

## Araştırma Makalesi

# Bilgi İfşası (Whistleblowing) Niyetinin Açıklanması: Muhasebeciler Üzerine Kanıtlar<sup>1</sup>

## *Disclosure of Whistleblowing Intent: Evidence from Accountants*

<b>Tülay ÖZBEK KABADAYI</b> Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi Yozgat Meslek Yüksekokulu <a href="mailto:tulay.ozbek@bozok.edu.tr">tulay.ozbek@bozok.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0001-9896-4171">https://orcid.org/0000-0001-9896-4171</a>	<b>M. Yılmaz İÇERLİ</b> Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi <a href="mailto:yilmazicerli@aksaray.edu.tr">yilmazicerli@aksaray.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0001-7390-0980">https://orcid.org/0000-0001-7390-0980</a>
--	--

<b>Makale Geliş Tarihi</b>	<b>Makale Kabul Tarihi</b>
<b>20.02.2026</b>	<b>28.04.2026</b>

### Öz

Muhasebe hileleri ve finansal raporlama manipülasyonları, kurumsal güveni zedeleyen ve kamu yararını doğrudan tehdit eden etik dışı uygulamalar arasında yer almaktadır. Bu tür hilelerin ortaya çıkarılmasında bilgi ifşası (whistleblowing), etkili iç kontrol mekanizmalarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, bağımlı muhasebecilerin muhasebe hilelerini bildirme niyetlerini açıklamak ve bu niyetin belirleyicilerini Planlı Davranış Teorisi (PDT) çerçevesinde incelemektir. Ayrıca modele Hile Üçgeni'nin bileşenleri (baskı/teşvik, fırsat ve rasyonalizasyon) entegre edilerek daha bütüncül bir açıklama geliştirilmiştir.

Veriler Türkiye genelinde hizmet akdiyle çalışan 410 bağımlı muhasebeciden anket yöntemiyle toplanmıştır. Ölçüm ve yapısal model analizleri SmartPLS 4.1.0.6 paket programı kullanılarak test edilmiştir. Bulgular, işsaya yönelik tutumun ve algılanan öznel normun bilgi ifşası niyeti üzerinde güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Özellikle tutum değişkeninin işsaya niyetini en yüksek düzeyde açıklayan faktör olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık algılanan davranışsal kontrolün bilgi ifşası niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Hile Üçgeni bileşenlerine ilişkin sonuçlar, baskı/teşvik unsurunun öznel normu, rasyonalizasyonun işsaya yönelik tutumu ve fırsat unsurunun algılanan davranışsal kontrolü anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bulgular, bağımlı muhasebecilerin bilgi ifşası niyetlerinin sosyal çevre beklentileri, etik değerlendirmeler ve mesleki değerler doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi İfşası, Bağımlı Muhasebeciler, Denetim, Hile Üçgeni, Planlı Davranış Teorisi

### Abstract

Accounting fraud and financial reporting manipulations are among the unethical practices that undermine institutional trust and directly threaten the public interest. Whistleblowing is widely regarded as one of the most

<sup>1</sup> Bu çalışma Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda, Doç. Dr. M. Yılmaz İÇERLİ danışmanlığında, Tülay ÖZBEK KABADAYI tarafından hazırlanan 965002 tez numaralı "Bağımlı Muhasebecilerin Bilgi İfşasında Bulunmalarının Planlı Davranış Teorisi Kapsamında İncelenmesi" isimli doktora tezinden türetilmiştir. Bu çalışmanın anket uygulaması için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 24.08.2022 tarihli ve 2022/05-15 sayılı toplantısının E-34183927-000-00000750389 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

### **Önerilen Atıf /Suggested Citation**

Özbek Kabadayı, T. & İçerli, M. Y., 2026, Bilgi İfşası (Whistleblowing) Niyetinin Açıklanması: Muhasebeciler Üzerine Kanıtlar, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 61(2), 1727-1746.

*effective internal control mechanisms for detecting such fraudulent activities. The aim of this study is to explain the intention of dependent accountants to report significant accounting fraud and to examine the determinants of this intention within the framework of the Theory of Planned Behavior (TPB). In addition, the components of the Fraud Triangle (pressure/incentive, opportunity, and rationalization) were integrated into the model in order to develop a more comprehensive explanatory framework. The data were collected through a survey from 410 dependent accountants working under employment contracts across Türkiye. Measurement and structural model analyses were conducted using the SmartPLS 4.1.0.6 software package. The findings indicate that attitude toward whistleblowing and perceived subjective norms have strong and statistically significant effects on whistleblowing intention. In particular, attitude was identified as the most powerful predictor of whistleblowing intention. In contrast, perceived behavioral control was not found to have a significant effect on intention. Regarding the Fraud Triangle components, the results reveal that pressure/incentive significantly influences subjective norms, rationalization significantly affects attitude toward whistleblowing, and opportunity significantly impacts perceived behavioral control. Furthermore, the findings demonstrate that the whistleblowing intentions of dependent accountants are primarily shaped by social expectations, ethical evaluations, and professional values rather than purely individual considerations.*

**Keywords:** Whistleblowing, Dependent Accountants, Audit, Fraud Triangle, Theory of Planned Behavior

## 1. Giriş

Günümüzde bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, ekonomik ve sosyal yaşamı köklü şekilde dönüştürmekte ve bu dönüşüm işletmelerde belirsizlik, yoğun rekabet ve etik dışı uygulamalara yönelik zemin oluşturmaktadır. Teknolojik imkânların artmasıyla manipülatif işlemler daha karmaşık hâle gelirken, bireysel çıkar odaklı davranışların yaygınlaşması etik ihlalleri ve kurumsal suistimalleri artırmıştır (Tuna, 2023). Kamu yararı için faaliyet gösteren muhasebe mesleği, bu süreçten doğrudan etkilenmekte; muhasebeciler finansal bilgilere erişim avantajları sayesinde hilelerin tespitinde kritik bir konuma sahip olmaktadır.

Geçmişte Enron ve WorldCom skandallarında muhasebeciler tarafından gerçekleştirilen bilgi ifşaları, hilelerin ortaya çıkarılmasında muhasebe çalışanlarının oynadığı kritik rolü açıkça göstermiştir. Ancak literatür, profesyonellerin çoğunlukla sessiz kalmayı tercih ettiğini ve ifşa davranışının birçok etik, sosyal ve kurumsal baskı nedeniyle sınırlı kaldığını vurgulamaktadır. Son yıllarda dünya genelinde yaşanan Wirecard, Luckin Coffee, Carillion ve Evergrande gibi vakalar ile Türkiye'deki tasarruf finansman şirketlerine ilişkin süreçler, muhasebe sistemlerinin ve denetim mekanizmalarının şeffaflık ve etik bağlamında yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmıştır. Bu gelişmeler, Sarbanes-Oxley (2002) ve Dodd-Frank (2010) gibi düzenlemelerle birlikte ifşa davranışını teşvik eden hukuki altyapının güçlendirilmesine yol açmıştır.

Literatürde ifşada bulunma davranışına ilişkin çalışmaların önemli bir bölümünün örgütsel faktörlere odaklandığı görülmektedir. Örneğin, etik iklimin (Victor ve Cullen, 1988), örgütsel adaletin (Near ve Miceli, 1995) ve liderlik tarzlarının (Brown, Treviño ve Harrison, 2005) etkileri sıklıkla incelenmiştir. Bununla birlikte, bireysel davranışın psikolojik belirleyicilerini açıklayan PDT bilgi ifşası bağlamında sınırlı sayıda çalışmada ele alındığı (örn. Park ve Blenkinsopp, 2009; Alleyne, Hudaib ve Pike, 2013) ve bu çalışmaların da çoğunlukla genel çalışan örneklemi üzerinden yürütüldüğü görülmektedir. Muhasebe meslek mensupları özelinde yapılan araştırmalar ise daha çok etik yargı ve hile tespiti üzerine yoğunlaşmış (Jones, 1991; Cohen, Pant ve Sharp, 2001), ifşada bulunma niyetini doğrudan ele alan çalışmaların sayısı görece sınırlı kalmıştır. Ayrıca, PDT ile Hile Üçgeni'nin birlikte ele alındığı bütüncül modellerin literatürde oldukça az sayıda çalışmada incelendiği dikkat çekmektedir. Bu durum, özellikle bağımlı muhasebeciler bağlamında bireysel ve durumsal faktörleri birlikte değerlendiren ampirik çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, bağımlı muhasebecilerin muhasebe hilesi karşısında bilgi ifşasında bulunma niyetini incelemekte ve bu davranışı PDT çerçevesinde değerlendirmektedir. Bu çerçevede, PDT'nin üç temel bileşeni olan tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol unsurlarının bilgi ifşasında bulunma niyetini ne ölçüde açıkladığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Kuramsal model, PDT'nin muhasebe hilelerini açıklamada yaygın olarak kullanılan Hile Üçgeni ile entegre edilmesiyle oluşturulmuştur. Bu yaklaşım, bilgi ifşası davranışının hem psikolojik hem de durumsal faktörlerle şekillendiğini varsaymaktadır. Çalışmanın temel araştırma soruları şu şekilde özetlenebilir:

- (i) Bağımlı muhasebecilerin bilgi ifşası niyetinde tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrolün etkisi var mıdır?
- (ii) Bu etkilerin düzeyi nedir?
- (iii) Bu faktörler ifşada bulunma davranışını nasıl şekillendirmektedir?

Araştırma kapsamında nicel yöntem benimsenmiş, veriler Türkiye genelinde bağımlı olarak çalışan 410 muhasebeciden anket yoluyla toplanmıştır. Ölçüm ve yapısal model analizleri SmartPLS programı ile gerçekleştirilmiş; modelin geçerlilik ve güvenilirlik kriterleri incelendikten sonra hipotezler test edilmiştir. Çalışmanın kapsamı yalnızca bağımlı muhasebecilerle sınırlıdır ve veriler beyana dayalı olduğu için gözlemsel davranışsal bulguları içermemektedir.

Makalenin ilgili bölümlerinde konuyla ilgili kuramsal çerçeve, PDT ve Hile Üçgeni ilişkisi, araştırma modeli, analiz süreci ve bulgular ele alınmaktadır. Bu çalışma, kurumların etik kültürünü geliştirme, iç kontrol süreçlerini güçlendirme ve bilgi ifşasında bulunmayı teşvik eden mekanizmalar oluşturma konusunda uyulayıcı ve politika yapıcılara önemli katkılar sunmayı amaçlamaktadır.

## 2. Literatür Taraması

Bilgi ifşası üzerine yapılan çalışmalar; eğitim, hukuk, sağlık, güvenlik, muhasebe ve denetim gibi birçok alanda ele alınmış olup araştırmaların ortak noktası, bilgi ifşasının hem toplumsal hem de kurumsal düzeyde kritik bir rol oynadığı yönündedir. Finansal raporlama alanında yaşanan hile ve yolsuzluk vakaları, kamu güveni üzerinde önemli etkiler yaratmış; ihbarda bulunma davranışı, bu güvenin yeniden tesis edilmesinde belirleyici bir unsur hâline gelmiştir. Bu kapsamda Enron skandalı, ifşada bulunma davranışının kurumsal suistimallerin ortaya çıkarılmasındaki önemini ortaya koyan en çarpıcı örneklerden biridir (Santos ve Larasati, 2025).

PDT'ye göre bireyin bir davranışı gerçekleştirmeye yönelik algıladığı kolaylık veya zorluk (algılanan davranışsal kontrol), o davranışa ilişkin niyeti önemli ölçüde etkilemektedir (Ajzen, 1991). Bilgi ifşası literatüründe de benzer şekilde, bireylerin kontrol algısının ifşada bulunma niyeti üzerinde genellikle pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Park ve Blenkinsopp, 2009; Chiu, 2003; Seifert, 2010; Latan, Ringle ve Jabbour, 2018). Bu bulgular doğrultusunda, algılanan davranışsal kontrolün bilgi ifşası niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla  $H_1$  hipotezi geliştirilmiştir.

Öznel normlar, bireyin çevresindeki önemli kişi ve grupların beklentilerinden kaynaklanan sosyal baskıyı ifade etmekte olup, ihbarda bulunma niyeti üzerinde doğrudan etkili bir faktör olarak kabul edilmektedir. Nitekim literatürde yer alan çalışmalar, öznel normların bireylerin ifşada bulunma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Miceli, Near ve Dworkin, 2008; Park ve Blenkinsopp, 2009; Latan, Chiappetta Jabbour ve de Sousa Jabbour, 2019; Chiu, 2003). Normatif inançlar, bireyin sosyal çevresinin belirli bir davranışı onaylayıp onaylamadığına ilişkin algılarını ifade eder ve bu inançlar, bilgi ifşasında bulunma kararlarını doğrudan etkileyebilmektedir (Miceli vd., 2008; Park ve Blenkinsopp, 2009; Latan vd., 2019; Chiu, 2003). Bu doğrultuda, öznel normların bilgi ifşası niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla  $H_2$  hipotezi; normatif inançların bilgi ifşası niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla ise  $H_{2a}$  hipotezi geliştirilmiştir.

Bireyin bilgi ifşasına yönelik olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri, o davranışa ilişkin tutumunu oluşturmada ve bu tutum, niyetin en güçlü belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir (Ajzen, 1991; Park ve Blenkinsopp, 2009; Chen ve Lai, 2014; MacGregor ve Stuebs, 2014; Latan vd., 2018). Bu doğrultuda, tutumun bilgi ifşası niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla  $H_3$  hipotezi geliştirilmiştir.

Bilgi ifşası davranışı, çoğu zaman misilleme, baskı ve duygusal yük içeren zor bir süreç olup bu nedenle çalışanlar arasında yaygın bir isteksizlik görülmektedir. Bu davranışın yalnızca bilişsel değerlendirmelerle değil, aynı zamanda bireysel özellikler ve motivasyonel unsurlarla da şekillendiği görülmektedir. Bu kapsamda, bireysel özellikler özellikle vicdani duyarlılık ve empatik eğilimler, davranışsal niyetin önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır. Duyarlılık, bireyin sosyal uyaranlara karşı gösterdiği hassasiyet düzeyini ifade etmekte olup, literatürde vicdani duyarlılık gibi kişisel özelliklerin bilgi ifşası kararlarını anlamlı biçimde etkilediği ortaya konulmuştur (Near ve Miceli, 1996; Liyanarachchi ve Newdick, 2009; Taylor ve Curtis, 2010; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bu

doğrultuda, bireysel duyarlılığın bilgi ifşası niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla H<sub>2b</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

Bireylerin bilgi ifşasında bulunma niyetleri yalnızca dışsal faktörlerle değil, aynı zamanda içsel motivasyonlarla da şekillenmektedir. Özellikle kamu yararı, adalet inancı ve kişisel sorumluluk hissi gibi unsurlar, ifşa davranışının önemli motivasyonel belirleyicileri arasında yer almaktadır (Gundlach Douglas ve Martinko, 2003; Miceli ve Near, 1992; Latan vd., 2019). Nitekim Vadera, Aguilera ve Caza (2009) bilgi ifşasını bireysel ve durumsal öncüllerle açıklamış; kamu yararına hizmet etme motivasyonunun güçlü bir belirleyici olduğunu vurgulamıştır (Brewer ve Selden, 1998; Caillier, 2016; Cho ve Song, 2015). Bu doğrultuda, motivasyonel faktörlerin bilgi ifşası niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla H<sub>2c</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

Bilgi ifşası davranışı üzerinde örgütsel ve çevresel faktörlerin de önemli etkileri bulunmaktadır. Çevresel baskılar, çalışma ortamında performans beklentileri, yönetici yönlendirmeleri, teşvikler veya cezai yaptırımlar yoluyla bireyin sosyal baskı algısını artırabilmekte ve bu durum öznel normları şekillendirmektedir (MacGregor ve Stuebs, 2014; Rabie ve Malek, 2020; O'Fallon ve Butterfield, 2005). Bu doğrultuda, çevresel baskıların öznel normlar üzerindeki etkisini test etmek amacıyla H<sub>4</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

Ahlaki gerekçelendirme eğilimi, bireyin etik dışı davranışları nasıl yorumladığını ve meşrulaştırdığını belirleyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda rasyonalizasyon süreçleri, bireyin bilgi ifşasına yönelik olumlu tutum geliştirmesini engelleyebilmektedir (Khan vd., 2022; Latan, Chiappetta Jabbour ve de Sousa Jabbour, 2021; Barsky, 2011; Treviño, Weaver ve Reynolds, 2006). Bu doğrultuda, ahlaki gerekçelendirmenin tutum üzerindeki etkisini test etmek amacıyla H<sub>5</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

İç kontrol eksiklikleri ve örgütsel zayıflıklar, bireyin davranışı gerçekleştirme konusundaki algısını etkileyerek algılanan davranışsal kontrol düzeyini artırabilmektedir. Bu kapsamda, kontrol eksikliklerinin daha fazla fırsat yaratması bireylerin kontrol algısını güçlendirebilmektedir (Kaplan, Pope ve Samuels, 2010; Zahra, Priem ve Rasheed 2005; Albrecht, Albrecht, Albrecht ve Zimelman, 2018). Bu doğrultuda, iç kontrol eksikliklerinin algılanan davranışsal kontrol üzerindeki etkisini test etmek amacıyla H<sub>6</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

Ampirik çalışmalar genel olarak teorik çerçeveyi destekler niteliktedir. Park ve Blenkinsopp (2009), polis memurları üzerinde yaptıkları çalışmada PDT'nin tüm bileşenlerinin içsel ifşa niyeti üzerinde etkili olduğunu; dışsal ifşa niyetinde ise yalnızca öznel normların belirleyici olduğunu tespit etmiştir. Brown, Hays ve Stuebs (2016), PDT ile Hile Üçgeni'ni entegre ettiği çalışmada tutum ve kontrol algısının bilgi ifşası niyetiyle pozitif ilişkili olduğunu ve kadınlar ile üst düzey yöneticilerin ifşa eğilimlerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Muhasebe mesleği özelinde yapılan araştırmalar, bilgi ifşasının hilelerin tespitinde önemli bir araç olduğunu göstermektedir (ACFE, 2012; Lee ve Xiao, 2018). Andon, Free, Jidin, Monroe ve Turner (2018), mali teşviklerin muhasebe hilelerini bildirme niyetini artırdığını; hile ciddiyeti algısının da güçlü bir belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Latan ve diğerleri (2019), baskının bilgi ifşası niyetini olumsuz etkilediğini, finansal teşvikler ve fırsatların ise niyeti güçlendirdiğini bulmuştur. Tuan Mansor, Ariff ve Hashim (2020), denetçilerde içsel bilgi ifşası niyetinin algılanan davranışsal kontrol ve mesleki bağlılıktan etkilendiğini göstermiştir. Antinyan, Corazzini ve Pavesi (2020), olumlu tutumun bilgi ifşası eğilimini ve güven duygusunu artırdığını ifade etmektedir. Kayhan ve Çakmak (2020), tutum ve algılanan davranışsal kontrolün muhasebe mensuplarının bilgi ifşası niyetinin güçlü belirleyicileri olduğunu ifade etmektedir. Muhasebe çalışanları üzerine yapılan çalışmalarda, yanlış uygulamaların çoğunlukla içsel kanallar aracılığıyla bildirildiği; sosyal çevre, duyarlılık ve empati gibi değişkenlerin bu süreci olumlu etkilediği, misilleme korkusunun ise olumsuz etkide bulunduğu görülmektedir (Meriç, 2020).

Literatürde eğitim düzeyinin bilgi ifşasında bulunma üzerindeki etkisi bazı çalışmalarda anlamlı bulunurken (Brewer ve Selden, 1998; Caillier, 2016), bazı araştırmalarda etkisiz olduğu gösterilmiştir (Sims ve Keenan, 1998). Diğer çalışmalar, bireysel ve durumsal faktörlerin bilgi ifşası niyetinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Lavena, 2016; Caillier, 2016; Vadera, Aguilera ve Caza, 2009). Sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda ise bilgi ifşasına yönelik niyetin büyük ölçüde içsel kanallara yöneldiği ve etik-mesleki değerlerin belirleyici olduğu görülmektedir (Aydan ve Kaya, 2018;

Turan ve İpçioğlu, 2018). Ariyanti ve Ramadhan (2023), bilgi ifşasının yolsuzlukla mücadelede kritik öneme sahip olduğunu ancak koruyucu düzenlemelerin yetersiz olduğunu belirtmektedir. Mustapha, Fauzi, Soon, Wei ve Yee (2024) ise kurumsal destek ve açık iletişim kanallarının bilgi ifşasında bulunma niyetini artırdığını, özellikle hiyerarşik yapılarda çalışanların koruma eksikliği nedeniyle daha temkinli davrandığını vurgulamaktadır. Son dönem literatürü, bilgi ifşası davranışının etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için yalnızca yasal düzenlemelerin değil, aynı zamanda örgütsel kültürün de belirleyici olduğunu göstermektedir.

### 3. Amaç ve Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

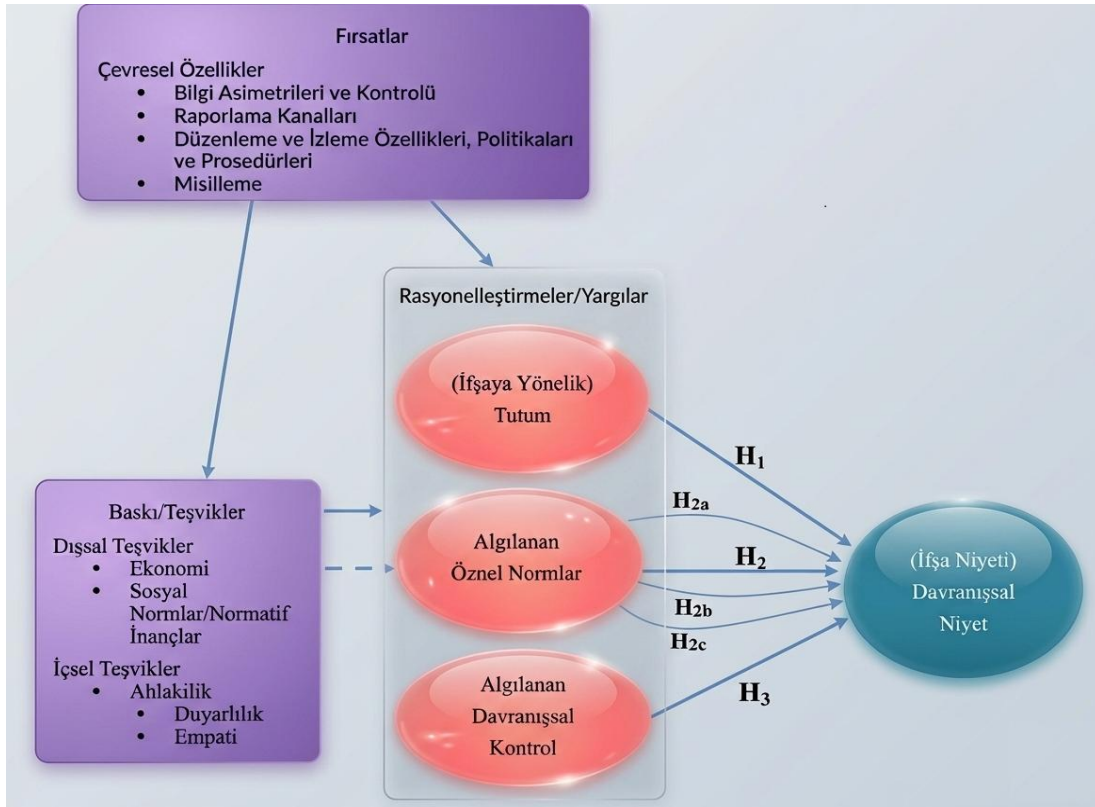
Bu araştırmanın temel amacı, örgütlerde hizmet akdiyle çalışan bağımlı muhasebecilerin muhasebe hilesiyle karşılaştıklarında bilgi ifşasında bulunma niyetlerini açıklamak ve bu niyeti belirleyen bireysel ve örgütsel faktörleri ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, bireylerin davranışsal niyetlerini açıklamada sıkça kullanılan PDT ile muhasebe hilelerini açıklamada yararlanılan Hile Üçgeni yaklaşımı bütünleştirilerek kurumsal bir model geliştirilmiştir.

Modele göre; PDT bileşenleri olan davranışa yönelik tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol, bilgi ifşasında bulunma niyetinin doğrudan belirleyicileridir. Hile Üçgeni'nde yer alan baskı/teşvik, fırsat ve rasyonalizasyon faktörleri ise bu üç yapıyı etkileyen örgütsel risk unsurları olarak modele dâhil edilmiştir. Öznel normun alt boyutları olarak normatif inançlar, duyarlılık ve motivasyon, ifşa niyetini şekillendiren sosyal ve kişisel baskı-motivasyon bileşenlerini temsil etmektedir. Bu çerçevede; algılanan davranışsal kontrol, tutum ve öznel normun ifşa niyeti üzerindeki etkileri ile baskı/teşvik, fırsat ve rasyonalizasyon faktörlerinin bu yapılar üzerindeki dolaylı etkileri hipotezler hâlinde sınanmıştır.

#### 3.2. Araştırma Sorusu, Model ve Hipotezler

Çalışmanın temel araştırma sorusu şu şekilde özetlenebilir:

Bağımlı muhasebecilerin bilgi ifşasında bulunma niyeti üzerinde tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol ve hile üçgeni faktörleri (baskı, fırsat, rasyonalizasyon) nasıl ve ne düzeyde etkilidir?



Şekil 1: PDT ile Hile Üçgenine İlişkin Bütünleşik Model, İlişkiler ve Hipotezler

Bu çerçevede PDT'ye göre bir davranışa yönelik niyet; tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol tarafından belirlenmekte, niyet ise davranışın en yakın belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Ajzen, 1991; Sheppard, Hartwick ve Warshaw, 1988). Bilgi ifşası alanındaki çalışmalar da kontrol algısı, sosyal baskı ve tutumun niyet üzerindeki etkisini desteklemektedir (Chiu, 2003; Latan vd., 2018; Park ve Blenkinsopp, 2009; Seifert, 2010).

Geliştirilen modelde, bilgi ifşasında bulunma niyeti bağımlı değişken; PDT bileşenleri ve Hile Üçgeni faktörleri ise bağımsız ve aracı değişkenler olarak konumlandırılmıştır.

Bu doğrultuda araştırmada geliştirilen temel hipotezler şöyledir:

- H<sub>1</sub>, algılanan davranışsal kontrolün bilgi ifşası niyeti üzerindeki etkisini;
- H<sub>2</sub>, algılanan öznel normun ifşa niyeti üzerindeki etkisini;
  - H<sub>2a</sub> normatif inançların,
  - H<sub>2b</sub> duyarlılık eğiliminin,
  - H<sub>2c</sub> motivasyonun ifşa niyeti üzerindeki etkilerini;
- H<sub>3</sub>, bilgi ifşasına yönelik tutumun ifşa niyetine etkisini;
- H<sub>4</sub>, baskı/teşvik unsurlarının öznel norm üzerindeki etkisini;
- H<sub>5</sub>, rasyonalizasyonun bilgi ifşasına yönelik tutum üzerindeki etkisini;
- H<sub>6</sub> ise fırsat unsurlarının algılanan davranışsal kontrol üzerindeki etkisini test etmektedir.

### 3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, TÜRMOB'a kayıtlı, hizmet akdiyle çalışan Serbest Muhasebeciler (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavirler (YMM) oluşturmaktadır. TÜRMOB istatistiklerine göre, Türkiye genelinde hizmet akdiyle çalışan toplam 70.433 bağımlı muhasebeci bulunmaktadır (TÜRMOB, 2024). Bu ana kütleden elde edilecek güvenilir sonuçlar için uygun örneklem büyüklüğü, istatistiksel örneklem hesaplama yöntemleri doğrultusunda belirlenmiştir.

Cochran (1977) tarafından geliştirilen formül, geniş evrenler için en yaygın kullanılan örneklem hesaplama yöntemlerinden biridir (Korkulutaş ve Güven, 2025, s. 80). Bu formül, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı esas alınarak hesaplanmış ve minimum yaklaşık 382 kişi olarak belirlenmiştir. Çalışmanın örneklemini, Türkiye'de farklı sektörlerde faaliyet gösteren bağımlı muhasebeciler oluşturmaktadır. Veriler, olasılığa dayalı basit rastgele (tesadüfi) örnekleme yöntemiyle, hizmet akdiyle çalışan bağımlı muhasebeciler arasından seçilen katılımcılardan toplanmıştır.

Alan araştırması kapsamında, Türkiye genelindeki farklı illerdeki SMMM odalarından e-posta adresleri temin edilmiş; katılımcıların büyük bir kısmına Google Form aracılığıyla, bazı illerde ise odalardan alınan bilgiler doğrultusunda yüz yüze yöntemle ulaşılmıştır. Bu kapsamda toplam 580 kişiye anket gönderilmiş, bunlardan 432 kişiden geri dönüş alınmıştır. Eksik veya veri kalitesi yetersiz formlar elendikten sonra 410 geçerli anket analizlere dâhil edilmiştir. Elde edilen bu örneklem büyüklüğü, evreni temsil etme açısından istatistiksel olarak yeterli kabul edilmektedir.

### 3.4. Veri Toplama Süreci ve Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak, literatürde geçerliliği kanıtlanmış ölçeklerden uyarlanmış yapılandırılmış bir anket formu kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır:

1. Birinci bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştıkları kurum türü, çalışma süresi, şirket geliri ve etik dersi alma durumuna ilişkin demografik sorular yer almaktadır.
2. İkinci bölümde ise bilgi ifşasında bulunma niyetini belirleyen faktörleri ölçen ölçek maddeleri bulunmakta; bu kapsamda:
  - Ajzen (1991) PDT çerçevesi temel alınmış, Park ve Blenkinsopp (2009) geliştirdiği “meşru ihbarlık”,

- Brown ve diğerleri (2016), Meriç (2020) ile Apadore vd., (2018) çalışmalarında yer alan maddelerle birlikte genişletilmiş bir ölçüm seti kullanılmıştır.

Tüm maddeler, 5’li Likert tipi (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) ölçekle değerlendirilmiştir.

Anket uygulamasından önce, ölçüm aracının anlaşılabilirliğini ve güvenilirliğini test etmek amacıyla 37 bağımlı muhasebeci ile bir pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma sonucunda ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa değerlerinin 0.782–0.964 aralığında olduğu, basıklık-çarpıklık değerlerinin ise -1.5 ile +1.5 arasında yer aldığı tespit edilmiş; bu bulgular ışığında anket formunun ana örneklem üzerinde uygulanmasına karar verilmiştir.

Ana veri toplama sürecinde anket, katılımcılara hem Google Formlar üzerinden çevrimiçi olarak (530 kişi) hem de sınırlı sayıda (50 kişi) yüz yüze uygulanmış; katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı yürütülmüş ve Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan etik ilkelere uygun olduğuna dair onay alınmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma;

- Yalnızca Türkiye’de hizmet akdiyle çalışan bağımlı muhasebecilerle sınırlıdır. Farklı ülke, sektör ve meslek gruplarına genelleme yapılırken bu durum dikkate alınmalıdır.
- Kuramsal olarak sadece PDT ve Hile Üçgeni çerçevesine dayanmaktadır; diğer psikolojik veya örgütsel teoriler modele dahil edilmemiştir.
- Veriler öz-bildirim esaslı anketle toplandığından, sosyal istenirlik ve yanıltıcı yanlılığı riski bulunmaktadır.
- Araştırma, belirli bir zaman diliminde kesitsel olarak gerçekleştirilmiş olup, uzunlamasına bir tasarım içermemektedir.

Bu sınırlılıklar, bulguların yorumlanmasında dikkate alınmalı; ileride yapılacak çalışmalarda daha geniş örneklem, farklı disiplinlerden kuramsal yaklaşımlar ve alternatif veri toplama teknikleriyle modeli zenginleştirmek mümkündür.

### 3.6. Analiz Yöntemi

Verilerin analizinde, değişkenler arası karmaşık ilişkileri ve dolaylı etkileri test etmeye imkân veren PLS tabanlı Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) yaklaşımı tercih edilmiştir. Bu amaçla SmartPLS yazılımı kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli kapsamında model kurulmadan önce kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması gerekmektedir (Cengiz, 2009). Çalışmadaki tüm değişkenler birinci düzey yapılar olarak kullanıldığı için ölçüm modeli birinci düzey yapı olarak incelenmiştir. Ölçüm modeli, 410 gözlem ve 5000 örnek temelinde Bootstrap (yeniden örnekleme) yöntemi ile hesaplanan t değerleri kullanılarak değerlendirilmiştir (Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009). Ölçüm modelinin birinci düzey yapısının değerlendirilmesinde iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği değerleri de hesaplanmıştır. Birleşme geçerliğinde faktör yükleri ve açıklanan ortak varyans (AVE) değerleri, ayrışma geçerliğinde Fornell-Larcker ölçütü ve HTMT katsayıları, iç tutarlılık güvenilirliğinde birleşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach alfa değerleri incelenmiştir. Cronbach’s Alpha değerleri incelendiğinde ölçeklerin güvenilir (Cronbach Alfa katsayılarının 0.945 ile 0.984 arasında) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birleşme geçerliği, aynı yapıyı ölçen değişkenlerin kendi aralarında yeterli düzeyde ilişki göstermesini ifade eder. Bu geçerlik türü, açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayısı ile değerlendirilir ve AVE değerinin en az 0,50 olması beklenir. Ayrışma geçerliliği ise birbirine benzer ancak farklı yapıları ölçen değişkenlerin, birbirleriyle aşırı yüksek ilişki göstermemesini ifade eder. Bu kapsamda, bir faktöre ait AVE değerinin karekökünün, o faktörün diğer faktörlerle olan korelasyonlarından daha yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Analiz süreci iki aşamada yürütülmüştür:

1. Ölçüm Modeli Analizi

- Ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alfa ve birleşik güvenilirlik (CR) katsayıları,
- Yakınsak geçerlilik için faktör yükleri ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri,
- Ayırışma geçerliliği için Fornell–Larcker ölçütü ve HTMT oranları incelenmiştir.

## 2. Yapısal Model Analizi

- Değişkenler arasındaki yol katsayıları, Bootstrapping (5000 örnekleme) yöntemiyle elde edilen t ve p değerleri temelinde test edilmiştir.
- Model uyumu R<sup>2</sup> katsayıları üzerinden değerlendirilmiş, özellikle bilgi ifşası niyeti için açıklanan varyans oranı dikkate alınmıştır.

Demografik değişkenler açısından farklılıkları incelemek için bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA testleri kullanılmış; değişkenler arası ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

## 4. Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan bağımlı muhasebecilere ilişkin demografik dağılımlar, ölçeklere ait betimsel istatistikler, farklılık analizleri, korelasyon sonuçları, ölçüm modeli ve yapısal model bulguları sunulmaktadır.

### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 410 bağımlı muhasebecinin %31'i kadın, %69'u erkek olup, yaş dağılımı ağırlıklı olarak 31–35 yaş (%36,8) aralığında yoğunlaşmaktadır. Katılımcıların %63,2'si evli, %36,8'i bekârdır.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Dağılımı**

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	127	31,0
	Erkek	283	69,0
Yaş	18–25	66	16,1
	26–30	54	13,2
	31–35	151	36,8
	36–40	66	16,1
	41–45	38	9,3
	46+	35	8,5
Medeni Durum	Evli	259	63,2
	Bekâr	151	36,8
Kurum Türü	İmalat	25	6,1
	Finans	44	10,7
	Madencilik/Enerji	34	8,3
	Sağlık	26	6,3
	Diğer	281	68,5
Çalışma Süresi	<1 yıl	59	14,4
	1–5 yıl	161	39,3
	6–10 yıl	105	25,6
	11–15 yıl	31	7,6
	15+ yıl	54	13,2
Etik Dersi	Evet	270	65,9
	Hayır	140	34,1

Kurum türüne göre dağılımda, katılımcıların büyük bölümü “diğer” hizmet sektörlerinde (%68,5) görev yapmakta; imalat, finansal hizmetler, madencilik/enerji ve sağlık hizmetleri alanlarında çalışanların oranı daha düşüktür.

Çalışma süresi bakımından katılımcıların %39,3'ü 1–5 yıl, %25,6'sı 6–10 yıl, %13,2'si 15 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Şirketlerin %89,8'inin yıllık gelirinin 1.000.000.000 TL'den düşük olduğu, yalnızca %10,2'sinin 1.000.000.000–2.500.000.000 TL aralığında gelir bildirdiği görülmektedir. Katılımcıların %65,9'u eğitim süreçlerinde etik dersi aldığını, %34,1'i ise almadığını belirtmiştir. Coğrafi dağılımda çoğunluğun Ankara'da, geri kalan kısmın ise farklı illerde görev yaptığı belirlenmiştir.

#### 4.2. Betimsel Bulgular

Ölçeklere ilişkin ortalamalar incelendiğinde;

- Algılanan davranışsal kontrol ( $\bar{X} = 3,34$ ),
- Algılanan öznel norm ( $\bar{X} = 3,39$ ),
- İfşaya yönelik tutum ( $\bar{X} = 3,30$ ) ve
- İfşa niyeti ( $\bar{X} = 3,09$ )

değerlerinin “3” kesme noktasının üzerinde olduğu, dolayısıyla bağımlı muhasebecilerin genel olarak bilgi ifşasına yönelik tutum, norm ve niyet düzeylerinin görece yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Betimsel Bulgular**

Ölçek / Alt Boyut	Ortalama ( $\bar{X}$ )
Algılanan Davranışsal Kontrol	3,34
Algılanan Öznel Norm	3,39
• Normatif İnançlar	3,36
• Motivasyon	3,34
• Duyarlılık	3,47
İfşaya Yönelik Tutum	3,30
İfşa Niyeti	3,09

İfşa niyeti maddelerinde en yüksek ortalamalar, “hileli muhasebe faaliyetini bildirmeyi düşünürüm” ve “hileyi raporlamak profesyonel bir muhasebecinin sorumluluğudur” ifadelerinde; en düşük ortalamalar ise fiili raporlama niyetini vurgulayan “rapor edeceğim” ve “rapor etmeyi planlıyorum” ifadelerinde elde edilmiştir. Bu sonuç, katılımcıların ahlaki ve mesleki sorumluluğu güçlü biçimde onayladığını, ancak somut raporlama davranışına yönelik niyetlerinin daha temkinli olduğunu göstermektedir.

Algılanan davranışsal kontrolde en yüksek ortalamalar, düzenleyici kurumlar, şirket veya üst yönetim tarafından uygulanabilecek misilleme korkusunun raporlama sürecini zorlaştıracığı yönündeki ifadelerdedir. Buna karşılık, “bildirmenin hiçbir şeyi değiştirmeyeceği” ifadesi görece düşük ortalamaya sahip olup, katılımcıların çoğunun ifşanın etkisiz olmadığı kanaatinde olduğunu düşündürmektedir.

Öznel norm boyutunda, aile üyelerinin ve kurum kültürünün ifşayı desteklemesi ile ilgili yargılar daha yüksek; diğer meslek mensuplarının beklentileri ise daha düşük düzeydedir. Duyarlılık boyutunda vergi kaçırılmaya yönelik raporlanmayan satışların bildirilmesine ilişkin ifadeler en yüksek ortalamayı almıştır. Tutum boyutunda ise en yüksek ortalama, “hileli muhasebe faaliyetini bildirmek ahlaki bir davranıştır” ifadesinde gözlenmiştir. Buna karşılık, ifşa davranışının kariyer ve iş güvencesi açısından olumlu sonuç doğuracağı yönündeki inançlar daha düşük düzeydedir.

Normallik analizleri sonucunda, tüm ölçek ve alt boyutların basıklık-çarpıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında olduğu, Kolmogorov–Smirnov testlerinde anlamlı olmayan sonuçlar elde edildiği belirlenmiş; böylece parametrik testlerin kullanılmasına imkân tanıyan yaklaşık normal dağılım koşulu sağlanmıştır.

### 4.3. Farklılık Analizleri

Cinsiyet, yaş, medeni durum, kurum türü, çalışma süresi ve etik dersi alma durumu açısından yürütülen t-testi ve ANOVA analizleri, genel olarak algılanan davranışsal kontrol, ifşaya yönelik tutum ve ifşa niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılığa işaret etmemektedir.

- Cinsiyet açısından yalnızca algılanan öznel norm düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmüş ve bu fark erkek katılımcılar lehine ortaya çıkmıştır.
- Yaş, medeni durum, kurum türü, çalışma süresi ve etik dersi alma değişkenlerine göre katılımcıların algılarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

**Tablo 3: Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizlerinin Özeti**

Değişken	Test Türü	Ölçek	F / t Değeri	p Değeri	Sonuç
Cinsiyet	t-Testi	Algılanan Davranışsal Kontrol	t = -0.542	0.060	Anlamlı farklılık yok
		Algılanan Öznel Norm	t = -0.908	0.040	Erkekler lehine anlamlı farklılık
		İfşaya Yönelik Tutum	t = -0.691	0.432	Anlamlı farklılık yok
		İfşa Niyeti	t = -0.554	0.258	Anlamlı farklılık yok
Yaş	ANOVA	Algılanan Davranışsal Kontrol	F = 0.316	0.903	Anlamlı farklılık yok
		Algılanan Öznel Norm	F = 0.552	0.737	Anlamlı farklılık yok
		İfşaya Yönelik Tutum	F = 0.968	0.437	Anlamlı farklılık yok
		İfşa Niyeti	F = 0.690	0.632	Anlamlı farklılık yok
Medeni Durum	t-Testi	Algılanan Davranışsal Kontrol	t = -0.614	0.510	Anlamlı farklılık yok
		Algılanan Öznel Norm	t = -0.258	0.540	Anlamlı farklılık yok
		İfşaya Yönelik Tutum	t = -0.426	0.212	Anlamlı farklılık yok
		İfşa Niyeti	t = -0.256	0.936	Anlamlı farklılık yok
Kurum Türü	ANOVA	Algılanan Davranışsal Kontrol	F = 0.216	0.929	Anlamlı farklılık yok
		Algılanan Öznel Norm	F = 1.067	0.373	Anlamlı farklılık yok
		İfşaya Yönelik Tutum	F = 1.324	0.260	Anlamlı farklılık yok
		İfşa Niyeti	F = 0.695	0.596	Anlamlı farklılık yok
Çalışma Süresi	ANOVA	Algılanan Davranışsal Kontrol	F = 0.281	0.890	Anlamlı farklılık yok
		Algılanan Öznel Norm	F = 0.188	0.944	Anlamlı farklılık yok
		İfşaya Yönelik Tutum	F = 0.084	0.987	Anlamlı farklılık yok
		İfşa Niyeti	F = 0.160	0.958	Anlamlı farklılık yok
Etik Dersi Alma	t-Testi	Algılanan Davranışsal Kontrol	t = -1.307	0.456	Anlamlı farklılık yok
		Algılanan Öznel Norm	t = 1.165	0.698	Anlamlı farklılık yok
		İfşaya Yönelik Tutum	t = 1.443	0.694	Anlamlı farklılık yok
		İfşa Niyeti	t = 0.855	0.476	Anlamlı farklılık yok

Bu sonuçlar, bilgi ifşası niyetini açıklamada sosyodemografik değişkenlerin sınırlı rol oynadığını, esas belirleyici unsurların psikolojik ve örgütsel faktörler olduğunu düşündürmektedir.

### 4.4. Korelasyon Sonuçları

Değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde tüm ilişkilerin pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

**Tablo 4: Değişkenler Arası Korelasyon**

Değişken	ADK	AÖN	İYT	İN
Algılanan Davranışsal Kontrol (ADK)	1			
Algılanan Öznel Norm (AÖN)	.374	1		
İfşaya Yönelik Tutum (İYT)	.490	.932	1	
İfşa Niyeti (İN)	.396	.827	.862	1

- Algılanan davranışsal kontrol ile algılanan öznel norm ( $r = 0,374$ ), ifşaya yönelik tutum ( $r = 0,490$ ) ve ifşa niyeti ( $r = 0,396$ ) arasında düşük–orta düzeyde pozitif ilişkiler bulunmaktadır.
- Algılanan öznel norm ile ifşaya yönelik tutum ( $r = 0,932$ ) ve ifşa niyeti ( $r = 0,827$ ) arasındaki ilişkiler;
- İfşaya yönelik tutum ile ifşa niyeti ( $r = 0,862$ ) arasındaki ilişki ise yüksek düzeydedir.

Bu bulgular, özellikle öznel norm ve tutumun, bilgi ifşası niyetinin güçlü açıklayıcıları olduğunu ortaya koymaktadır.

#### 4.5. Ölçüm Modeli Bulguları

PLS-SEM ile yürütülen ölçüm modeli analizinde:

- Tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,694–0,982 aralığında,
- AVE değerlerinin 0,758–0,885,
- Cronbach Alfa katsayılarının 0,945–0,984,
- CR (birleşik güvenilirlik) katsayılarının ise 0,956–0,985 aralığında olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5: Ölçüm Modeli Güvenirlik ve Geçerlik Sonuçları**

Yapı	Cronbach $\alpha$	CR	AVE
Algılanan Davranışsal Kontrol	0.967	0.975	0.885
İfşa Niyeti	0.962	0.968	0.814
Algılanan Öznel Norm	0.984	0.985	0.809
İfşaya Yönelik Tutum	0.945	0.956	0.758

Fornell–Larcker (1981) kriteri ve HTMT oranları da eşik değerleri ( $HTMT < 0,90$ ) sağlayarak ölçeklerin ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermiştir. Bu sonuçlar, modelde kullanılan tüm yapıların yüksek düzeyde güvenilir ve geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

#### 4.6. Yapısal Model ve Hipotez Testleri

Yapısal modelde, bilgi ifşası niyeti için elde edilen  $R^2$  değeri 0,822 olup, PDT ve Hile Üçgeni temelli bütünleşik modelin ifşa niyetini güçlü düzeyde açıkladığını göstermektedir.

Yol katsayıları incelendiğinde:

- Algılanan öznel norm  $\rightarrow$  ifşa niyeti ilişkisi anlamlı ve pozitifdir ( $\beta = 0,501$ ;  $p = 0,002$ ).
- İfşaya yönelik tutum  $\rightarrow$  ifşa niyeti ilişkisi daha da güçlüdür ( $\beta = 0,737$ ;  $p < 0,001$ ) ve ifşa niyetinin en güçlü açıklayıcısı olarak öne çıkmaktadır.
- Öznel normun alt boyutlarından normatif inançlar ( $\beta = 0,550$ ;  $p < 0,001$ ), duyarlılık ( $\beta = 0,280$ ;  $p = 0,042$ ) ve motivasyon ( $\beta = 0,610$ ;  $p = 0,001$ ) ifşa niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir; bu etki normatif inançlar ve motivasyon için daha yüksektir.

**Tablo 6: Hipotez Testi Sonuçları**

Hipotez	Yol Katsayısı ( $\beta$ )	t	p	Sonuç
H <sub>1</sub> : ADK → İN	-0.026	0.729	0.466	Desteklenmedi
H <sub>2</sub> : AÖN → İN	0.501	10.662	0.002	Desteklendi
H <sub>2a</sub> : Normatif İnanç → İN	0.550	3.295	0.000	Desteklendi
H <sub>2b</sub> : Duyarlılık → İN	0.280	2.030	0.042	Desteklendi
H <sub>2c</sub> : Motivasyon → İN	0.610	4.850	0.001	Desteklendi
H <sub>3</sub> : İYT → İN	0.737	12.180	0.000	En güçlü etki
H <sub>4</sub> : Baskı/Teşvik → AÖN	0.412	3.25	0.001	Desteklendi
H <sub>5</sub> : Rasyonalizasyon → İYT	0.420	4.10	0.000	Desteklendi
H <sub>6</sub> : Fırsat → ADK	0.280	2.65	0.008	Desteklendi

Hile Üçgeni bileşenlerinin etkileri ise şu şekilde ortaya çıkmıştır:

- Baskı/teşvik → öznel norm ilişkisi anlamlı ve orta düzeydedir ( $\beta = 0,412$ ;  $p = 0,001$ ). Bu bulgu, performans baskısı, yönetsel yönlendirmeler veya teşviklerin, bireylerin sosyal çevrelerinden algıladıkları normatif baskıyı artırdığını göstermektedir.
- Rasyonalizasyon → ifşaya yönelik tutum ilişkisi ( $\beta = 0,420$ ;  $p < 0,001$ ) güçlü ve anlamlıdır; gayri etik uygulamaları gerekçelendirme eğilimi arttıkça bilgi ifşasına yönelik olumlu tutum zayıflamaktadır.
- Fırsat → algılanan davranışsal kontrol ilişkisi ( $\beta = 0,280$ ;  $p = 0,008$ ) anlamlı ve orta kuvvettedir; iç kontrol eksiklikleri ve örgütsel zayıflıklar, bireyin davranışı üzerinde algıladığı kontrol düzeyini etkilemektedir.

Buna karşılık, algılanan davranışsal kontrolün ifşa niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\beta = -0,026$ ;  $p = 0,466$ ). Dolayısıyla H<sub>1</sub> hipotezi reddedilmiş, diğer hipotezlerin tümü desteklenmiştir. Bu sonuç, bağımlı muhasebeciler açısından bilgi ifşası niyetini açıklarken “yapabilirim” algısından çok, “yapmalıyım” (öznel norm) ve “doğrudur” (tutum) değerlendirmelerinin belirleyici olduğunu göstermektedir.

## 5. Bulgular

Bu çalışmada, bağımlı muhasebecilerin muhasebe hilelerini ihbar etme (bilgi ifşasında bulunma) niyetleri, PDT (Ajzen, 1991) ve Hile Üçgeni'nin (Cressey, 1953) bütünlük çerçevesi kapsamında incelenmiştir. PDT'nin temel bileşenleri olan tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol; baskı/teşvik, fırsat ve rasyonalizasyon gibi hile üçgeni unsurlarıyla birlikte modele dâhil edilerek bağımlı muhasebecilerin ifşa niyetinin öncülleri ortaya konulmuştur.

410 bağımlı muhasebeciden elde edilen bulgular, katılımcıların ifşaya yönelik tutum, normatif inançlar ve davranışsal niyet düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Muhasebeciler, hileli muhasebe faaliyetlerini bildirmeyi etik, ahlaki ve mesleki bir sorumluluk olarak değerlendirmektedir. Bununla birlikte, doğrudan “rapor edeceğim/rapor etmeyi planlıyorum” ifadelerine verilen puanların görece daha düşük olması, ifşa sürecine ilişkin çekincelerin sürdüğüne işaret etmektedir. Bu durum, muhasebe hilesini bildirme olasılığı yüksek olanlar ile daha düşük olanlar arasında PDT çerçevesindeki üç temel bileşenin (tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol) ayırt edici rol oynadığını göstermektedir.

Algılanan davranışsal kontrol ile ifşa niyeti arasındaki ilişkinin anlamsız çıkması (H<sub>1</sub> reddedilmiştir;  $\beta = -0.026$ ,  $p = 0.466$ ), PDT literatüründe genellikle kontrol algısının niyet üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler ortaya koyduğu çalışmalardan (Ajzen, 1991; Park ve Blenkinsopp, 2009) kısmen ayrılmaktadır. Katılımcıların algılanan davranışsal kontrol düzeyleri ortalamanın üzerinde olsa da özellikle misilleme korkusunun baskın olması, kontrol algısının niyete dönüşmesini engellediğini göstermektedir. Qusqas ve Kleiner (2001) vurguladığı üzere, çalışanların etik kaygılarını kurum içinde güvenle iletebileceklerine ve misillemeye maruz kalmayacaklarına inanmamaları, ifşa davranışını

zayıflatmaktadır. Bu sonuç, bağımlı muhasebecilerin “yapabilirim” algısından ziyade örgütsel ve sosyal riskleri dikkate alarak karar verdiğine işaret etmektedir.

Buna karşılık H<sub>2</sub> hipotezi (Algılanan Öznel Norm → İfşa Niyeti) güçlü biçimde desteklenmiştir ( $\beta = 0.501$ ,  $p = 0.002$ ). Öznel normun alt boyutları olan normatif inançlar (H<sub>2a</sub>;  $\beta = 0.550$ ,  $p < 0.001$ ), duyarlılık (H<sub>2b</sub>;  $\beta = 0.280$ ,  $p = 0.042$ ) ve motivasyon (H<sub>2c</sub>;  $\beta = 0.610$ ,  $p = 0.001$ ) da anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Bu bulgular, bireylerin referans aldıkları kişi ve grupların (aile, iş arkadaşları, yöneticiler, düzenleyici kurumlar) beklentilerini dikkate aldıklarını ve kamu yararı, adalet duygusu ve mesleki sorumluluk gibi içsel motivasyonların ifşa niyetini güçlendirdiğini göstermektedir (Brewer ve Selden, 1998; Caillier, 2016; Latan, Chiappetta Jabbour ve de Sousa Jabbour, 2019; Miceli ve Near, 1992). Özellikle motivasyon boyutunun yüksek etki katsayısı, etik ve mesleki değerlerle uyumlu davranma isteğinin kritik bir belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Modelde en yüksek etki katsayısı, H<sub>3</sub> hipotezi kapsamında ifşaya yönelik tutum ile ifşa niyeti arasındaki ilişkiye aittir ( $\beta = 0.737$ ,  $p < 0.001$ ). Bu sonuç, bilgi ifşasının ahlaki, etik ve mesleki açıdan doğru bir davranış olarak görülmesinin niyet oluşumunda merkezi bir rol oynadığını göstermektedir. İç denetim sistemini destekleme, şirketin finansal kayıplarını önleme ve mesleğin saygınlığını koruma gibi unsurlar, olumlu tutumların temel bileşenleri olarak öne çıkmaktadır. Bu açıdan, etik eğitimler, meslekî standartların güçlendirilmesi ve kurum içi değerler sisteminin çalışanlara etkin şekilde aktarılması, ifşa niyetinin artırılabilmesi için önemli araçlar olarak değerlendirilebilir.

Hile üçgeni bileşenleriyle ilgili hipotezler de desteklenmiştir. H<sub>4</sub>'te baskı/teşvik unsurlarının öznel normu anlamlı düzeyde etkilediği ( $\beta = 0.412$ ,  $p = 0.001$ ), H<sub>5</sub>'te rasyonalizasyonun ifşaya yönelik tutum üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu ( $\beta = 0.420$ ,  $p < 0.001$ ) ve H<sub>6</sub>'da fırsatın algılanan davranışsal kontrolü anlamlı biçimde artırdığı ( $\beta = 0.280$ ,  $p = 0.008$ ) bulunmuştur. Bu sonuçlar, örgütsel baskı ve teşviklerin, ahlaki gerekçeleştirme süreçlerinin ve kurumsal fırsat yapısının bilgi ifşası sürecini dolaylı olarak etkilediğini göstermekte; hile üçgeni bileşenlerinin PDT yapılarıyla bütünlükte ele alınmasının açıklayıcı gücünü desteklemektedir.

Demografik değişkenlere göre yapılan farklılık analizlerinde, yalnızca cinsiyet ile algılanan öznel norm arasında erkekler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Yaş, medeni durum, kurum türü, çalışma süresi ve etik dersi alma durumu değişkenlerine göre katılımcıların algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, ifşa niyetinin ve belirleyicilerinin, sosyodemografik özelliklerden ziyade tutumsal ve normatif faktörlerle daha yakından ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Korelasyon analizleri de bu tabloyu desteklemekte; ifşaya yönelik tutum ile ifşa niyeti ( $r = .862$ ) ve algılanan öznel norm ile ifşa niyeti ( $r = .827$ ) arasındaki yüksek pozitif ilişkiler, PDT'nin ilgili boyutlarının beklendiği şekilde çalıştığını göstermektedir.

Bu çalışma, ağırlıklı olarak bağımsız denetçiler ve kamu muhasebecileri üzerinde yoğunlaşan bilgi ifşası literatürüne, bağımlı muhasebeciler bağlamından katkı sunmaktadır. PDT ile Hile Üçgeni'nin aynı yapısal model içinde bütünleştirilerek test edilmesi hem teorik açıdan hem de metodolojik açıdan özgün bir yaklaşım ortaya koymaktadır. Tutum ve öznel normların ifşa niyeti üzerindeki belirleyici rolü Park ve Blenkinsopp (2009), Alleyne, Charles-Soverall, Broome ve Pierce (2013) ile Taylor ve Curtis (2013) gibi çalışmaları destekler niteliktedir. Buna karşılık, algılanan davranışsal kontrolün anlamsız bulunması, özellikle misilleme korkusu ve hukuki/örgütsel belirsizliklerle karakterize edilen bağlamlarda, PDT'nin bu boyutunun sınırlılıklarına işaret ederek yeni tartışma alanları açmaktadır.

## 5.1. Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda, bağımlı muhasebecilerin hileli muhasebe faaliyetlerine ilişkin bilgi ifşası niyetlerini artırmak ve örgütlerde etik kültürü güçlendirmek amacıyla aşağıdaki bütüncül öneriler sunulmaktadır:

1. **Etik Eğitimlerinin Güçlendirilmesi:** Etik dersi alma oranı yüksek olmakla birlikte, öğretim içeriğinin uygulama temelli vaka analizleri, rol canlandırmaları ve muhasebe mesleğine özgü etik ikilemlerle zenginleştirilmesi gerekmektedir.
2. **Güvenli ve Anonim İhbar Mekanizmalarının Oluşturulması:** Misilleme korkusu ifşa niyetinin zayıf kalmasına yol açtığından, anonim ve güvenli ihbar kanallarının oluşturulması,

süreçlerin şeffaflaştırılması ve çalışanların bu mekanizmalara güven duymalarının sağlanması büyük önem taşımaktadır.

3. **Kurumsal Etik Kültürün ve Liderlik Desteğinin Artırılması:** Üst yönetimin gayri etik uygulamalara karşı açık ve tutarlı bir duruş sergilemesi, çalışanlara güven veren bir etik iklim yaratılması ve yöneticilerin örnek davranış modelleriyle rol üstlenmeleri gerekmektedir.
4. **Yasal Koruma ve Teşvik Mekanizmalarının Geliştirilmesi:** İhbarcılara yönelik hukuki güvence sağlanmalı, misilleme durumlarında yaptırımlar uygulanmalı ve uygun görülen durumlarda etik davranışı teşvik eden ödül sistemleri geliştirilmelidir.
5. **Etik İklimin ve Çalışan Algularının Düzenli İzlenmesi:** Kurumlarda etik iklim, çalışanların tutumları ve etik davranışa ilişkin alguları düzenli olarak ölçülmeli; gerekli görülen durumlarda politika ve uygulamalar revize edilmelidir.
6. **Etik Rehberlik ve Danışmanlık Mekanizmalarının Sunulması:** Etik ikilemlerle karşılaşan çalışanların danışabileceği etik kurullar, rehberlik birimleri veya etik danışmanlar oluşturulmalı; belirsizlik yaşayan çalışanlara profesyonel destek sağlanmalıdır.
7. **Meslek Odaları–Akademi–Kurum İş Birliğinin Güçlendirilmesi:** TÜRMOB, üniversiteler ve düzenleyici kurumlar arasında iş birliği artırılmalı; etik muhasebe, bilgi ifşası ve kurumsal etik kültürü üzerine eğitimler, çalıştaylar ve ortak projeler yürütülmelidir.

## 6. Kaynaklar

- ACFE. (2012). *Report to the nations on occupational fraud and abuse*. Association of Certified Fraud Examiners.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2018). *Fraud examination* (6th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241–267.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, 45(1), 10–23.
- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G., & Turner, M. (2018). The impact of financial incentives and perceived seriousness on whistleblowing intention. *Journal of Business Ethics*, 151, 165–178.
- Antinyan, A., Corazzini, L., & Pavesi, F. (2020). Does trust in the government matter for whistleblowing on tax evaders? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 171, 77–95.
- Apadore, K., Chin, C., Qi, M., Yan, T., Yu-Sinn, W., & Min, W. (2018). Factors affecting whistleblowing intention. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 104–114.
- Ariyanti, D. O., & Ramadhan, M. (2023). Urgensi konsep pembaruan perlindungan hukum terhadap whistleblower tindak pidana korupsi di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30(3), 583–601.
- Aydan, S., & Kaya, S. (2018). Sağlık sektöründe ihbarcılık: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve sekreterler üzerine bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 41–63.
- Barsky, A. (2011). Investigating the effects of moral disengagement and participation on unethical work behavior. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 59–75.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistleblowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3), 413–439.

- Brown, J. O., Hays, J., & Stuebs, M. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28–56.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Caillier, J. G. (2016). Public service motivation and decisions to report wrongdoing in U.S. federal agencies. *The American Review of Public Administration*, 47(7), 810–825.
- Cengiz, E. (2009). Ekonomik kriz dönemlerinde müşteri memnuniyeti ve proaktif pazarlama ilişkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 153-171.
- Chen, C. P., & Lai, C. T. (2014). To blow or not to blow the whistle: The effects of potential harm, social pressure and organisational commitment on whistleblowing intention and behaviour. *Business Ethics: A European Review*, 23(3), 327–342.
- Chiu, R. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43, 65–74.
- Cho, Y., & Song, H. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450–472.
- Cohen, J. R., Pant, L. W., & Sharp, D. J. (2001). An examination of differences in ethical decision-making between Canadian business students and accounting professionals. *Journal of Business Ethics*, 30(4), 319–336.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: A study in the social psychology of embezzlement*. Free Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), 107–123.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366–395.
- Kaplan, S. E., Pope, K. R., & Samuels, J. A. (2010). The effect of social confrontation on individuals' intentions to internally report fraud. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 51–67.
- Kayhan, M. G., & Çakmak, A. F. (2020). Hileli finansal raporlama faaliyetinin ortaya çıkarılmasında ihbar niyetinin planlanmış davranış teorisi ile irdelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 762–775.
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Ali, A., Contreras-Barraza, N., Salazar-Sepúlveda, G., & Vega-Muñoz, A. (2022). Examining whistleblowing intention: The influence of rationalization on wrongdoing and threat of retaliation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1752. doi:10.3390/ijerph19031752
- Korkulutaş, D., & Güven, M. (2025). Örgüt performansı ve rekabet avantajının stratejik liderlik bağlamında değerlendirilmesi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 72-90.
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2019). Whistleblowing triangle: Framework and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 160, 189–204.

- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2021). To blow or not to blow the whistle: The role of rationalization in the perceived seriousness of threats and wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 169(3), 517–535.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistleblowing intentions among public accountants. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573–588.
- Lavena, C. F. (2016). Whistle-blowing: Individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. *The American Review of Public Administration*, 46(1), 113–136.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistleblowing: New Zealand evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37–57.
- Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A review of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41, 22–46.
- MacGregor, J., & Stuebs, M. (2014). The silent Samaritan syndrome: Why the whistle remains unblown. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 149–164.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277–297.
- Meriç, A. (2020). Whistleblowing intention and the effectiveness of audit committees. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 85, 111–128.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. Lexington Books.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. New York, NY: Psychology Press.
- Mustapha, R., Fauzi, M. A., Soon, O. T., Wei, L. H., & Yee, C. M. (2024). Employee perception of whistleblowing in the workplace. *Pakistan Journal of Life & Social Sciences*, 22(1).
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective whistle-blowing. *Academy of Management Review*, 20(3), 679–708.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507–526.
- O’Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2012). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375–413.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556.
- Rabie, M. O., & Malek, M. A. (2020). Ethical leadership and whistleblowing: Mediating role of stress and moderating effect of interactional justice. *SEISENSE Journal of Management*, 3(3), 1–11.
- Qusqas, F., & Kleiner, B. (2001). The difficulties of whistleblowers in finding employment. *Management Research News*, 24(3/4), 97–100.
- Santos, S., & Larasati, M. (2025). Whistleblowing intentions of accountants and auditors. *Salud, Ciencia y Tecnología – Serie de Conferencias*, 4, 40.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707–717.
- Sheppard, B. H., Hartwick, J., & Warshaw, P. R. (1988). The theory of reasoned action as predictor of behavior. *Journal of Consumer Research*, 15(3), 325–343.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411–421.

- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21–37.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2013). Whistleblowing in audit firms. *Behavioral Research in Accounting*, 25(2), 21–43.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990.
- Tuan Mansor, T., Ariff, A., & Hashim, H. (2020). Internal whistleblowing intentions among auditors. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033–1055.
- Tuna, İ. (2023). Finansal hile: Türkiye'ye yönelik içerik analizi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(1), 799–822.
- Turan, B., & İpçioğlu, İ. (2018). Planlı davranış teorisi ile whistleblowing niyetinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 18, 147–166.
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB). (2024, Mayıs 23). *Çalışanların kütüğe kayıtlı olanlar - olmayanlar özet tablosu*. Erişim adresi: <https://www.turmob.org.tr/istatistikler/72930aad-2c4a-4592-b492-6b5f4df1c503/calisanlarin-kutuge-kayitli-olanlar---olmayanlar-ozet-tablosu>
- United States. (2002). *Sarbanes–Oxley Act of 2002*, Pub. L. No. 107–204, 116 Stat. 745.
- United States. (2010). *Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*, Pub. L. No. 111–203, 124 Stat. 1376.
- Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009). Making sense of whistleblowing antecedents. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553–586.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101–125.
- Zahra, S. A., Priem, R. L., & Rasheed, A. A. (2005). The antecedents and consequences of top management fraud. *Journal of Management*, 31(6), 803–828.

**Research Article**

**Bilgi İfşası (Whistleblowing) Niyetinin Açıklanması: Muhasebeciler Üzerine Kanıtlar**

*Disclosure of Whistleblowing Intent: Evidence from Accountants*

<p><b>Tülay ÖZBEK KABADAYI</b> Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi Yozgat Meslek Yüksekokulu <a href="mailto:tulay.ozbek@bozok.edu.tr">tulay.ozbek@bozok.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0001-9896-4171">https://orcid.org/0000-0001-9896-4171</a></p>	<p><b>M. Yılmaz İÇERLİ</b> Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi <a href="mailto:yilmazicerli@aksaray.edu.tr">yilmazicerli@aksaray.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0001-7390-0980">https://orcid.org/0000-0001-7390-0980</a></p>
---	---

**Extended Summary**

Whistleblowing has increasingly been recognized as one of the most effective internal governance mechanisms for detecting unethical practices, financial fraud, and accounting manipulations before they escalate into large-scale corporate scandals. Particularly in accounting functions, where professionals have direct access to financial statements, transaction records, and internal control systems, employees are uniquely positioned to identify irregularities at early stages. Historical corporate collapses have repeatedly demonstrated that internal disclosures by accounting professionals often serve as the first warning signal of systemic misconduct. Despite the growing academic interest in whistleblowing, the majority of empirical studies focus on external auditors, public sector employees, or mixed professional samples. Comparatively limited research examines dependent accountants—those working under employment contracts within private organizations—who operate under hierarchical authority, organizational pressure, and potential career risk. These contextual dynamics may substantially influence both their ethical evaluations and their willingness to report wrongdoing. Addressing this gap, the present study investigates the determinants of whistleblowing intention among dependent accountants in Türkiye by integrating the Theory of Planned Behavior (TPB) (Ajzen, 1991) with the Fraud Triangle framework (Cressey, 1953).

The Theory of Planned Behavior posits that behavioral intention—the most immediate predictor of actual behavior—is shaped by three fundamental components: attitude toward the behavior, subjective norms, and perceived behavioral control. Attitude represents an individual’s cognitive and moral evaluation of whistleblowing, including beliefs about its ethical appropriateness, professional responsibility, and potential consequences. Subjective norms refer to perceived social expectations from important referent groups such as supervisors, colleagues, professional associations, regulators, and family members. Perceived behavioral control reflects the perceived ease or difficulty of performing the behavior and incorporates beliefs about available resources, institutional safeguards, legal protections, and potential retaliation. While TPB offers a strong psychological framework, whistleblowing decisions are embedded in organizational structures where contextual pressures significantly shape individual cognition. Therefore, this study integrates the Fraud Triangle—pressure (or incentive), opportunity, and rationalization—into the TPB model to capture structural and environmental determinants. Pressure is theorized to influence subjective norms by shaping perceived expectations and organizational climate. Rationalization is expected to affect attitudes by providing moral justification mechanisms. Opportunity is hypothesized to influence perceived behavioral control by affecting perceptions of feasibility and risk.

A quantitative research design was employed using a structured survey instrument. The target population consisted of dependent accountants registered with the Union of Chambers of Certified Public

Accountants of Türkiye (TÜRMOB). Based on simple random sampling procedures, 580 questionnaires were distributed across multiple provinces representing diverse industries. A total of 432 responses were received, and after data cleaning and elimination of incomplete forms, 410 valid responses were retained for analysis. Considering the total population of 70,433 dependent accountants, the sample size meets statistical adequacy requirements and provides sufficient power for structural equation modeling.

Measurement instruments were adapted from previously validated scales widely used in whistleblowing research, particularly the legitimate whistleblowing intention scale developed by Park and Blenkinsopp (2009). The integrated model was tested using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS software. Reliability and validity analyses demonstrated robust psychometric properties. All factor loadings exceeded recommended thresholds; Cronbach's Alpha and Composite Reliability values indicated high internal consistency; and Average Variance Extracted (AVE) values supported convergent validity. Discriminant validity was confirmed through the Fornell–Larcker criterion and HTMT ratios. Normality checks indicated acceptable skewness and kurtosis values, ensuring the robustness of the statistical analyses.

Descriptive findings reveal that dependent accountants generally hold positive attitudes toward whistleblowing and perceive moderate to strong normative support for reporting fraudulent accounting activities. Participants largely agreed that reporting unethical financial practices is morally correct, professionally responsible, and necessary for organizational integrity. However, responses to items explicitly referring to concrete behavioral commitment (e.g., "I will report") were comparatively lower. This discrepancy suggests the presence of an intention–action tension: while moral approval is high, situational constraints may reduce the likelihood of decisive reporting behavior. A prominent contextual barrier identified in the data is fear of retaliation. Respondents reported concerns regarding possible hostility from supervisors, damage to professional reputation, exclusion from organizational networks, legal uncertainties, and long-term career consequences. Such concerns indicate that whistleblowing decisions are not solely moral judgments but also risk assessments shaped by organizational climate.

Demographic analyses indicate that whistleblowing intention does not significantly differ according to age, marital status, organizational type, tenure, or prior ethics education. Only subjective norms demonstrated a gender-based difference, with male participants reporting slightly higher perceived normative expectations. However, this difference did not translate into statistically significant differences in whistleblowing intention. These findings suggest that psychological and contextual variables are more influential than demographic characteristics in explaining whistleblowing intention among dependent accountants.

Correlation analysis revealed strong positive relationships between attitude and whistleblowing intention and between subjective norms and intention, consistent with TPB assumptions. The strongest association emerged between attitude and intention, underscoring the central role of ethical evaluation in shaping behavioral intention. Perceived behavioral control showed a positive but comparatively weaker correlation with intention, suggesting a secondary influence relative to attitudinal and normative drivers.

The structural model demonstrated substantial explanatory power, accounting for more than 80% of the variance in whistleblowing intention. Attitude toward whistleblowing emerged as the most influential predictor, followed by subjective norms and their subcomponents, including normative beliefs, moral sensitivity, and intrinsic motivation. In contrast, perceived behavioral control did not exert a statistically significant direct effect on intention. This finding diverges from certain TPB-based studies and indicates that dependent accountants may perceive structural barriers—such as hierarchical authority, organizational culture, insufficient legal protection, and fear of retaliation—as diminishing the practical relevance of perceived capability. Even if individuals believe they are capable of reporting wrongdoing, they may refrain from doing so if institutional risks are perceived as too high.

Fraud Triangle components significantly influenced TPB constructs. Organizational pressure and incentives shaped subjective norms by influencing perceived expectations within the workplace. Rationalization significantly affected attitudes, demonstrating that moral justification processes can either weaken or strengthen ethical evaluations of whistleblowing. Opportunity significantly influenced perceived behavioral control, suggesting that the existence of accessible reporting channels or protective

mechanisms enhances perceptions of feasibility. These results confirm that whistleblowing intention emerges from the interaction of personal ethical reasoning and organizational conditions.

The study contributes to the literature by empirically integrating TPB and the Fraud Triangle within a single explanatory framework and by focusing specifically on dependent accountants—a relatively underexplored professional group. The findings support the central role of ethical attitudes and social expectations while highlighting contextual constraints that limit the influence of perceived behavioral control.

From a practical perspective, the results emphasize the need to strengthen ethical culture, establish secure and anonymous reporting systems, ensure visible leadership commitment to ethical transparency, and reinforce legal protection mechanisms against retaliation. Ethics training programs should incorporate scenario-based learning and real-world case analysis to bridge the gap between moral endorsement and behavioral action. Continuous assessment of organizational ethical climate and the provision of confidential advisory mechanisms may further enhance reporting intentions.

In conclusion, whistleblowing intention among dependent accountants is mainly driven by ethical attitudes and perceived social expectations, while structural constraints appear to limit the influence of perceived control. The integrated TPB–Fraud Triangle framework offers a comprehensive explanation of this behavior and provides practical insights for promoting ethical accountability and transparency in financial reporting environments.