

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research
Cilt: 13 Sayı: 75 Yıl: 2020 & Volume: 13 Issue: 75 Year: 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

OTANTİK LİDERLİĞİN BİLGİ İFŞASI (WHISTLEBLOWING) ÜZERİNE ETKİSİ: AYDIN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA*

THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP ON WHISTLEBLOWING: A RESEARCH IN AYDIN

Murat BAY**
Perihan YENİAVCI***

Öz

Otantik liderlerin örgütte yaşanmış veya yaşanabilecek olan yasa dışı veya kural dışı olayların ihbar edilmesine etkisinin olup olmadığı araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Aydın'da bir alışveriş merkezinde bulunan yaklaşık 55 mağazadan rastgele örneklem seçilerek 117 mağaza çalışanına ulaşılmıştır. Ulaşılan 117 çalışana yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Anket formunda demografik özellikleri belirlemeye yönelik 8 soru, otantik liderlik ifadelerinden oluşan 16 soru ve whistleblowing ifadelerinden oluşan 25 soru bulunmaktadır. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS Statistics 20 ve Amos 18 programları kullanılarak çeşitli analizler yapılmıştır.

Araştırmada kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre Aydın'da bir alışveriş merkezi mağazalarında çalışanların otantik liderlik ile whistleblowing davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca otantik liderlik alt boyutlarından ilişkilerde şeffaflık boyutu ile whistleblowing'in alt boyutlarından içsel, dışsal, aleni, zımni, formal whistleblowing ile aralarında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Otantik liderliğin bir diğer alt boyutu içselleştirilmiş ahlak anlayışının içsel, zımni ve formal whistleblowing üzerinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Otantik liderliğin bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme boyutu ile içsel, zımni ve formal whistleblowing üzerinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Otantik liderliğin son alt boyutu olan öz farkındalık ile içsel, zımni ve formal whistleblowing arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Whistleblowing.

Abstract

Find out the main purpose of investigating whether authentic leaders are reporting illegal or illegal events that have or may have happened in the organization. A random sample was selected from approximately 55 stores in Aydın Shopping Center and 117 store employees were reached. A face-to-face survey method was applied to 117 employees reached. The questionnaire includes 8 questions to determine demographic characteristics, 16 questions consisting of authentic leadership expressions and 25 questions consisting of whistleblowing statements. Various analyzes were conducted on the data obtained as a result of the questionnaire using SPSS Statistics 20 and Amos 18 programs.

According to the results of the analysis conducted within the scope of the research, a meaningful relationship was determined between the authentic leadership and whistleblowing behavior of the employees in Aydın Shopping Center stores. In addition, a significant relationship was determined between the dimension of transparency in relationships, which is one of the authentic leadership sub-dimensions, and the sub-dimensions of whistleblowing, internal, external, explicit, implied, formal whistleblowing. Another sub-dimension of authentic leadership has been found to have a significant relationship on the internal, implied and formal whistleblowing of the internalized moral understanding. A significant relationship has been determined between the balanced and unbiased evaluation dimension of authentic leadership and internal, implied and formal whistleblowing. A significant relationship was found between self-awareness, the last sub-dimension of authentic leadership, and internal, implied and formal whistleblowing.

Keywords: Authentic Leadership, Whistleblowing.

* Bu çalışma KMÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen aynı isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İşletme Bölümü, muratbay@kmu.edu.tr, ORCID ID:0000-0002-2968-2258

*** Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, perihanyeniavci@gmail.com



GİRİŞ

Liderler örgütlerin en önemli parçasıdır. Bunun nedeni olarak örgütlerin temel amacı sürekliliğini sağlamaktır. Bu amacın gerçekleştirilmesinde ise en önemli rolü etkin lider oynamaktadır. Liderlik konusu bilimsel alanda 20. Yüzyılın başlarında ele alınmaya başlanmış olsa da otantik liderlik kavramı bu dönemin liderlik teorisidir. Otantiklik kavramının kökeninin çok eskilere dayanmasına rağmen 2003 yılına kadar otantik liderlik kavramı bütün yönleri ile tartışılmaya başlanmamıştır (Gül, İnce, Candan 2017, 32).

Whistleblowing kavramının dilimizde “ispiyoncu” gibi bazı kötü çağrışımlar da bulunmasının günümüzde kötü yansımaları olabilmektedir. Çalışanların yasa-dışı, etiğe aykırı bir olayı bildirme davranışlarına engel olmasına yol açabilir. Aslında yaşanan veya yaşanabilecek yasa-dışı bir olayın ihbar edilmesiyle anında önüne geçilerek kurumun imajının korunması ve sürekliliğinin sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde liderlik ve otantik liderlik kavramı ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. İkinci bölümde whistleblowing kavramı ayrıntılı olacak bir biçimde incelenerek, ülkelerin whistleblowing ile ilgili düzenlemelerine değinilmiştir. Whistleblowing olay örneklerine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın amacı, önemi, evren, örneklem, sınırlılıkları, hipotez testleri açıklanmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular sonuç kısmında belirtilerek çalışma tamamlanmıştır.

Bu çerçevede Aydın’da bir alışveriş merkezindeki mağaza çalışanlarının otantik liderlik algısının whistleblowing eylemi üzerinde etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmış olan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Liderlik ve Otantik Liderlik

İnsanlar varoluşlarından günümüze kadar topluluk şeklinde yaşamışlardır. Bir insanın tek başına ihtiyaçlarını karşılayamayacağı bir gerçektir ve bu nedenle toplu halde yaşamak zorundadırlar. İnsanlar topluluk halinde yaşarken gerek topluluk içindeki düzeni, gerekse diğer topluluklarla olan düzeni sağlayacak bir kişiye gereksinim duymaktadırlar. Topluluklardaki bu düzeni sağlayan kişilerde liderlerdir (Ergezer, 2003, 11).

Liderlik, insanları belirlenen hedef doğrultusunda toparlayan ve hedefe ulaşmak için onlara yol gösteren bilgi, tecrübe ve yeteneklerin bütünüdür (Eren, 2010, 435).

Örgütsel davranış alanında liderlik oldukça ilgi çeken bir konudur. Ancak yapılan bunca araştırmanın sonucunda liderlik günümüzde de hala gizemli bir konu olarak görülmektedir. Bunun nedeni ise liderin ne zaman ortaya çıkabileceği, yeteneklerinin neler olduğu ve hangi özelliklere sahip olduğu sorularına hala yanıt bulunamamasıdır. Yani tüm zamanlar için geçerli olan tek bir liderlik tarzı yoktur (Güney, 2011,7).

Otantiklik, Yunan felsefesine kadar uzanan kökene sahiptir. Kelime anlamı olarak “kendini bilmek” anlamında da kullanılmaktadır. Bu kavram; “özgün olan”, “doğru”, “hakikat” ve “gerçek olan” gibi anlamlarda da kullanılmaktadır. Geçmiş özelliklerini koruyan, özünün farkında olan ve davranışlarını buna göre sergileyen olarak tanımlanabilir (Koçak, 2019, 11). Artmakta olan küreselleşme teknoloji ile değişimleri beraberinde getirmektedir. Bunun sonucunda geleneksel liderliğin yerini yeni yaklaşımlar almıştır. Liderliğin tanımının değişmesi ile birlikte bu dönemde modern liderlik yaklaşımlarından biri de otantik liderliktir (Yücel ve Kılıç, 2017, 82).

20. yüzyılda ortaya çıkan otantik liderlik, pozitif liderliğin bir bileşenidir. Astlarının ihtiyaçlarını karşılamak için sağduyu sahibidirler (Demirdağ, 2015, 275). Son zamanlarda liderlik ile ilgili yapılan araştırmalar ahlaki ve etik boyutlarında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalar sonucunda pozitif liderlik tarzından olan otantik liderlik ortaya çıkmıştır (Aydın, Yılmaz ve Altınkurt, 2013, 1485).

Değer yargılarına önem veren, sosyal ilişkilerinde dürüstlüğü önde tutan astlarının mutluluğunu önemseyen liderlik tarzı olarak tanımlanır otantik liderlik. Örgüt içerisinde astların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik bir ortam oluşturulur (Okçu ve Anık, 2017, 64). Bir başka tanıma göre otantik liderlik, lider ve takipçileri ile olumlu bir ilişkinin oluşmasını sağlayan karşılıklı kişisel gelişimin yolunu açan liderlik tarzıdır (Keser ve Kocabaş, 2014, 2).



Walumbwa ve arkadaşları otantik liderliği, gelişimi amaç edinen, pozitif bir örgüt ortamı oluşturan, astlarına öz farkındalığı benimseten, içselleştirilmiş ahlak anlayışını savunan liderlik tipi şeklinde tanımlamışlardır. Whitehead ise; sürekli gelişimi savunan, astlarının ihtiyaçlarını gidermeye yönelik hareket eden, astları ile güven ortamını sunan, değerlerine bağlı ve başarıyı garanti eden kişiler olarak tanımlamıştır (Hırlak ve Taşlıyan, 2018: 1085). Otantik liderlik, liderlerin ve astların davranışlarını olumlu yönde geliştirmek için çalışmasıdır (Avolio ve Gardner, 2005, 322).

Walumbwa ve arkadaşları otantik liderlik davranışını; Kenya, ABD ve Çin'de birbiri ile karşılaştırmalı olarak yapılan çalışmalardan yola çıkarak oluşturulan tanımda önceden yapılmış olan kavramsallaştırmalara dayanarak "gelişmiş bir öz farkındalık, içselleştirilmiş ahlaki bakış açısı, bilginin dengeli ve tarafsız değerlendirilmesi ve çalışanlarla ilişkilerde şeffaflık" şeklinde boyutlandırmışlardır. Geliştirilen boyutlar ile Otantik Liderlik Ölçeğini (Authentic Leadership Questionnaire, ALQ) oluşturmuşlardır (Öztürk Çiftci, 2018, 52).

Öz Farkındalık: Literatürde yer alan otantik liderlik çalışmaları incelendiği takdirde bireyin kendini tanıması, güçlü zayıf yönlerinin farkında olması vurgulanmıştır. Otantik liderliğin öz farkındalık boyutunun incelenmesi kavramı öğrenmek bakımından oldukça önemlidir (Öztürk Çiftci, 2018, 52). Otantik liderliğin temelini oluşturan öz farkındalık kavramı, Thales'in "Kendini Bil" düşüncesi ile bir araya gelmiştir. Böylelikle bir çok çalışma yapılmıştır ve araştırmacılar öz farkındalığın liderlik davranışını doğrudan etkilediklerini düşünmektedirler (Gedikpınar, 2019, 13).

Bilgiyi tarafsız ve Dengeli Değerlendirme: Otantik lider, karar alma aşamasında gerekli olan bilgileri farklı kaynaklardan, tarafsız olarak temin eder ve bu bilgileri analiz ederek karar verme aşamasında kullanır. Otantik lider bu bilgiler ışığında karar verirken başkalarının görüşlerinden de yararlanır (Şimşek, Özgener ve İlhan, 2017, 92).

Liderin kararı vermeden önce birbiri ile ilişkili olan bütün bilgileri tarafsız olarak değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bilginin, abartısız olarak, görmezden gelmeden, tarafsız olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Yücel ve Kılıç, 2017, 84).

İçselleştirilmiş Ahlaki Bakış Açısı: Bireyin önceden bağlandığı ve kabullendiği ahlaki değerleri, içinde bulunduğu her koşula rağmen davranışlarına yansıtmasıdır. Yani liderin sahip olduğu ahlaki değerlere, dışsal etkilere rağmen bağlı kalmasıdır. İçselleştirilmiş ahlaki bakış açısı, liderin yüksek ahlaki değerlere sahip olması, karar almada ve yürüttüğü işlerde bu bakış açısının ona kılavuzluk etmesidir (Gül, İnce ve Candan, 2017, 36).

İlişkilerde Şeffaflık: Liderin astlarına kendisini olduğu gibi göstermesidir. Lider ve ast ilişkilerinde gerçek kimliğin paylaşılmasıdır. İlişkilerde şeffaflık boyutu aynı zamanda liderin bilgiyi, astlarla paylaşması ve kendini abartıdan kaçınarak tanıtması anlamına gelmektedir (Gül, İnce ve Candan, 2017, 35).

1.2. Bilgi İfşası (Whistleblowing)

İngilizce'de "Toblowthewhistle on" kökeninden gelen whistleblowing kavramı, kelime anlamı olarak "ıslık çalma" olarak ifade edilmektedir (Çetinel ve Taslak, 2017, 81). Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de örgütlerde meydana gelen yasa-dışı olaylar ve etik dışı davranışlar medya yolu ile kamuoyuna yansıtılmaktadır. Bu yasa-dışı olaylar olarak; insan sağlığına uygun olmayan üretimler, rüşvet, resmi belgelerde sahtecilik, çevreye verilen zarar ve kamu kaynaklarının yasa-dışı kullanımı vb. gibi birçok olaylar sayılabilir. Bu gibi olayların yaşanması konuya olan ilgiyi arttırmıştır. Dünyada Türkiye'nin de yer aldığı birçok ülkede bu olayların önüne geçilebilmesi adına tedbirler alınmaktadır. Bu tedbirlerin en etkili olarak görülmekte olan whistleblowing (ihbarcılık), 1980 yılından bu yana araştırmalara konu olmuştur. Batı'lı ülkelerde daha fazla çalışmaya konu olan whistleblowing kavramı, diğer ülkelerde de görülmektedir (Candan ve Kaya, 2015, 307).

Birçok araştırmacı tarafından yorumlanan ancak net olarak Türkçe karşılığı bulunamayan whistleblowing kavramı, etiğe aykırı olan durumların, tedbirlerin alınması sebebi ile işletme içine, çözüme ulaşmadığı takdirde ise işletme dışında yetkili birimlere bildirilmesi olarak açıklanmaktadır (Çiğdem, 2013, 95).

Whistleblowing ile ilgili çalışmalarda yapılan tanımlamalar şöyledir:

Near ve Miceli'nin tanımına göre whistleblowing; örgüt üyelerinin (önceki ya da devam eden), işverenlerinin kontrolü altında gerçekleşen illegal, gayri ahlaki ya da gayri meşru uygulamaları, bu harekete etki edebilecek kişilere ya da örgütlere ifşa etme davranışdır (Near ve Miceli, 1985,4).

Aktan'a göre whistleblowing; herhangi bir örgütte, etik dışı davranışların, yasalara uygun olmayan olayların örgüt içine veya örgüt dışına bildirilmesidir (Aktan, 2006: 1). Uyar ve Yelgen'e göre; özel yada

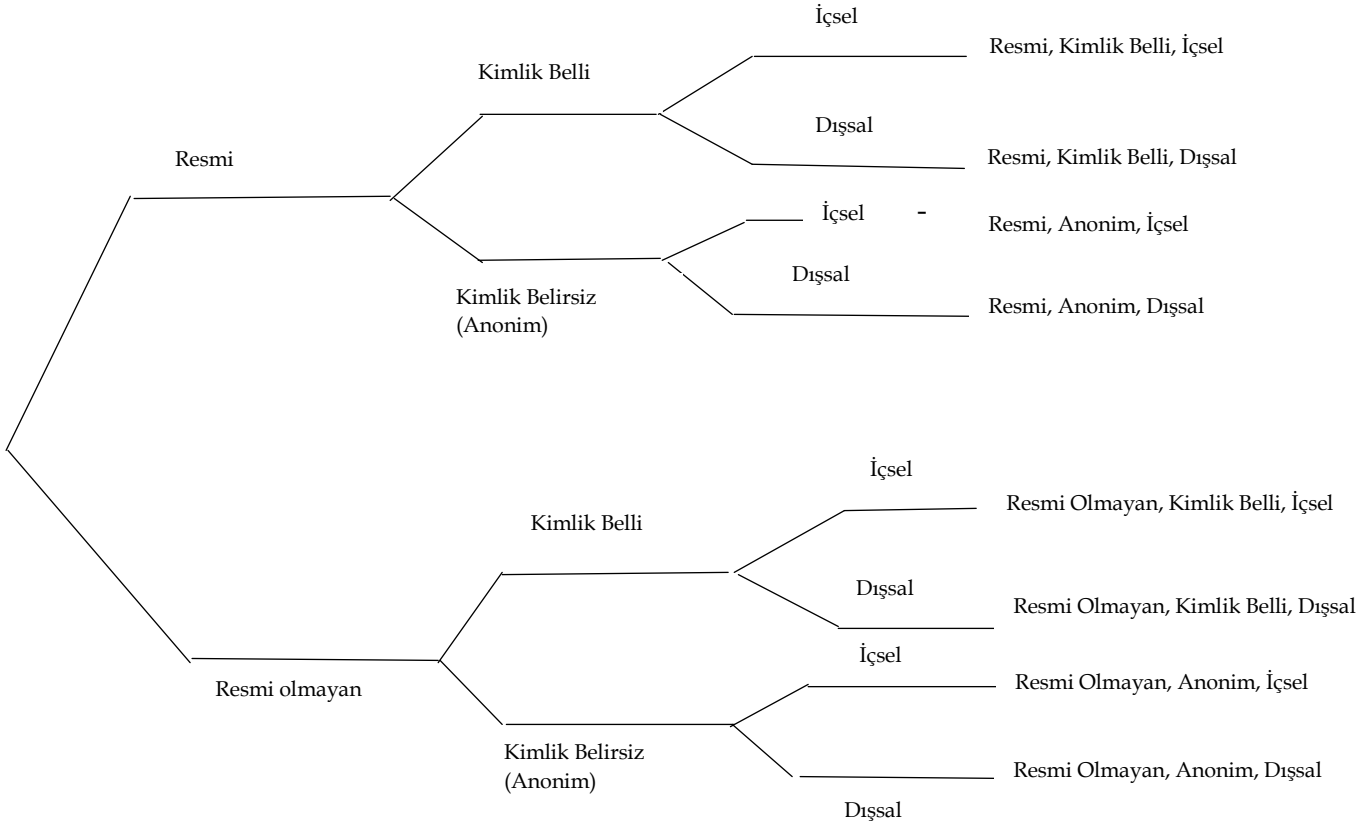


kamu kurumlarında, kar amacı güden veya kar amacı gütmeyen örgütlerin her birinde görülebilir. Whistleblowing, yasaya aykırı ve etik kurallarına uygun olmayan davranışların meydana çıkarılmasıdır (Uyar ve Yelgen, 2015, 87).

Whistleblowing, yasalara aykırı olayların önüne geçilmesi için öz kontrolünü sağlayan, kahraman kişilerin yerine getirdiği bir eylemdir. Yanlış ve ahlaka aykırı olan sahtekarlığın önlenmesi için yapılır. Whistleblowing, maddi çıkarlar elde etmek için işlenen suçları azaltmak için ve kamuya zarar veren olayları da engelleyen bir eylemdir (Alper Ay, 2018, 250). Örgütlerde meydana gelen doğru olmayan birçok davranış söz konusudur ancak bir eylem yasalara aykırı olduğu takdirde whistleblowing olarak nitelendirilmektedir (Aktan, 2006, 2).

Örgütlerde yaşanan yasalara aykırı eylemleri ortaya çıkaran kişiler whistleblower olarak tanımlanmaktadır. Whistleblower denetim veya kontrol yetkisine sahip olmamasına rağmen “gönüllü denetçiler” olarak kabul edilirler. Whistleblowing genel anlamı ile raporlama olarak tanımlanmaktadır. Bir bireye veya kuruma karşı yanlış davranışların durdurulmasıdır. Daha önce yapılan çalışmalarda whistleblowing içsel ve dışsal olarak sınıflandırılmıştır. Ancak whistleblowing tipolojisinde, whistleblowing üç boyuta dayandırılmaktadır. Resmi ve resmi olmayan, kimliği belli olan ve kimliği belirsiz, içsel ve dışsal olarak bu boyutlar sıralanabilir (Park ve diğ. 2008, 930).

Şekil 1. Whistleblowing Tipolojisi



Kaynak: (Park ve diğ. 2008, 930).

İçsel Whistleblowing: Kurum içi kontrol mekanizması olarak da adlandırılan içsel whistleblowing, örgüt içerisinde yaşanan kanun dışı ve ahlaka uygun olmayan davranışların polis, adliye vb. gibi yerlere bildirilmeden kurum içerisinde halledilmesidir. Yani bu şekilde whistleblower, örgüte yasa-dışı davranışların düzeltilmesi için bir şans vermiş olur. Böylelikle whistleblower, örgüte olan sadakatini de göstermiş olur (Alper ve Çetin, 2018, 51).

Dışsal Whistleblowing: Örgüt içerisinde yaşanan yasa- dışı etik kurallarına aykırı davranış veya olayları örgüt dışında problemin çözülebileceği kişi veya kuruluşlara ihbar edilmesi dışsal whistleblowing



olarak tanımlanmaktadır (Aktan, 2006: 4). Dışsal whistleblowing, iş görenin örgüt içerisinde yaşanan etik-dışı olayı, örgüt dışındaki yetkili kişi veya makamlara bildirmesidir. Örgüt dışından kastedilen devlet, polis, yazılı veya görsel medya yada adli makamlardır. Ancak dikkat edilmesi gereken bir husus vardır. İçsel whistleblowing eyleminde bulunmadan dışsal whistleblowing eyleminde bulunulmamalıdır. Ancak içsel whistleblowing eyleminin çözüme ulaşmaması, yeterli gelmemesi durumunda dışsal whistleblowing eylemi gerçekleştirilmelidir (Eren, Orhan, 2013, 461).

Aleni Whistleblowing: Aleni whistleblowing davranışını gerçekleştiren whistleblower, ortaya çıkardığı yasa-dışı olayların neden olacağı her duruma hazırlıklı olmalıdır. İsmi açıklayarak ifşada bulunan kişi ile ismini açıklamadan ifşada bulunan kişiye göre daha fazla güven uyandırır (Oran, 2018, 87).

Zımnı Whistleblowing: Örgüt içerisinde yaşanan yasa-dışı olayların veya etik kurallarına aykırı faaliyetlerin farkında olan örgüt çalışanı kimliğini belirtmeden olayı yetkili kişilere bildirilmesidir (Aktan, 2006, 4).

Formal Whistleblowing: Resmi ihbarcılık olarak adlandırılan formal whistleblowing, örgütün iletişim araçları kullanılarak resmi kurumsal protokol takip edilerek gerçekleştirilir (Candan ve Kaya, 2015, 310).

İnformal whistleblowing: Örgütte yaşanan yasa-dışı olayları bir çalışanın kendine yakın hissettiği arkadaşlarına yada güvendiği birileri ile paylaşmasıdır (Candan ve Kaya, 2015, 310).

2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Modern liderlik yaklaşımlarından biri olan otantik liderler pozitif bir yaklaşımı benimsemektedirler. Otantik liderliğin özellikleri olarak sağduyu sahibi, dürüst ve kendi değerleri kadar astlarının değerlerini benimsemesi sayılabilir. Tüm bu özelliklerin neticesinde otantik liderlerin örgütte yaşanmış veya yaşanabilecek olan yasa-dışı olayların ihbar edilmesine etkisinin olup olmadığı araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Son yıllarda önemi artan otantik liderlik ve whistleblowing kavramları örgütler için oldukça önemlidir. Literatür taraması yapıldığında ayrı ayrı olarak otantik liderlik ve whistleblowing kavramı oldukça fazla incelendiği görülmüştür. Ancak iki kavram arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmanın az olması sebebiyle bu çalışma amaçlanmıştır.

2.2.Araştırmanın Evren, Örneklem ve Sınırlılıkları

Mağaza çalışanlarının otantik liderlik özelliklerinin whistleblowing davranışına etkisini ölçmek amacıyla araştırmanın evrenini Aydın ilinde bulunan bir alışveriş merkezindeki mağaza çalışanları oluşturmaktadır. Aydın'daki bir alışveriş merkezinde yaklaşık olarak 55 mağaza bulunmaktadır. 55 mağaza çalışanlarından rastgele örneklem seçilerek 117 mağaza çalışanına ulaşılmıştır. Ulaşılan 117 çalışana yüz yüze anket yöntemi uygulanarak veriler elde edilmiştir.

Araştırmanın uygulama kısmının yürütüldüğü sırada ülkemizi ve tüm dünyayı etkileyen COVID-19 salgını nedeniyle birkaç mağazaların faaliyette bulunmaması ve birkaç mağazaların ise daha az sayıda personel çalıştırma yönelmesi araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

2.3.Araştırmada Kullanılan Anket Formu Ve Ölçekler

Araştırma, katılımcılarla buldukları alışveriş merkezi içerisinde anket yönteminden yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu üç sayfadan oluşmakta olup demografik özellikler, otantik liderlik ifadeleri ve whistleblowing ifadeleri başlıkları ile üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk kısmına araştırmanın amacını belirten kısa bir yazı eklenerek katılımcılara araştırma ile ilgili bilgi verilmiştir ardından demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 8 soru sorulmuştur. Bu sorular; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi, kurumdaki konumu ve aylık geliri şeklindedir. Yapılan araştırmada bilimsel çalışmalarda daha önceden kullanılmış, güvenilirlikleri ve geçerlilikleri test edilmiş olan ölçekler kullanılmıştır.

Otantik Liderlik Ölçeği: Walumbwa ve diğ. (2008) tarafından geliştirilen 16 soruluk "Otantik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 4 boyuttan ve 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Tabak ve diğ. (2012) tarafından yapılmıştır.

Whistleblowing Ölçeği: Nayır (2012) "Kurumsal Etik ve Whistleblowing" isimli çalışmasında bulunan 14 sorudan oluşan ölçek üzerine 11 soru daha ekleyerek whistleblowing ölçeğini geliştirilmiş hali Oran (2018) tarafından geliştirilen 25 soruluk ölçek kullanılmıştır (Oran, 2018, 150). Anket formunda



demografik özellikler bölümünde 8, otantik liderlik bölümünde 16, whistleblowing bölümünde 25 toplamda ise 49 soru bulunmaktadır.

2.4.T Testi, ANOVA ve Korelasyon Analizleri

Otantik liderlik ve whistleblowing değişkenlerinin demografik özelliklerden cinsiyet ve medeni duruma göre farklılıklarının olup olmadığını incelemiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterildiği gibidir.

Tablo 1. Otantik Liderlik Değişkeninin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Otantik Liderlik	Kadın	79	3,5562	,85483	-,749	115	0,456
	Erkek	38	3,6875	,95529			

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların otantik liderlik algılarının cinsiyete göre farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p=0,456>0,05$). Otantik liderlik algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. Whistleblowing Değişkeninin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Whistleblowing	Kadın	79	3,2538	,53016	-,542	115	0,589
	Erkek	38	3,3168	,69558			

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların whistleblowing algılarının cinsiyete göre farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p=0,589>0,05$). Whistleblowing davranışı cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 3. Otantik Liderlik Değişkeninin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Otantik Liderlik	Evli	59	3,6028	,83206	,051	114	0,959
	Bekar	57	3,5943	,95476			

Tablo 3’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların otantik liderlik algılarının medeni durumlarına göre farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p=0,959>0,05$). Otantik liderlik algısının medeni durumla ilişkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Whistleblowing Değişkeninin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Whistleblowing	Evli	59	3,2780	,48380	,185	114	0,853
	Bekar	57	3,2577	,67887			

Tablo 4’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların whistleblowing algılarının medeni durumlarına göre farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p=0,853>0,05$). Whistleblowing eyleminin medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Otantik liderlik ve whistleblowing değişkenlerinin demografik özelliklerden yaş, eğitim durumu, kurumda çalışma süreleri ve kurumdaki konumlarına göre farklılıklarının olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterildiği gibidir.

Tablo 5. Otantik Liderlik Değişkeninin Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ort	F	p
Otantik Liderlik	18-25	23	3,6250	0,024	0,995
	26-35	63	3,5853		
	36-45	26	3,5938		
	46 ve üzeri	5	3,6750		



Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre otantik liderlik algısında ($F=0,024$, $p>0,05$) anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 6. Whistleblowing Değişkeninin Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ort	F	p
Whistleblowing	18-25	23	3,4017	0,711	0,547
	26-35	63	3,2063		
	36-45	26	3,3277		
	46 ve üzeri	5	3,2560		

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre whistleblowing algısında ($F=0,711$, $p>0,05$) anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 7. Otantik Liderlik Değişkeninin Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ort	F	p
Otantik Liderlik	İlköğretim	5	2,9500	1,746	0,145
	Lise	49	3,5064		
	Önlisans	31	3,8952		
	Lisans	29	3,5668		
	Yüksek Lisans	3	3,4375		

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına göre otantik liderlik algısında ($F=1,746$, $p>0,05$) anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 8. Whistleblowing Değişkeninin Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ort	F	p
Whistleblowing	İlköğretim	5	3,6400	0,803	0,525
	Lise	49	3,2033		
	Önlisans	31	3,3497		
	Lisans	29	3,2552		
	Yüksek Lisans	3	3,2133		

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına göre whistleblowing algısında ($F=0,803$, $p>0,05$) anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 9. Otantik Liderlik Değişkeninin Kurumda Çalışılan Süreye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ort	F	p
Otantik Liderlik	1 yıldan az	22	3,8580	1,816	0,148
	1-5 yıl	49	3,5816		
	6-10 yıl	38	3,3931		
	11 yıl ve üzeri	8	3,9688		

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların kurumda çalıştıkları süreye göre otantik liderlik algısında ($F=1,816$, $p>0,05$) anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 10. Whistleblowing Değişkeninin Kurumda Çalışılan Süreye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ort	F	p
Whistleblowing	1 yıldan az	22	3,5655	3,442	0,019
	1-5 yıl	49	3,1469		
	6-10 yıl	38	3,2137		
	11 yıl ve üzeri	8	3,5350		

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların kurumda çalıştıkları süreye göre whistleblowing algılamaları arasında ($F=3,442$, $p<0,05$) anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 11. Otantik Liderlik Değişkeninin Kurumdaki Konuma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ort	F	p
Otantik Liderlik	Satış Danışmanı	79	3,6535	0,651	0,584
	Reyon Sorumlusu	19	3,3586		
	Müdür Yardımcısı	9	3,5000		
	Müdür	10	3,7125		



Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların kurumdaki pozisyonuna göre otantik liderlik algısında ($F=0,651$ $p>0,05$) anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 12. Whistleblowing Değişkeninin Kurumdaki Konuma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ort	F	p
Whistleblowing	Satış Danışmanı	79	3,2380	0,346	0,792
	Reyon Sorumlusu	19	3,3579		
	Müdür Yardımcısı	9	3,3911		
	Müdür	10	3,2920		

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların kurumdaki pozisyonuna göre whistleblowing algısında ($F=0,346$ $p>0,05$) anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Otantik liderlik alt boyutları ve whistleblowing eyleminin alt boyutlarının arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 13. Otantik Liderlik ile Whistleblowing Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		Otantik Liderlik	Whistleblowing
Otantik Liderlik	r	1	,356**
	p		,000
	N	117	117
Whistleblowing	r	,356**	1
	p	,000	
	N	117	117

Korelasyon analizi sonucuna göre otantik liderlik ile whistleblowing arasında ($r=,356$) pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Tablo 14. Otantik Liderliğin Alt Boyutlarından Olan İlişkilerde Şeffaflık ile Whistleblowing Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
İlişkilerde Şeffaflık (1)	r	1	,518**	,195*	,219*	,328**	,197*	-,004
	p		,000	,035	,018	,000	,034	,964
	N	117	117	117	117	117	117	117
İçsel Whistleblowing (2)	r	,518**	1	,186*	,462**	,262**	,091	-,226*
	p	,000		,045	,000	,004	,327	,014
	N	117	117	117	117	117	117	117
Dışsal Whistleblowing (3)	r	,195*	,186*	1	,440**	,371**	,335**	,352**
	p	,035	,045		,000	,000	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117	117
Aleni Whistleblowing (4)	r	,219*	,462**	,440**	1	,535**	,388**	,159
	p	,018	,000	,000		,000	,000	,086
	N	117	117	117	117	117	117	117
Zımni Whistleblowing (5)	r	,328**	,262**	,371**	,535**	1	,405**	,274**
	p	,000	,004	,000	,000		,000	,003
	N	117	117	117	117	117	117	117
Formal Whistleblowing (6)	r	,197*	,091	,335**	,388**	,405**	1	,570**
	p	,034	,327	,000	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117	117	117	117
İnformal Whistleblowing (7)	r	-,004	-,226*	,352**	,159	,274**	,570**	1
	p	,964	,014	,000	,086	,003	,000	
	N	117	117	117	117	117	117	117

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre otantik liderlik kavramının alt boyutlarından birisi olan ilişkilerde şeffaflık boyutu ile whistleblowing alt boyutlarından içsel whistleblowing arasında ($r=,518$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 14.'de görüldüğü üzere otantik liderlik alt boyutlarından ilişkilerde şeffaflık ile whistleblowing alt boyutu olan dışsal whistleblowing arasında ($r=,195$)pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.



Otantik liderlik alt boyutlarından ilişkilerde şeffaflık ile whistleblowing alt boyutu olan aleni whistleblowing arasında ($r=,219$) pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Otantik liderlik alt boyutlarından ilişkilerde şeffaflık ile whistleblowing alt boyutu olan zımni whistleblowing arasında ($r=,328$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Otantik liderlik alt boyutlarından ilişkilerde şeffaflık ile whistleblowing alt boyutu olan formalwhistleblowing arasında ($r=,197$) pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Otantik liderlik alt boyutlarından ilişkilerde şeffaflık ile whistleblowing alt boyutu olan informal whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 15. Otantik Liderliğin Alt Boyutlarından Olan İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı ile Whistleblowing Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
İçselleştirilmiş Ahlak (1)	r	1	,477**	,146	,174	,266**	,223*	-,032
	p		,000	,116	,061	,004	,016	,729
	N	117	117	117	117	117	117	117
İçsel Whistleblowing (2)	r	,477**	1	,186*	,462**	,262**	,091	-,226*
	p	,000		,045	,000	,004	,327	,014
	N	117	117	117	117	117	117	117
Dışsal Whistleblowing (3)	r	,146	,186*	1	,440**	,371**	,335**	,352**
	p	,116	,045		,000	,000	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117	117
Aleni Whistleblowing (4)	r	,174	,462**	,440**	1	,535**	,388**	,159
	p	,061	,000	,000		,000	,000	,086
	N	117	117	117	117	117	117	117
Zımni Whistleblowing (5)	r	,266**	,262**	,371**	,535**	1	,405**	,274**
	p	,004	,004	,000	,000		,000	,003
	N	117	117	117	117	117	117	117
Formal Whistleblowing (6)	r	,223*	,091	,335**	,388**	,405**	1	,570**
	p	,016	,327	,000	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117	117	117	117
İnformal Whistleblowing (7)	r	-,032	-,226*	,352**	,159	,274**	,570**	1
	p	,729	,014	,000	,086	,003	,000	
	N	117	117	117	117	117	117	117

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Otantik liderlik alt boyutu olan içselleştirilmiş ahlak anlayışı ile whistleblowing' in alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde;

- İçselleştirilmiş ahlak anlayışı ile içsel whistleblowing arasında ($r=,477$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
- İçselleştirilmiş ahlak anlayışı ile dışsal whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- İçselleştirilmiş ahlak anlayışı ile aleni whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- İçselleştirilmiş ahlak anlayışı ile zımni whistleblowing arasında ($r=,266$) pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- İçselleştirilmiş ahlak anlayışı ile formal whistleblowing arasında ($r=,223$) pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- İçselleştirilmiş ahlak anlayışı ile informal whistleblowing arasında ilişki bulunamamıştır.



Tablo 16. Otantik Liderliğin Alt Boyutlarından Olan Bilgiyi Dengeli ve Tarafsız Değerlendirme İle Whistleblowing Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Bilgiyi Dengeli ve Tarafsız Değerlendirme (1)	r	1	,432**	,135	,087	,230*	,206*	,053
	p		,000	,147	,351	,013	,026	,569
	N	117	117	117	117	117	117	117
İçsel Whistleblowing (2)	r	,432**	1	,186*	,462**	,262**	,091	-,226*
	p	,000		,045	,000	,004	,327	,014
	N	117	117	117	117	117	117	117
Dışsal Whistleblowing (3)	r	,135	,186*	1	,440**	,371**	,335**	,352**
	p	,147	,045		,000	,000	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117	117
Aleni Whistleblowing (4)	r	,087	,462**	,440**	1	,535**	,388**	,159
	p	,351	,000	,000		,000	,000	,086
	N	117	117	117	117	117	117	117
Zımnı Whistleblowing (5)	r	,230*	,262**	,371**	,535**	1	,405**	,274**
	p	,013	,004	,000	,000		,000	,003
	N	117	117	117	117	117	117	117
Formal Whistleblowing (6)	r	,206*	,091	,335**	,388**	,405**	1	,570**
	p	,026	,327	,000	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117	117	117	117
İnformal Whistleblowing (7)	r	,053	-,226*	,352**	,159	,274**	,570**	1
	p	,569	,014	,000	,086	,003	,000	
	N	117	117	117	117	117	117	117

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Otantik liderlik alt boyutu olan bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ile whistleblowing' in alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde;

- Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ile içsel whistleblowing arasında ($r=,432$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
- Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ile dışsal whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ile aleni whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ile zımnı whistleblowing arasında ($r=,230$) pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ile formal whistleblowing arasında ($r=,206$) pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ile informal whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.



Tablo 17. Otantik Liderliğin Alt Boyutlarından Olan Öz Farkındalık İle Whistleblowing Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Öz farkındalık (1)	r	1	,404**	,167	,154	,322**	,279**	,076
	p		,000	,072	,097	,000	,002	,414
	N	117	117	117	117	117	117	117
İçsel Whistleblowing (2)	r	,404**	1	,186*	,462**	,262**	,091	-,226*
	p	,000		,045	,000	,004	,327	,014
	N	117	117	117	117	117	117	117
Dışsal Whistleblowing (3)	r	,167	,186*	1	,440**	,371**	,335**	,352**
	p	,072	,045		,000	,000	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117	117
Aleni Whistleblowing (4)	r	,154	,462**	,440**	1	,535**	,388**	,159
	p	,097	,000	,000		,000	,000	,086
	N	117	117	117	117	117	117	117
Zımnı Whistleblowing (5)	r	,322**	,262**	,371**	,535**	1	,405**	,274**
	p	,000	,004	,000	,000		,000	,003
	N	117	117	117	117	117	117	117
Formal Whistleblowing (6)	r	,279**	,091	,335**	,388**	,405**	1	,570**
	p	,002	,327	,000	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117	117	117	117
İnformal Whistleblowing (7)	r	,076	-,226*	,352**	,159	,274**	,570**	1
	p	,414	,014	,000	,086	,003	,000	
	N	117	117	117	117	117	117	117

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Otantik liderlik alt boyutu olan öz farkındalık ile whistleblowing' in alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde;

- Öz farkındalık ile içsel whistleblowing arasında (r=,404) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
- Öz farkındalık ile dışsal whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- Öz farkındalık ile aleni whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- Öz farkındalık ile zımnı whistleblowing arasında (r=,322) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
- Öz farkındalık ile formal whistleblowing arasında (r=,279) pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- Öz farkındalık ile informal whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Otantik Liderlik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Otantik liderlik ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 18). Açıklayıcı faktör analizinde örneklem sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,906 olarak belirlendiği ve bu değer iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı χ^2 sonucu ortaya koymuş olup ($\chi^2=1327,428df=120$, Sig<000) faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür. Performans değerlendirme yapısına yönelik faktör analizinin uygulanabileceğini belirledikten sonra "varimax" dik döndürme yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır.



Tablo 18. Otantik Liderlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (n=117)

Desen Matrisi ^a	Bileşenler		
	1	2	3
O12-Yöneticimin sonuca varmadan önce farklı görüşleri dikkatle dinler.	,770		
O3-Yöneticim herkesin düşüncelerini söylemesini teşvik eder.	,758		
O1-Yöneticim ne demek istediğini açıkça belirtir.	,717		
O2-Yöneticim hata yaptığı takdirde kabul eder.	,700		
O13-Yöneticim başkalarıyla etkileşimi/iletişimi geliştirmek için geri besleme arayışı içinde olur.	,691		
O15-Yöneticim önemli konulardaki tavrını ne zaman yeniden değerlendirmesi gerektiğini bilir.	,686		
O6-Yöneticimin inandıklarıyla yaptıkları tutarlıdır.	,650		
O11-Yöneticim karar vermeden önce ilgili bilgiyi enine boyuna inceler.	,644		
O10-Yöneticim derinden inandıkları ile uyuşmayan görüşlerin belirtilmesini ısrarla ister.		,798	
O9-Yöneticim ahlaki boyutu yüksek standartlara dayalı zor kararlar verir.		,738	
O16-Yöneticim özel/şahsi durumlarının insanları nasıl etkilediğini anlar ve bunu onlara belli eder.		,668	
O14-Yöneticim yeteneklerinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini bilir.		,584	
O4-Yöneticim insanlara acı gerçekleri söyler.			,784
O5-Yöneticimin açığa vurduğu duyguları hissettikleriyle tam olarak aynıdır.			,638
O8-Yöneticim insanların kendi değer yargılarının arkasında durmasını ister.			,628
O7-Yöneticim kararlarını değer yargılarına göre verir.			,594

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Varimax

a. Rotasyon 11 tekrarda yakınsadı (ortak noktada benzeşti).

Bileşen Adı	Özdeğer	varyans	α
Katılımcılık :	14.26	55.37	,93
Etik :	1.59	6.97	,85
Şeffaflık :	1.05	6.52	,81
Toplam açıklanan varyans:		%68,86	

Otantik liderlik ölçeği açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin üç bileşeni olduğunu önermiştir. Bileşenler; katılımcılık, etik ve şeffaflık olarak adlandırılmıştır. Otantik liderlik bileşenlerinin özdeğer, açıklanan varyans ve güvenilirlik (α) katsayıları Tablo 18.'de görülmektedir. Bileşenler 1'in üzerinde özdeğere sahip olup toplam varyansın %68,86'sını temsil etmektedir. Her bir bileşenin α değerlerinin 0,80' den yüksek olduğu ve iç tutarlığın sağlandığı görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizinin önerdiği bileşenler için bileşik değerli değişkenler üretilmiş ve sonraki analizlerde bu bileşik değerler esas alınmıştır.

Whistleblowing Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Whistleblowing ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 19). Açıklayıcı faktör analizinde örneklem sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,812 olarak belirlendiği ve bunun da iyi düzeyde olduğu (Kaiser, 1974) görülmüştür. KMO değerinin 0,70'ten daha yüksek çıkması, aynı zamanda değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğunu ve ortak faktörleri paylaştığını göstermektedir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı χ^2 sonucu ortaya koymuş olup ($\chi^2=2106,305df=276$, Sig<000) faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür. Performans değerlendirme yapısına yönelik faktör analizinin uygulanabileceğini belirledikten sonra "varimax" dik döndürme yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır.



Tablo 19. Whistleblowing Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (n=117)

Bileşen Matrisi ^a	Bileşenler					
	1	2	3	4	5	6
W13-Yasa-dışı olayı rapor ederim ama kendim hakkında bir bilgi vermekten kaçınıyorum.	,896					
W14-Yasa-dışı olayı rapor ederken kimliğimi gizlerim.	,852					
W16-Yasa-dışı olayı rapor ederken kimliğimin ortaya çıkmaması için gerekli tedbiri alırım.	,829					
W12-Yasa-dışı olayı uydurma bir isimle rapor ederim	,717					
W15-Yasa-dışı olayı rapor ederken işim ile ilgili yoğun kaygı duyarım.	,704					
W1-Yasa-dışı bir olayı kurum içindeki ilgili kişilere rapor ederim.	,832					
W2-Yasa-dışı olaydan üst yönetimin haberdar olmasını sağlarım.	,810					
W3-Yasa-dışı olayı kişinin yöneticisine bildiririm.	,792					
W11-Yasa-dışı olayı rapor ederken kurum içinden gelebilecek misillemelerin farkındayım.	,697					
W10-Yasa-dışı olayı rapor ederken olası sonuçlarını göze alırım.	,642					
W22-Yasa-dışı olayı resmi olmayan yollardan, sorunu çözebileceğine inandığım ve yakın olduğum iş arkadaşlarıma rapor ederim.		,843				
W24-Yasa-dışı olayı sosyal medya aracılığı ile arkadaşlarımla paylaşıyorum.		,827				
W23-Yasa-dışı olayı güvendiğim ve sorunu çözebilme yetkisi olan bir kişiye resmi olmayan yollardan iletirim.		,808				
W25-Yasa-dışı olayı doğrudan raporlamak yerine kurum içinde kulaktan kulağa yayarım.		,775				
W20-Yasa-dışı olayı hukuka uygun şekilde yazılı olarak rapor ederim.			,794			
W21-Yasa-dışı olayı raporlarken kurum içi oluşturulmuş ihbar mekanizmasının kullanılması taraftarıyım.			,770			
W19-Yasa-dışı olayı duyururken otoriteyi dikkate alırım.			,765			
W18-Yasa-dışı olayı mevcut prosedürlere uygun olarak rapor ederim.			,704			
W8-Kendim hakkında detaylı bilgi vererek yasa-dışı olayı rapor ederim.				,846		
W7-Kendi adımları da belirterek yasa-dışı olayı rapor ederim				,793		
W9-Yasa-dışı olayı rapor ederken kimliğimi açıklarım.				,769		
W5-Kurumun dışındaki mercilere bildiririm.					,823	
W4-Yasa-dışı kurumun dışındaki ilgili kişilere rapor ederim.					,801	
W6-Kurumun dışında ilgili geniş kitlelerin yasa-dışı olayı öğrenmesini sağlarım.					,519	

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Varimax

a. Rotasyon 21 tekrarda yakınsandı (ortak noktada benzeşti).

Bileşen Adı	Özdeğer	Varyans	α
Gizlilik	6.47	26.94	,89
Farkındalık	5.42	22.57	,89
Gayri Resmi İletişim	2.44	10.18	,88
Resmi İletişim	1.75	7.30	,83
Özgüven	1.42	5.94	,87
Dışsal Bildirim	1.02	4.24	,80
Toplam açıklanan varyans:		%77.17	

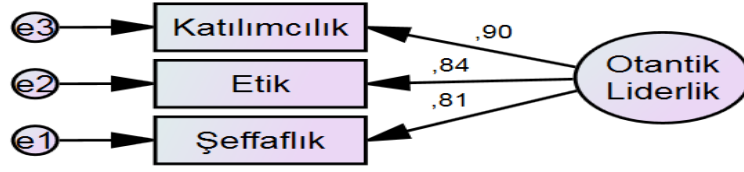
Whistleblowing ölçeği açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin altı bileşeni olduğunu önermiştir. Bileşenler; gizlilik, farkındalık, gayriresmi iletişim, resmi iletişim, özgüven ve dışsal bildirim şeklinde adlandırılmıştır. Whistleblowing bileşenlerinin özdeğer, açıklanan varyans ve güvenilirlik (α) katsayıları Tablo 19'da görülmektedir. Bileşenler 1'in üzerinde özdeğere sahip olup toplam varyansın %77,17'sini temsil etmektedir. Her bir bileşenin α değerlerinin 0,80 ya da 0,80'den yüksek olduğu ve iç tutarlığın sağlandığı görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizinin önerdiği bileşenler için bileşik değerli değişkenler üretilmiş ve sonraki analizlerde bu bileşik değerler esas alınmıştır. 1 madde (Madde 17) 3 boyuta birden yakın değerde yüklemeye yaptığı için ölçekten çıkarılmıştır.

Otantik Liderlik Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizinin desteklenmesi amacı ile elde edilen boyutların doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış olup bulgular Şekil 2'de gösterilmiştir. Analiz sonucuna göre boyutların güvenilirliği sağlanmıştır.



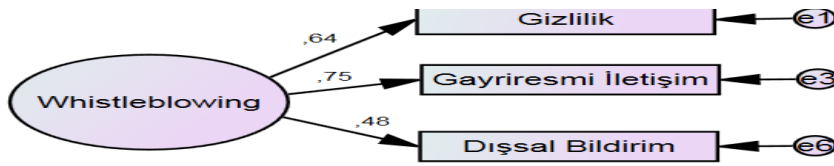
Şekil2. Otantik Liderlik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Whistleblowing Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizinin desteklenmesi amacı ile elde edilen boyutların doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış olup bulgular Şekil 3.'dedir.

Şekil 3. Whistleblowing Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



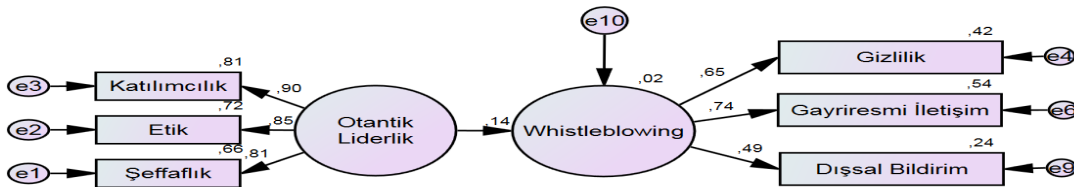
Analiz sonucuna göre farkındalık, resmi iletişim ve özgüven boyutları 0,40'ın altında kaldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Geri kalan boyutların güvenilirliği sağlanmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi

Otantik liderlik algısının whistleblowing niyetine etkisini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli yol analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesinde önerilen teorik modelin elde edilen verileri ne derece iyi açıkladığını uyum indeksleri ile belirlerken, uyum iyiliği indeksleri modelin kabul ya da ret edilmesi kararının verilmesinde kullanılmaktadır (Cengiz ve Kırkbir, 2007).

Otantik liderlik algısının whistleblowing niyetine etkisini test eden teorik modele ait yol analizi Şekil 4'de gösterildiği şekildedir. Modelde yer alan değerler standardize edilmiş tahmine ait parametrelerdir. Model X^2/df , IFI, GFI, AGFI, CFI ve RMSEA uyum indeksleri ile test edilmiştir. Tablo 20.'de görüldüğü üzere uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır.

Şekil4. Teorik Model Yol Analizi



Ki-kare = 13,8; df = 8; p = ,087

Tablo 20. Araştırma Modeli Uyum İyiliği İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	Referans Değerler	Araştırma Bulguları
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)	≥ 0,90	0,977
GFI (Uyum İyiliği İndeksi)	≥ 0,90	0,962
IFI (Artırımlı Uyum İyiliği İndeksi)	≥ 0,90	0,977
AGFI (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)	≥ 0,90	0,901
RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi)	≤ 0,08	0,060
X^2/df	≤ 3	1,725



Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken “otantik liderlik algısı” ile bağımlı değişken “whistleblowing” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($R^2=0,02$, $p<0,001$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, whistleblowing eyleminin %0,02’sinin (binde iki) otantik liderlik algısından kaynaklandığı söylenebilir. Bu katkı anlamlı bulunmuştur. Çünkü otantik liderlik uygulayan bir yöneticinin çalışanları whistleblowing eğilimi çok göstermemektedir.

SONUÇ

Örgüt içerisinde yaşanmış veya yaşanabilecek yasa-dışı ve etiğe aykırı bir olay örgütün performansını ve gelişimini olumsuz etkileyebilir. Böyle bir durumda liderler önemli rol oynamaktadırlar. Liderin çalışanlarının whistleblowing eylemini desteklemeleri halinde olayın örgüt dışına yansıtılmadan, örgütün imajı sarsılmadan örgüt içerisinde çözüme ulaştırılabilir. Liderliğin whistleblowing eylemi üzerine etkili olabileceği düşüncesiyle otantik liderlik kavramının ilişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilgiyi tarafsız ve dengeli değerlendirme ve öz farkındalık alt boyutları ile whistleblowing eylemine etkisini araştırmak amacıyla önemli görülmektedir.

Bu çalışma mağaza çalışanlarının otantik liderlik ile whistleblowing eylemleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde liderlik ve otantik liderlik kavramı hakkında, ikinci bölümünde ise whistleblowing davranışı hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise bu iki kavram arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Aydın’da bir alışveriş merkezindeki mağazalarda çalışan 117 kişiden anket aracılığıyla toplanmış olan veriler SPSS 20, AMOS 18 programlarında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Toplanmış olan verilerin frekansları ve ortalamaları alınmıştır. Değişkenlerin demografik özellikleri ile karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Otantik liderlik ve whistleblowing alt boyutları ile karşılaştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır. Toplanmış olan veriler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulduktan sonra yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde %67,5’ini kadınlar, %32,5’ini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların, %51,3’ü evli, %48,7’si bekarıdır. Katılımcılardan, %19,7’i 18-25, %53,8’i 26-35, %22,2’si 36-45 ve %4,3’ü ise 46 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların eğitim durumu %4,3’ü ilköğretim, %41,9’u lise, %26,5’i ön lisans, %24,8’i lisans, %2,6’sı yüksek lisans şeklindedir. Katılımcıların aynı kurumda çalışma süreleri %18,8’i 1 yıldan az, %41,9’u 1-5, %32,5’i 6-10, %6,8’i ise 11 yıl ve üzeri şeklindedir. Katılımcıların toplam çalışma süreleri %32,5’i 1-5 yıl, %34,2’si 6-10 yıl, %24,8’i 11-15 yıl ve %8,5’i ise 16 yıl ve üzeridir. Katılımcıların %67,5’i satış danışmanı, %16,2’si reyon sorumlusu, %7,7’si müdür yardımcısı, %8,5’i müdür olarak görev almaktadırlar. Katılımcıların aylık geliri %12,8’i 2000 TL ve altı, %56,4’ü 2001-3000, %20,5’i 3001-4000, %6’sı 4001-5000, %4,3’ü ise 5001 TL ve üzeri şeklindedir.

Otantik liderlik algısı ve whistleblowing eyleminin cinsiyet ve medeni duruma göre karşılaştırılması için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve otantik liderlik algısı, whistleblowing eylemlerinin cinsiyet ve medeni duruma göre farklılıklarının olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Otantik liderlik ve whistleblowing değişkenlerinin demografik özelliklerden yaş, eğitim durumu, kurumda çalışma süreleri ve kurumdaki konumlarına göre karşılaştırılmasında elde edilen one way anova testi sonuçlarına göre; sadece katılımcıların kurumda çalıştıkları süreye göre whistleblowing algısında anlamlı bir farklılık olduğu diğer demografik değişkenler ile anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Korelasyon analizi sonucuna göre otantik liderlik ile whistleblowing arasında ($r=,356$) pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle mağaza çalışanlarının otantik liderlik alguları arttıkça whistleblowing eylemlerinin de artacağını söylemek mümkündür.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre otantik liderlik alt boyutlarından olan ilişkilerde şeffaflık boyutu whistleblowing alt boyutlarından içsel ($r=,518$), dışsal ($r=,195$), aleni ($r=,219$), zımnî ($r=,328$), formal ($r=,197$) arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İlişkilerde şeffaflık boyutu ile informal whistleblowing boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yani mağaza çalışanlarının otantik liderlik alt boyutundan ilişkilerde şeffaflık algısı arttıkça içsel, dışsal, aleni, zımnî, formal whistleblowing eylemleri artış göstermektedir. İlişkilerde şeffaflık boyutu ile içsel ve zımnî whistleblowing ile orta düzeyde bir ilişki söz konusuken; dışsal, aleni, formal arasında düşük düzeyli bir ilişki bulunmaktadır. İlişkilerdeki şeffaflığın artması ile içsel ve zımnî whistleblowing eylemlerinde de artış söz konusu olacağı söylenebilir.



Korelasyon analizi sonuçlarına göre otantik liderlik alt boyutlarından olan içselleştirilmiş ahlak anlayışı ile içsel ($r=,477$), zımni ($r=,266$), formal ($r=,223$) arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İçselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu ile dışsal, aleni, informal whistleblowing boyutları ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuçlardan hareketle mağaza çalışanları otantik liderlik alt boyutundan içselleştirilmiş ahlak anlayışı algısı arttıkça içsel, zımni, formal whistleblowing eylemleri de artış göstermektedir. İçselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu ile dışsal, aleni, informal whistleblowing arasında ilişki bulunamamıştır. İçselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu ile içsel whistleblowing arasında orta düzeyde bir ilişki varken, zımni ve formal whistleblowing arasında düşük düzeyli bir ilişki bulunmaktadır. Otantik liderin içselleştirilmiş ahlak anlayışının yüksek olması durumunda içsel whistleblowing eyleminin de orta düzeyde artacağı söylenebilir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre otantik liderlik alt boyutlarından olan bilgiyi tarafsız ve dengeli değerlendirme ile içsel ($r=,432$), zımni ($r=,230$), formal ($r=,206$) arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bilgiyi tarafsız ve dengeli değerlendirme ile dışsal, aleni, informal whistleblowing arasında ilişki bulunamamıştır. Yani mağaza çalışanları otantik liderlik alt boyutundan bilgiyi tarafsız ve dengeli değerlendirme algısı arttıkça içsel, zımni, formal whistleblowing eylemleri de artış göstermektedir. Bilgiyi tarafsız ve dengeli değerlendirme boyutu ile içsel whistleblowing arasında orta düzeyde bir ilişki varken, zımni ve formal whistleblowing arasında düşük düzeyli bir ilişki bulunmaktadır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre otantik liderlik alt boyutlarından olan öz farkındalık ile içsel ($r=,404$), zımni ($r=,322$), formal ($r=,279$) arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öz farkındalık ile dışsal, aleni, informal whistleblowing arasında ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlarla mağaza çalışanları otantik liderlik alt boyutundan öz farkındalık algısı arttıkça içsel, zımni, formal whistleblowing eylemleri de artış göstermektedir. Öz farkındalık boyutu ile içsel ve zımni whistleblowing arasında orta düzeyde bir ilişki varken, formal whistleblowing arasında düşük düzeyli bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında oluşturulan modelin analizinde yapısal eşitlik programı uygulanmıştır. Öncelikle ölçeklere ait faktörler açıklayıcı faktör analizi ile belirlendikten sonra belirlenmiş olan bu faktör yapılarına doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış her bir ölçek için uyum değerlerine bakılmıştır. Yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen sonuç şöyledir; otantik liderlik algısı ile whistleblowing arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Whistleblowing eyleminin %0,02'si otantik liderlik algısından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle otantik liderlik boyutlarının genellikle whistleblowing boyutlarından içsel whistleblowing'i orta düzeyde etkilediği görülmüştür. İlgili yazın araştırılması yapıldığı takdirde otantik liderlik ile whistleblowing arasındaki ilişkiyi inceleyen tek bir çalışmaya ulaşılmıştır. Liu vd. (2015), yaptıkları araştırma ile otantik liderliğin içsel whistleblowing ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda ilgili çalışmanın sonucu destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Otantik liderlik ve whistleblowing arasındaki ilişkiyi inceleyen başka çalışmaların olmaması nedeniyle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 7(2), 1-13.
- Alper Ay, F., (2018). Adaletin Olmadığı Yerde Isık Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246-266.
- Alper, M., ve Çetin, C. (2018). Liderlik Türlerinin Whistleblowing İlişkisinin Avukatlar Açısından İncelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1) , 48-64.
- Avolio, B. J., ve Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to The Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Candan H., Kaya T. (2015). İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 305-330
- Cengiz, E., ve Kırkbir, F. (2007). Customer Perceived Value: The Development of A Multiple Item Scale In Hospitals. *Problems and Perspectives in Management*. 5 (3), 252-267.
- Çetinel, M.H., Ve Taslak, S. (2017). Çalışanların İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimi ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinin Kavramsal Boyutu. *Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 6 (2). 78-97.



- Çiğdem, S. (2013). Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (0), 93-109.
- Demirdağ, S. (2015). Otantik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması: Öğretmen Adayları, *International Periodical For The Languages, Literature And History Of TurkishOrTurkic10*, (15), 273- 288.
- Eren, E., (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, V. Ve Orhan U., (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 6(2), 455-468.
- Ergezer, B. (2003). *Liderlik ve Özellikleri*. Ankara: Mimpa Matbaası.
- Gedikpınar, H., (2019). *Otantik Liderlik İle Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki: Çokuluslu İşletmeler Üzerine Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslararası İşletmecilik Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gül, H., İnce, M., ve Candan, H. (2017). Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Çağ University Journal of Social Sciences*, 14(1), 31-53.
- Güney, S., (2011). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Hırlak, B., ve Taşlıyan, M. (2018). Otantik Liderliğin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (15), 1081-1110.
- Keser, S., Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1, (1), 1-22.
- Koçak, O., (2019). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Liu, S.-m, Liao, J.-q ve Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *J Bus Ethics*, doi:10.1007/s10551-014-2271-z 1-13.
- Nayır, Z. D. (2012). Kurumsal Etik ve Whistleblowing, Pozitif Yayınları.1. Baskı Ocak 2012. İstanbul.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of WhistleBlowing. *Journal of Business Ethics*, 4, (1), 1-16.
- Okçu, V. ve Anık, S., (2017). Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışlarını İle Öğretmenlerin Motivasyon ve Mobbing Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 5, (2), 63-85.
- Oran, F.Ç. (2018). *Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven Ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Öztürk Çiftci, (2018). *Otantik Liderlik Tarzı Ve Çalışanların İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Değişken Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı.
- Park, H.,Blenkinsopp, J., Öktem, M.K., Ömürgönülşen, 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.
- Şimşek, M, Ş.Özgener, Ş, ve İlhan, İ. (2017). Turizm Sektöründe Kadın Girişimciler ve Yöneticiler Açısından Otantik Liderliğin Sosyal Tembellik Üzerindeki Etkileri: Yaşam Tatmininin Düzenleyici Rolü. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (3), 88-109.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., Türköz, T., (2012). Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *"İşgüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 14 (4). 89-106.
- Uyar, S.,Yelgen E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. and Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, Vol. 34, No. 1, pp. 89-126.
- Yücel, İ., Ve Kılıç, E., (2017). Otantik Liderliğin Örgütsel Güven Üzerine Etkileri: Erzincan Üniversitesi'nde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 81-94.