktadır. Cohen'e (1998) göre f² katsayısının 0,02 ve üzerinde olması düşük; 0,15 ve üzerinde olması orta ve 0,35'in üzerinde olması yüksek bir etki katsayısı olarak değerlendirilmektedir. Tablo 6'da verilen değerlerde etki büyüklüğü oranının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Ölçekler arasındaki ayırt edicilik ile ölçeklerin kalitesi ve ölçülebilirliğine yönelik testlerin sonuçları analiz için uygun bulunduğundan yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır.

Yapısal model-hipotez testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişki yol analizi kullanılarak incelenmiştir. Yol analizi, Smart-PLS programında 5000 örnekleme bootstrap ile gerçekleştirilmiştir. Analizden elde edilen β değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinde önemli olup olmadığını belirlemek için t-testleri ve p-değerleri incelenmiştir. Şekil 2'de ise yapısal eşitlik modeli yol diyagramı verilmektedir.

**Şekil 2:** Yapısal Eşitlik Modeli Yol Diyagramı

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Şekil 2’de Bilgi Paylaşımı, Erdemli Raporlama ve Birey-Örgüt Uyumunu arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir. Modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında Standardize Edilmiş Ortalama Karekök Kalıntı (SRMR) değerinin 0,063 (SRMR<0,080); d_ULS değerinin 1,089; d_G değerinin 0,367; Ki-Kare değerinin 0,940 ve Normed Fit Index (NFI) değerinin ise 0,816 (NFI>0,80) olduğu görülmektedir. Byrne (2016) ilgili değerlerin literatür açısından uygun olduğunu ifade etmektedir. Tablo 7’de ise yapısal eşitlik modeli katsayıları verilmiştir.

Tablo 7: Hipotez Testi Sonuçları

Yollar	Beta (β)	Standart Sapma	t-değerleri	%95 Güvenirlik	p
BP→ER (Toplam Etki)	0,690	0,027	25,305	(0,630; 0,741)	0,000
BP→ER (Direk Etki)	0,608	0,049	12,455	(0,507; 0,694)	0,000
BP→BOU	0,666	0,030	21,886	(0,606; 0,721)	0,000
BOU→ER	0,122	0,059	2,054	(0,003; 0,233)	0,041
BP→BOU→ER (Dolaylı Etki)	0,081	0,040	2,043	(0,002; 0,156)	0,042

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir. BP=Bilgi Paylaşımı; ER=Erdemli Raporlama; BOU=Birey-Örgüt Uyumunu

Tablo 7’de bilgi paylaşımının erdemli raporlamaya etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü gösteren katsayılar yer almaktadır. Aracı değişkenin modele dâhil edilmesinden önce bilgi paylaşımının erdemli raporlama üzerinde ($\beta=0,690$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bu değerler toplam etkiyi göstermektedir. Tablo 7’de verilen katsayılar, aracı değişken eklendikten sonra meydana gelen katsayılarıdır. Buna göre birey- örgüt uyumu aracı değişkeninin eklenmesiyle birlikte bilgi paylaşımının erdemli raporlama üzerinde ($\beta=0,608$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Bilgi paylaşımının birey-örgüt uyumu üzerinde ($\beta=0,666$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi; birey-örgüt uyumunun erdemli raporlama üzerinde ($\beta=0,122$; $p<0,05$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Son olarak ise bilgi paylaşımı, erdemli raporlama ve birey-örgüt uyumu arasındaki dolaylı etkilere bakıldığında ($\beta=0,081$; $p<0,05$) etkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bu etkilerin yanı sıra bazı testlerin yapılması gerektiği literatürde ifade edilmektedir. Aracılık etkisinde genelde Sobel testinin yapıldığı bilinmekte fakat bu test son yıllarda eleştiriler getirilmektedir. Hair ve arkadaşları (2017) Sobel testinin yerine VAF (Variance Accounted For) testinin kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. VAF testi dolaylı etkinin toplam etkiyle dolaylı etkinin toplamına bölünmesiyle ortaya çıkmaktadır. VAF değeri %0 ile %100 arasında değişmekte olup, %80’in üzerindeki değerler tam aracılık, %20 ile %80 arasında kısmi aracılık ve %20’nin altında aracılık etkisi olmadığını göstermektedir. Tablo 7’de görüldüğü üzere dolaylı etki 0,081; toplam etki ise 0,690’dır. İlgili formüle göre hesaplama yapıldığında VAF değeri %10 çıkmaktadır. Bu nedenle bilgi paylaşımının erdemli raporlamaya etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü yoktur yorumu yapılabilir.

Tartışma

Bu çalışmayla bilgi paylaşımı, birey örgüt uyumu ve erdemli raporlama değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiş, birey örgüt uyumunun bilgi paylaşımı ile erdemli raporlama arasındaki aracılık etkisi araştırılmıştır. Literatürde bilgi paylaşımı ve birey örgüt uyumunun erdemli raporlama haricinde farklı değişkenlerle ilişkilerinin araştırıldığı görülmektedir. Erdemli raporlama ise demografik değişkenlerle, etik ve kültürel değişkenlerle ele alınmıştır (Toker ve Oğuz, 2015; Yeşil ve Özbağış, 2022; Celep ve Konaklı, 2012).

Hersh (2002) erdemli raporlamaya yönelik algıyı araştırdığı çalışmasında, erdemli raporlamayla ilgili literatürün çoğunlukla Amerika’ da yer aldığını, demokratik bir yapılanma ve suiistimallere ilişkin bilgilerin dikkate alındığı ortamların erdemli raporlamayı teşvik ettiğini, erdemli raporlama davranışının daha çok dolandırıcılık, sağlık ve güvenlik ihlalleri durumlarında sergilendiğini belirtmiştir. Lindblo (2007) erdemli raporlamanın ahlaki bir ikilem içermediğini, ifade özgürlüğünün yeterince sağlanamamasından kaynaklandığını belirtmektedir. Chiu (2003) kontrol algısının, çalışanların erdemli raporlama davranışına ilişkin etik yargı ile erdemli raporlama niyeti arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkisinin olup olmadığını araştırdığı çalışmasında algılanan kontrolün erdemli raporlama niyetiyle negatif ilişkili ve etik yargı ile erdemli raporlama niyeti arasında aracılık etkisine sahip olduğunu tespit etmiştir.

Aracı değişkenin modele dâhil edilmesinden önce bilgi paylaşımının erdemli raporlama üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçtan örgüt içinde iletişim kanallarının açık olmasının ve bilgi paylaşımının desteklenmesinin erdemli raporlamaya olumlu etkisi olabileceği çıkarımı yapılabilir. Park ve arkadaşları (2007) üç ülkenin (Türkiye, Güney Kore ve İngiltere) üniversite öğrencileri üzerinden yürüttükleri çalışmalarında erdemli raporlamayı formal, informal, kimlikli, anonim, iç ve dış

raporlama boyutlarında ele almışlar ve kültürel uyum ile karşılaştırmışlardır. Kurum içi ve dışı raporlama da İngiltere (1,59), kimlikli ve isimsiz raporlamada Güney Kore (0,57), resmi ve gayri resmi raporlamada İngiltere (0,60) katılımlı öğrencilerin ortalama farklılıklarını yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Erdemli raporlamanın ne doğrudan kültürel yönelimle ne de ülkeler arası farklılıklarla bir ilişkisinin bulunmadığını vurgulamışlardır.

Aracı değişkenin modele dâhil edilmesinden önce bilgi paylaşımın, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı; birey-örgüt uyumunun erdemli raporlama üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bireyin kişisel değerleri ile örgüt değerlerinin örtüşme derecesine göre erdemli raporlama eğiliminde olduğu da söylenebilir. Harris ve arkadaşları (2005) kişisel çıkarları, erdemli raporlamanın önündeki engellerden biri olarak kabul etmektedirler. Alford (2007) çalışmasında erdemli raporlama davranışında bulunanların ileriki hayatlarında işten atıldıklarını, emekli olmaya zorlandıklarını ve depresyona girdiklerini bildirmektedir.

Son olarak aracı değişkenin modele dâhil edilmesinden sonra bilgi paylaşımı ile erdemli raporlama arasında birey-örgüt uyumunun aracılık etkisinin olmadığı (VAF değeri %13) tespit edilmiştir. Bu sonuçtan “bireyin mensubu olduğu örgütün bilgi paylaşımına yönelik algısı örgüt değerlerine uyumdan bağımsız olarak erdemli raporlama tutumunu etkilemektedir” çıkarımı yapılabilir. Çalışanların erdemli raporlama davranışını, misilleme ile karşılaşma endişesi frenlemektedir. Örgütlerde bilgi paylaşımının teşvik edilerek iletişimin sürekliliğinin sağlanması ve neticede yönetici-çalışan güveninin oluşması erdemli raporlama açısından önemli bir merhale sağlayacaktır. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) yaptıkları çalışmada uzun görev süresine sahip olanların erdemli raporlamaya yatkın olduklarını, çalışanların erdemli raporlamanın örgütte yanlış giden şeylerin düzeltilmesine fayda sağlamayacağı algısına sahip olduklarını, örgüt yöneticileri tarafından erdemli raporlama desteklenirken misilleme eylemlerini teşvik etmemesi konusunda dikkatli olmak gerekliliğini vurgulamışlardır. Tavakoli ve arkadaşları (2003) Hırvat ve Amerikalı yöneticilerin erdemli raporlama ve misillemeye yönelik duyarlılıklarını karşılaştırdığı çalışmalarında, Amerika Birleşik Devletleri’ndeki yöneticilerin Hırvatistan’daki yöneticilere oranla erdemli raporlamaya duyarlılıklarının daha güçlü ($t = 2,64, p > 0,01$) olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Hırvat yöneticilerin hata algılarının, Amerikalı meslektaşlarına göre daha güçlü ($t = 5,01, p < 0,01$) ve ABD’li yöneticilerin, Hırvat yöneticilere kıyasla erdemli raporlamaya karşı misilleme korkusunun daha az olduğunu ($t = -7,50, p > 0,01$) ortaya koymuşlardır.

Sias ve arkadaşları (2012) bilgi paylaşımını artıran bir unsur olarak işyeri arkadaşlığı kavramını ifade etmekte olup çalışanlar için olduğu kadar örgüt için faydalı bir unsur olduğunu dile getirmişlerdir. Resmi iletişim kanalları haricindeki arkadaşlık ağları bilgiye erişimi kolaylaştıran bir durum olmakla birlikte işyeri ve şahsi hayatları ile ilgili duygusal deneyimlerini birbirleriyle paylaşma imkânları bulunmaktadır. Bilgi paylaşımının erdemli raporlamaya etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün incelendiği bu araştırmada bilgi paylaşımının artmasının erdemli raporlamayı arttırması yönünde bulgular elde edilmiş fakat birey-örgüt uyumunun aracılık rolüne rastlanılmamıştır. Bu durumun bilgi paylaşımı ve erdemli raporlama değişkenlerinin herhangi bir aracılığa ihtiyaç duymadan doğrudan açığa çıkabildiğini akla getirmektedir. Bilgi paylaşımı kültürüne sahip olan örgütlerde negatif olayların örgüt yönetimlerine bildirilmesi normal bir durum olarak karşılanmaktadır. Birey-örgüt uyumunun aracılık rolü olmamasının bir diğer sebebi ise sadece örgütüyle bütünleşen bir çalışanın bilgiyi paylaşacağı ve erdemli raporlamayı gerçekleştireceği değil aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde olan çalışanların da bunu yapabileceğini göstermektedir.

Sonuç ve öneriler

Bu araştırma ile bilgi paylaşımının erdemli raporlamaya etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Smart-PLS programında ilgili değişkenler önce yapısal eşitlik modeli sonrasında aracılık etkisi analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın sonunda bilgi paylaşımının ve birey-örgüt uyumunun erdemli raporlama üzerinde doğrudan pozitif ve anlamlı etkilerinin bulunduğu ancak bilgi paylaşımının erdemli raporlamaya etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın neticesinde; işletmelerin bilgi paylaşımını kolaylaştıracak teknoloji araçlarından faydalanmaları, işletmelerin çalışanlarından düzenli geri bildirim alabilecekleri mekanizmalar geliştirmeleri, işletmelerin açık ve örtük bilgi paylaşımını geliştirmek adına çalışanlardan gelen önerilere açık olmaları, yöneticilerin çalışanların düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri için güvenli bir ortam oluşturmaları, yöneticilerin bilgi paylaşımını teşvik etmek için açık bir iletişim kültürü oluşturmaları, erdemli raporlama davranışının ön hazırlığı olarak etik konularda çalışanların eğitim

almaları, yöneticinin, örgütlerine özel değerler belirlemeleri ve güçlendirmek için içsel motivasyon araçları geliştirmeleri, yöneticilerin anonim itiraz kanalları oluşturmaları, böylece çalışanlara endişe ettikleri hususları, kimlikleri deşifre olmadan iletme olanağının sağlanması, yöneticilerin çalışanların erdemli raporlama bilgilerini adil ve şeffaf bir şekilde ele alacak ve soruşturacak kapsamlı politika ve prosedürler geliştirmeleri, yöneticilerin erdemli raporlama durumlarında hızlı bir değerlendirme yaparak sorunların çözümünü geciktirmemeleri, sağlam bir örgüt kültürünün oluşturulması ve informal ilişkilerin örgüte fayda sağlayıcı şekilde düzenlenmesi, yönetim alanında çalışmalar yapan araştırmacılar için konuların, nitel araştırmalarla derinlemesine incelenmesi, hem konunun genellenebilirliği, hem de literatürdeki bilgi birikimi açısından faydalı olabileceği düşünülerek araştırmanın kamu sektöründe ve karşılaştırmalı olarak farklı örneklerde uygulanması önerilmektedir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author(s) have (have) no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author(s) declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 23/11/2023 tarihli 08/21 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Yozgat Bozok University, From the Social and Human Sciences Ethics Committee on 23/11/2023 and 08/21 document numbers.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım- *Idea/Concept/Design*: M.A., A.T. Veri Toplama ve/veya İşleme- *Data Collection and/or Processing*: M.A., A.T. Analiz ve/veya Yorum- *Analysis and/or Interpretation*: M.A., A.T. Kaynak Taraması- *Literature Review*: M.A., A.T. Makalenin Yazımı- *Writing the Article*: M.A., A.T. Eleştirel İnceleme- *Critical Review*: M.A., A.T. Onay- *Approval*: M.A., A.T.

Kaynakça / References

- Akyol, B., & R.C. Akçay (2015). Türkiye'deki örgütsel davranış çalışmalarının analizi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 11(1), 149-170.
- Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001) Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25, 107-136.
- Alford, C. F. (2007). Whistle-Blower narratives: The experience of choiceless choice. *Social Research*, 74, 223-248.
- Alpaslan Danışman, S. (2006). Sosyal bir sorumluluk olarak ihbarcılık. *İş Ahlakı Dergisi*, 227-238.
- Altıntaş, M. (2019). Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: Eğitim ve sağlık kuruluşları örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Aydıntan, B., Göksel, A., & Bingöl, D. (2010). Örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerinde sosyal sermaye ve denetim merkezi odaklılığının rolü: Hekimlikte bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(11), 1-26.
- Byrne, B. M. (2016). Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. (Third edition). Routledge.
- Cable, D.M., & De Rue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5) 875-884.
- Candan, H., & Kaya, T.P. (2015). İhbarcılık (whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 305-330.
- Cankurtaran, Y. (2023). Üniversitelerde örgütsel davranış. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (2), 114-131,
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-uluslararası eğitim araştırmaları dergisi*, 3(4), 65-88.
- Chang, H.H., & Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: participant, Involvement as a moderator. *Information and Management*, 48(1), 9-18.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 114(3), 333-349.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43, 65-74.
- Cohen, J. (1998). Statistical power analysis for the behavioural sciences. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale. (2nd edition).
- Connelly, C. E., & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 479-489.
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 64-88.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çelebi, S. (2022). Güçlendirici liderlik, bilgi paylaşımı, proaktif iş davranışı ilişkisinde katılımcı iş uygulamalarının düzenleyici rolü: Savunma sanayii işletmeleri'nde bir uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fettahlioğlu, Ö. O., & Demir, S. (2014). Konuşma hürriyetinin yanında sessiz kalma seçeneği: Üniversite akademik personelinin örgütsel sessizlik ve whistleblowing (ifşa etme) hakkındaki görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 45, 27-56.
- Göksel, A., Aydıntan, B., & Bingöl, D. (2010). Örgütlerde bilgi paylaşım davranışı: Sosyal sermaye boyutundan bir bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 87 - 109.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.

- Harris, C. E., Pritchard, M. S., & Rabins, M. J. (2005). *Engineering ethics: Concepts and cases*, 3rd Edition (Wadsworth, Belmont, CA).
- Hersh, M.A. (2002). Whistle-blowers heroes or traitors: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Jubb, P.B. (1999) Whistle-blowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.
- Keenan, J. P. (1995). Whistleblowing and the first-level manager: Determinants of feeling obliged to blow the whistle. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(3), 571-584.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671.
- Lindblo, L. (2007). Dissolving the moral dilemma of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76, 413-426.
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Meydan, C.H. & Şeşen H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık. (2. Baskı). Ankara.
- Miceli, M.P., & Near, J.P. (1988). Individual and situational correlates of whistleblowing. *Personnel Psychology*, 41(2), 267-282.
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work: Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Westview Press.
- MSPB (1993). *Whistleblowing and the Federal Employee*, Washington DC, Office of Merit Systems Reviews and Studies.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., MacKee, D. O., & MacMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviours in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.
- Nonaka, I., Krogh, G.V., & Ichijo, K. (2002). *Bilginin üretimi* (Çev. G. Günay). İstanbul: Dışbank Kitapları.
- Özkalp, E., & Kirel, A. Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Ekin Basım Yayım Dağıtım, Bursa.
- Öztürk, A. (2005). *İşletmelerde bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımı, Eskişehir Türk telekomda örnek bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M.K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398-415.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2014). On the Emancipation of PLS-SEM: A Commentary on Rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154-160.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A Review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I., & Pedersen, H. (2012). Maintaining workplace friendships: Perceived politeness and predictors of maintenance tactic choice. *Communication Research*, 39(2), 239-268.

- Tavakoli, A. A., Keenan, J. P., & Crnjak-Karanovic, B. (2003). Culture and whistleblowing: an empirical study of Croatian and United States managers utilizing Hofstede's cultural dimensions. *Journal of Business Ethics*, 43(1/2), 49-64.
- Toker Gökçe, A., & Oğuz, E. (2015). Öğretmen adaylarının farklı bilgi uçurma (whistle-blowing) tercihlerinde belirleyici olan kültürel değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55-69.
- Topçuoğlu, E. (2022). Bilgi uçurma (whistleblowing). E. Kaygın, O. Kavak ve E. Topçuoğlu (Ed.) *Örgütsel Davranışta Ölçek Araştırmaları içinde* (ss. 247-259). Eğitim Yayınevi, Konya.
- Turunç, D. Çelik, D. (2012). İş tatmini -kişi örgüt uyumu ve amire güven- kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. "İŞ GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(2), 57-78.
- Türkiye İş Kurumu (2023). Erişim Adresi: <https://media.iskur.gov.tr/66687/kirsehir.pdf> Erişim Tarihi 10.06.2023
- Ulutaş, M. (2011). Harmonik yönetim. 1,baskı. Nüve Kültür Merkezi Yayınevi, Konya.
- Üsdiken, B., & Erden, Z. (2002). 1990'lı yıllarda Türkiye'de yönetim alanı: Disiplinin yapısı ve yaklaşımlar. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 91-113.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.
- Winfield, M. (1994). In: Whistleblowing, Subversion or Corporate Citizenship, G. Vinten (ed.), 21-32.
- Yeşil, S., & Özbağış, A. (2022). Örgütsel güven, bilgi paylaşımı ve örgütsel yenilikçilik üzerine bir alan çalışması. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(49), 72-97.
- Yıldız, E. (2021). SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar. Seçkin Yayınları. (2. Baskı). Ankara.
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.