

**ACQUIESCENT NON-WHISTLEBLOWING IN ORGANIZATIONS:
ROLE OF SOCIO-COGNITIVE FACTORS**

AYUSHI DEB ROY



**DEPARTMENT OF MANAGEMENT STUDIES
INDIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY DELHI**

MAY 2026

©Indian Institute of Technology Delhi (IITD), New Delhi, 2026

**ACQUIESCENT NON-WHISTLEBLOWING IN ORGANIZATIONS:
ROLE OF SOCIO-COGNITIVE FACTORS**

by

AYUSHI DEB ROY

Department of Management Studies

Submitted

in fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy

to the



INDIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY DELHI

MAY 2026

DEDICATED TO

***My anchor, My Mother
Mrs. Shrabani Deb Roy***

And

***My wings, My Father
Mr. Achintya Deb Roy***

CERTIFICATE

This is to certify that the thesis titled “**Acquiescent Non-Whistleblowing in Organizations: Role of Socio-Cognitive Factors**”, being submitted by **Ms. Ayushi Deb Roy** to the Indian Institute of Technology Delhi, for the award of the degree of **Doctor of Philosophy (PhD)**, is a record of bona fide research work carried out by her. She has worked under my supervision and has fulfilled the requirements for the submission of this thesis, which has attained the standard required for a Ph.D. degree of the Institute. The results presented in this thesis have not been submitted elsewhere for the award of any degree or diploma.

Date: 11 May 2026

(Prof. Kanika T. Bhal)

Research Supervisor

Department of Management Studies

Indian Institute of Technology Delhi

New Delhi, India

ACKNOWLEDGEMENTS

A PhD is not just a degree, but a journey of perseverance, patience and resilience. It requires a lot of courage and the strength to continue, even when the light at the end of the tunnel is not visible. When the going gets tough, sometimes, it is the presence of those sources of light that make the journey easier. I am deeply grateful to all of them for helping me in completing this journey.

First and foremost, the guiding light of my research journey, I am extremely grateful to my supervisor, Prof. Kanika T. Bhal who saw the potential in me and gave me the opportunity to learn. She guided me throughout the research journey and kept me pushing through all stages to move forward. In her, I found a guide, a mentor, a friend, a work mother, who encouraged me to give my best and helped me navigate several professional and personal challenges. Her compassion, encouragement, high standards of work, and immense patience helped me in doing better, both as a researcher and a person. Her single word of reassurance has worked better than anything else in soothing my nerves and calming me down.

I would like to thank the members of my Students Research Committee: Prof. P. Vigneswara Ilavarasan (Chairperson, Department of Management Studies, IIT Delhi), Prof. Shuchi Sinha (Internal expert, Department of Management Studies, IIT Delhi) and Prof. Purnima Singh (External Expert, Department of Humanities and Social Sciences, IIT Delhi) for sparing their valuable time in providing insightful and encouraging feedback.

I would like to express my deep gratitude to my parents, Mr. Achintya Deb Roy and Mrs. Shrabani Deb Roy, who, despite their humble beginnings, dared to dream and stood by my side as my pillars of strength as I stepped out of home for higher education. Without their unwavering support and unconditional love, nothing would have been possible. A special note of gratitude for my grandmother, Mrs. Meera Saha who believes in me immensely and loves me unconditionally, my aunt Mrs. Falguni Saha and my uncle Mr. B. P. Saha who have been

my second parents. I would also like to thank my mother-in-law and my father-in-law, Mrs. Tanusri Sen and Mr. Ranjan Sen for providing me the understanding and the support that was necessary to see the end of this journey.

I would like to use this opportunity to thank some of my friends and colleagues who were my constant source of encouragement and strength in this journey. First, I would like to thank my senior Dr. Veenu Shankar, who extended help to me every time I turned towards her without fail, by not only sharing her knowledge and resources but also sharing her kind words of encouragement. She is very possibly, the best senior one could have asked for in their PhD journey. I could depend on her no matter what and that was very reassuring.

I am grateful to Dr. Swati Garg for being the nicest friend, helping me navigate through the journey, giving me advice which stood true every time. The bond I have forged with Dr. Samridhi Suman is a treasure for she adopted me in her selfless friendship and stood by me as form of solace. I have made a friend in Dr. Sagatika Chaudhary with whom I can share coffee and discuss my problems. My junior Aditi Mittal has been a source of energy, ever smiling and ever ready to extend any support, emotionally and professionally, and a reliable source of comfort. I am also grateful to Dr. Mamta Mishra for being my friend who encouraged me not only with her words but also with her own hard work and tenacity. I would also like to thank my seniors Dr. Anushruti Vagrani and Dr. Juhi Gupta who turned into my friends and support through this journey. My friend Abza Bharadwaj took care of me and generously extended her love to me and for that I am thankful. I am also thankful for my junior, Utkarsh Dubey who always supported me personally and professionally like a brother.

I would like to especially thank Jay Paranjape, (PhD Scholar, John Hopkins University) for being the incredibly selfless and exceptionally sharp person whom I had the luck to befriend. Not only did he take his precious time out to help me with my data collection, but he also cheered for me when times seemed difficult.

I would also like to thank all the participants of my interview study who chose to share their experiences candidly and honestly, without hesitation. Their valuable discussion has enriched my research findings.

I would also like to seize this opportunity to thank a few people who have been with me in all walks of life. My oldest friends, Koustabh Naiya, Nikhit K. Gupta and Shubham Mishra have been my constant emotional anchor keeping me sane. My brother Soubhik Saha who has been my confidante since childhood.

Finally, but most importantly, none of this would have been possible without the two most important persons in my life. To my husband Tuhin Sen and my little sister Arohi Deb Roy, no word can do justice to my feeling of gratitude for your presence in my life. I feel grateful that you both are the loves of my life.

Thank you, Kanika ma'am for giving me this life-changing opportunity!

Thank you everyone for your constant support.

Ayushi Deb Roy

Ayushi Deb Roy

ABSTRACT

Despite increasing research in the field of business ethics, corporate scandals and frauds are still widespread. As corporations continue to grow rapidly in India, there are also increased instances of malpractices and ethical slips. Policy makers and practitioners continue to look for mechanisms to curb corporate misconducts, while academic research is the neutral process aimed at generating knowledge that can provide with the solutions to the existing problems in practice.

Ethical decisions are important in organizations as they have widespread implications. Ethical dilemmas are harmful to organizations and need to be dealt with carefully (Garsten & Hernes, 2009). Ethical decisions can be complicated involving complex situations, conflicting ideals, vague or non-existing guidelines and strong emotions (Rogerson et al., 2011).

Whistleblowing is an essential decision process in organizations that helps in uncovering the wrongdoings, malpractices and misconducts happening in the organizations. It has been identified as an effective way of exposing and preventing corruption (Van Portfliet, 2022) and solve the issues before they cause reputational damage to the organization. Whistleblowing has received a significant amount of attention in the field of business ethics. It has been established as a process of speaking up, which can take a long time. A component of employee voice, whistleblowing is particularly focused on speaking up in the face of serious wrongdoings or misconduct.

But whistleblowing is a complex decision process. Often in organizations, whistleblowers are not the only members who may have witnessed something wrong. There may be other '*silent observers*' who may come across wrongdoings but choose not to blow the whistle or report them to the authorities. The present research work tries to understand the motivation of these non-whistleblowers.

The majority of studies on whistleblowing focus on fear of retaliation as a major roadblock and reason for employees not blowing the whistle. Although fear is undoubtedly an important factor, this singular focus can lead to the management missing out on other barriers to whistleblowing. The literature on employee silence shows that silence is not a unidimensional construct. Depending on the underlying motivation, there can be several reasons that can drive employees towards silence. Fear is just one of them. A major reason that can lead to silence in employees is the feeling of futility. Termed as acquiescent silence, this form of silence is motivated by the employee's beliefs that they will not be heard by the organization and there will be no meaningful change (Whiteside & Barclay, 2013). Applying this motivation to our study of non-whistleblowing, we attempt to explore "*acquiescent non-whistleblowing*" where employees do not blow the whistle or report the wrongdoings because they believe that their reporting will not be heard by the organization, and there will be no correction to the ongoing wrongdoing. The current study aims to explore the factors that lead to acquiescent non-whistleblowing in organizations. In doing so, the lens of social cognitive theory is used as it has not been studied in the context of acquiescent whistleblowing, to the best of our knowledge. Hence, the study also aims to test the role of socio-cognitive factors that may impact acquiescent non-whistleblowing.

As acquiescent non-whistleblowing is a relatively new concept with no substantial prior studies, we approach the objectives of the study using a mixed-methodology approach. Mixed-method research design combines the strengths of qualitative and quantitative methods to produce more sound results. The qualitative method utilizes people's context and experiences to explore a phenomenon through detailed description. The quantitative method utilizes statistical tools and techniques to validate the findings. Together, they help provide a clearer picture of the research topic. The research begins with Study 1a, which is an *interview-based study* to understand and explore the experiences of the employees in their organization around

reporting wrongdoings and whistleblowing. Using 34 in-depth interviews of working professionals across various organizations and sectors in India, this study aimed to uncover what leads employees to accept wrongdoings and resign to their situation, without attempting to correct them. The study showed that the reporting/whistleblowing system of the organizations, along with uninvolved and non-responsive supervisors/managers resulted in employees believing that no action would be taken if the wrongdoings were reported. Repeated experience along similar lines cemented their beliefs. This led them to believe that correcting wrongdoings is a mammoth task and outside the scope of their abilities. This reduced belief in their efficacy drove them towards feeling helplessness and a state of resignation. The employees defended their action of not reporting by using justifications like the malpractices are normal in the organization or that they did not cause a lot of harm. This shows that employees often disengage from the situation after developing acquiescence towards reporting. In Study 1b, after recognizing the importance of (ineffective) whistleblowing systems in developing acquiescent non-whistleblowing, we proceeded with *content analysis* of whistleblowing policies of some of the organizations where the respondents of the first study worked. The analysis of the Code of Ethics and policies in place showed that most of the organizations had supportive policies on paper, which encouraged and facilitated reporting of wrongdoings internally. However, upon mapping them to the responses of the employees, a stark mismatch was found between the policy in theory and its effectiveness in practice. Most employees were either unaware of the policy or had vague information about the policies and the reporting system, making the Code of Ethics act as a barrier rather than a tool. The organizations fall short in communicating the policies to their employees, creating an ecosystem that trains the employees effectively on corporate misconducts, reporting channels and authorities and equips them better with available tools to be able to report wrongdoings.

The findings of this study expose the gaps in the application of policies in day-to-day organizational processes.

The quantitative study (Study 2) was a field survey to test the conceptual model developed from the findings of Study 1a. Mixed method approach to develop an intermediate theory focuses more on the exploration to generate theoretical propositions and a very preliminary quantitative analyses to reinforce the findings (Edmondson & McManus, 2007). The quantitative method was used to analyze the data from 167 respondents, which was collected over a two-week time gap. The data was collected through Amazon MTurk, which was posted for 225 participants in the first round. AMOS v26 and SPSS v26 were employed to evaluate the psychometric properties of the scales, establish correlations between the constructs, check for Common bias, and test hypotheses. Model 4 of Hayes' PROCESS Macro was used to test the hypotheses, focusing on the mediating role of self-efficacy in lowering acquiescent non-whistleblowing.

The result supported our conceptual model wherein ethical leadership and organization's whistleblowing propensity lowered the acquiescent non-whistleblowing behavior of employees, and this relationship was mediated by self-efficacy, such that ethical leadership and whistleblowing propensity increased the person's self-efficacy beliefs which then lowered acquiescent non-whistleblowing. Ethical climate and moral identity of a person also negatively affected acquiescent non-whistleblowing, but they did not do so through the mechanism of self-efficacy. This showed that a general ethical climate and a moral sense of self did not enhance their self-efficacy in the specific situation of acquiescent non-whistleblowing. This shows that non-whistleblowing requires specific attention and training that cannot be categorized with general ethical decision-making.

The study has implications for both theory and practitioners. By exploring and understanding non-whistleblowing, we aimed to provide a more comprehensive picture of the barriers to

whistleblowing. It is important to understand all the nuances of why employees do not report wrongdoings so that better policies and measures can be formed to reduce acquiescent non-whistleblowing in organizations and create a workplace that is conducive to reporting behavior and takes effective actions to correct the wrongdoings that have been reported. Along with its theoretical and practical implications, this study offers suggestions for future researchers to explore this area and uncover interesting findings that will broaden our understanding.

सार

बिज़नेस एथिक्स के क्षेत्र में बढ़ते रिसर्च के बावजूद, कॉर्पोरेट स्कैंडल और धोखाधड़ी अभी भी बड़े पैमाने पर फैली हुई हैं। जैसे-जैसे भारत में कॉर्पोरेशन तेज़ी से बढ़ रहे हैं, वैसे-वैसे गलत कामों और नैतिक चूकों के मामले भी बढ़ रहे हैं। पॉलिसी बनाने वाले और प्रैक्टिशनर कॉर्पोरेट गलत कामों को रोकने के तरीके ढूंढते रहते हैं, जबकि एकेडमिक रिसर्च एक न्यूट्रल प्रोसेस है जिसका मकसद ऐसी जानकारी पैदा करना है जो असल में मौजूदा समस्याओं का हल दे सके।

संगठनों में नैतिक फैसले महत्वपूर्ण होते हैं क्योंकि उनके दूरगामी परिणाम होते हैं। नैतिक दुविधाएं ऑर्गनाइज़ेशन के लिए नुकसानदायक होती हैं और इनसे सावधानी से निपटने की ज़रूरत होती है (गार्स्टन और हर्नेस, 2009)। नैतिक फैसले जटिल हो सकते हैं जिनमें जटिल परिस्थितियाँ, विरोधाभासी आदर्श, अस्पष्ट या गैर-मौजूद दिशानिर्देश और तीव्र भावनाएँ शामिल हो सकती हैं (रोजरसन एट अल., 2011)।

व्हिसलब्लोइंग संगठनों में एक ज़रूरी निर्णय प्रक्रिया है जो संगठनों में होने वाली गलत कामों, दुर्व्यवहारों और कदाचारों को उजागर करने में मदद करती है। इसे भ्रष्टाचार को उजागर करने और रोकने (पोर्टफ़िलिट, 2022) और संगठन को प्रतिष्ठा को नुकसान पहुँचाने से पहले समस्याओं को हल करने का एक प्रभावी तरीका माना गया है। बिज़नेस एथिक्स के क्षेत्र में व्हिसलब्लोइंग पर काफी ध्यान दिया गया है। इसे आवाज़ उठाने की एक प्रक्रिया के रूप में स्थापित किया गया है, जिसमें लंबा समय लग सकता है। कर्मचारियों की आवाज़ का एक हिस्सा, व्हिसलब्लोइंग खास तौर पर गंभीर गलत कामों या गलत व्यवहार के सामने आवाज़ उठाने पर केंद्रित है।

लेकिन व्हिसलब्लोइंग एक जटिल निर्णय प्रक्रिया है। अक्सर संगठनों में, व्हिसलब्लोअर ही एकमात्र सदस्य नहीं होते हैं जिन्होंने कुछ गलत होते देखा हो। ऐसे अन्य 'खामोश दर्शक' भी हो सकते हैं जो गलत

कामों को देख सकते हैं लेकिन व्हिसल बजाना या अधिकारियों को रिपोर्ट करना नहीं चुनते हैं। यह वर्तमान रिसर्च इन गैर-व्हिसलब्लोअर की प्रेरणा को समझने की कोशिश करता है।

व्हिसलब्लोइंग पर अधिकांश अध्ययन प्रतिशोध के डर को एक बड़ी बाधा और कर्मचारियों द्वारा व्हिसल न बजाने का मुख्य कारण मानते हैं। हालाँकि डर निस्संदेह एक महत्वपूर्ण कारक है, लेकिन यह अकेला फोकस मैनेजमेंट को व्हिसलब्लोइंग में अन्य बाधाओं को नज़रअंदाज़ करने का कारण बन सकता है। कर्मचारी चुप्पी पर साहित्य से पता चलता है कि चुप्पी एक आयामी संरचना नहीं है। अंतर्निहित प्रेरणा के आधार पर, कई कारण हो सकते हैं जो कर्मचारियों को चुप्पी की ओर ले जा सकते हैं। डर उनमें से सिर्फ एक है। कर्मचारियों में चुप्पी का एक प्रमुख कारण व्यर्थता की भावना है। इसे एक्कीसेंट साइलेंस कहा जाता है, इस तरह की चुप्पी कर्मचारी के इस विश्वास से प्रेरित होती है कि संगठन उनकी बात नहीं सुनेगा और कोई सार्थक बदलाव नहीं होगा (व्हाइटसाइड और बार्कले, 2013)। नॉन-

व्हिसलब्लोइंग के हमारे अध्ययन में इस प्रेरणा को लागू करते हुए, हम “एक्कीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग” का पता लगाने की कोशिश करते हैं, जहाँ कर्मचारी व्हिसल नहीं बजाते हैं या गलत कामों की रिपोर्ट नहीं करते हैं क्योंकि उन्हें लगता है कि उनकी रिपोर्टिंग संगठन द्वारा नहीं सुनी जाएगी, और चल रहे गलत काम में कोई सुधार नहीं होगा। इस अध्ययन का उद्देश्य उन कारकों का पता लगाना है जो संगठनों में एक्कीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग की ओर ले जाते हैं। ऐसा करने में, सोशल कॉग्निटिव थ्योरी का इस्तेमाल किया जाता है क्योंकि हमारी जानकारी के मुताबिक, इसे एक्कीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग के संदर्भ में स्टडी नहीं किया गया है। इसलिए, अध्ययन का उद्देश्य सामाजिक-संज्ञानात्मक कारकों की भूमिका का परीक्षण करना भी है जो एक्कीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग को प्रभावित कर सकते हैं।

चूंकि एक्कीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग एक अपेक्षाकृत नई अवधारणा है और इस पर पहले कोई खास अध्ययन नहीं हुआ है, इसलिए हम अध्ययन के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए मिश्रित-पद्धति दृष्टिकोण का उपयोग करते हैं। मिक्सड-मेथड रिसर्च डिज़ाइन, क्वालिटेटिव और क्वांटिटेटिव तरीकों की ताकत को मिलाकर ज़्यादा अच्छे नतीजे देता है। क्वालिटेटिव विधि विस्तृत विवरण के माध्यम से एक घटना का

पता लगाने के लिए लोगों के संदर्भ और अनुभवों का उपयोग करती है। क्वांटिटेटिव विधि निष्कर्षों को मान्य करने के लिए सांख्यिकीय उपकरणों और तकनीकों का उपयोग करती है। साथ में, वे अनुसंधान विषय की एक स्पष्ट तस्वीर प्रदान करने में मदद करते हैं। अनुसंधान अध्ययन 1a से शुरू होता है, जो गलत कामों की रिपोर्टिंग और व्हिसलब्लोइंग के बारे में अपने संगठन में कर्मचारियों के अनुभवों को समझने और उनका पता लगाने के लिए एक साक्षात्कार-आधारित अध्ययन है। भारत में विभिन्न संगठनों और क्षेत्रों में काम करने वाले पेशेवरों के 34 गहन साक्षात्कारों का उपयोग करके, इस अध्ययन का उद्देश्य यह पता लगाना था कि कर्मचारी गलत कामों को स्वीकार क्यों करते हैं और उन्हें ठीक करने की कोशिश किए बिना अपनी स्थिति से समझौता क्यों कर लेते हैं। अध्ययन से पता चला कि संगठनों की रिपोर्टिंग/व्हिसलब्लोइंग प्रणाली, साथ ही गैर-जिम्मेदार और अनुत्तरदायी पर्यवेक्षकों/प्रबंधकों के कारण कर्मचारियों को यह विश्वास हो गया कि अगर गलत कामों की रिपोर्ट की गई तो कोई कार्रवाई नहीं की जाएगी। इसी तरह के बार-बार के अनुभवों ने उनके विश्वास को और मजबूत किया। इससे उन्हें यह विश्वास हो गया कि गलत कामों को ठीक करना एक बहुत बड़ा काम है और उनकी क्षमताओं के दायरे से बाहर है। अपनी प्रभावकारिता में इस कम विश्वास ने उन्हें लाचारी और हार मानने की स्थिति की ओर धकेल दिया। कर्मचारियों ने रिपोर्ट न करने के अपने काम का बचाव यह कहकर किया कि संगठन में गलत काम होना सामान्य बात है या उनसे ज़्यादा नुकसान नहीं हुआ। इससे पता चलता है कि रिपोर्टिंग के प्रति सहमति बनने के बाद कर्मचारी अक्सर स्थिति से अलग हो जाते हैं।

स्टडी 1b में, (अप्रभावी) व्हिसलब्लोइंग सिस्टम के महत्व को पहचानने के बाद, हमने कुछ ऐसे संगठनों की व्हिसलब्लोइंग नीतियों का कंटेंट एनालिसिस किया, जहाँ पहली स्टडी के जवाब देने वाले काम करते थे। कोड ऑफ़ एथिक्स और मौजूदा पॉलिसी के एनालिसिस से पता चला कि ज़्यादातर संगठनों में कागज़ पर सहायक नीतियां थीं, जिससे अंदरूनी तौर पर गलत कामों की रिपोर्टिंग को बढ़ावा मिला और आसानी हुई। हालांकि, जब उन्हें कर्मचारियों के जवाबों से मिलाया गया, तो थ्योरी में पॉलिसी और

असल में उसके असर के बीच बहुत बड़ा अंतर पाया गया। ज़्यादातर कर्मचारियों को या तो नीति के बारे में पता नहीं था या उन्हें नीतियों और रिपोर्टिंग सिस्टम के बारे में अधूरी जानकारी थी, जिससे आचार संहिता एक उपकरण के बजाय एक बाधा बन गई। संगठन अपने कर्मचारियों तक नीतियों को पहुंचाने में पीछे रह जाते हैं और एक ऐसा इकोसिस्टम बनाने में विफल रहते हैं जो कर्मचारियों को कॉर्पोरेट दुर्व्यवहार, रिपोर्टिंग चैनलों और अधिकारियों पर प्रभावी ढंग से प्रशिक्षित करे और उन्हें गलत कामों की रिपोर्ट करने के लिए उपलब्ध टूल्स से बेहतर तरीके से लैस करे। इस स्टडी के निष्कर्ष रोज़मर्रा की संगठनात्मक प्रक्रियाओं में नीतियों के लागू होने में कमियों को उजागर करते हैं।

क्वांटिटेटिव स्टडी (स्टडी 2) एक फील्ड सर्वे था, जिसका मकसद स्टडी 1a के नतीजों से बने कॉन्सेप्चुअल मॉडल को टेस्ट करना था। एक इंटरमीडिएट थ्योरी विकसित करने के लिए मिक्सड मेथड अप्रोच सैद्धांतिक प्रस्तावों को उत्पन्न करने के लिए अन्वेषण पर अधिक ध्यान केंद्रित करता है और निष्कर्षों को मजबूत करने के लिए बहुत प्रारंभिक मात्रात्मक विश्लेषण करता है (एडमंडसन और मैकमानस, 2007)। 167 उत्तरदाताओं के डेटा का विश्लेषण करने के लिए मात्रात्मक विधि का उपयोग किया गया था, जिसे दो सप्ताह के समय अंतराल में एकत्र किया गया था। डेटा Amazon MTurk के माध्यम से एकत्र किया गया था, जिसे पहले दौर में 225 प्रतिभागियों के लिए पोस्ट किया गया था। AMOS v26 और SPSS v26 का उपयोग पैमानों के साइकोमेट्रिक गुणों का मूल्यांकन करने, संरचनाओं के बीच सहसंबंध स्थापित करने, सामान्य पूर्वाग्रह की जांच करने और परिकल्पनाओं का परीक्षण करने के लिए किया गया था। परिकल्पनाओं का परीक्षण करने के लिए हेस के PROCESS मैक्रो के मॉडल 4 का उपयोग किया गया था, जिसमें एक्वीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग को कम करने में आत्म-प्रभावकारिता की मध्यस्थता भूमिका पर ध्यान केंद्रित किया गया था। नतीजों ने हमारे कॉन्सेप्चुअल मॉडल को सपोर्ट किया, जिसमें एथिकल लीडरशिप और ऑर्गनाइज़ेशन की व्हिसलब्लोइंग की प्रवृत्ति ने कर्मचारियों के एक्वीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग व्यवहार को कम किया, और यह रिश्ता सेल्फ-एफिकेसी से जुड़ा था, जिससे एथिकल लीडरशिप और व्हिसलब्लोइंग की प्रवृत्ति ने

व्यक्ति की सेल्फ-एफिकेसी की मान्यताओं को बढ़ाया, जिससे एक्कीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग कम हुआ। एथिकल माहौल और किसी व्यक्ति की नैतिक पहचान ने भी एक्कीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग को नेगेटिव रूप से प्रभावित किया, लेकिन उन्होंने ऐसा सेल्फ-एफिकेसी के मैकेनिज्म के ज़रिए नहीं किया। इससे पता चला कि एक सामान्य एथिकल माहौल और खुद की नैतिक भावना ने एक्कीसेंट नॉन-व्हिसलब्लोइंग की खास स्थिति में उनकी सेल्फ-एफिकेसी को नहीं बढ़ाया। इससे पता चलता है कि नॉन-व्हिसलब्लोइंग के लिए खास ध्यान और ट्रेनिंग की ज़रूरत होती है जिसे सामान्य नैतिक फैसले लेने के साथ कैटेगराइज़ नहीं किया जा सकता।

इस स्टडी का असर थ्योरी और प्रैक्टिशनर्स दोनों पर पड़ेगा। नॉन-व्हिसलब्लोइंग की खोज और समझ से, हमारा मकसद व्हिसलब्लोइंग में आने वाली रुकावटों की ज़्यादा व्यापक तस्वीर पेश करना था। यह समझना ज़रूरी है कि कर्मचारी गलत कामों की रिपोर्ट क्यों नहीं करते हैं ताकि संगठनों में सहमति वाले नॉन-व्हिसलब्लोइंग को कम करने और एक ऐसा वर्कप्लेस बनाने के लिए बेहतर नीतियां और उपाय बनाए जा सकें जो रिपोर्टिंग व्यवहार के लिए अनुकूल हो और रिपोर्ट किए गए गलत कामों को ठीक करने के लिए प्रभावी कार्रवाई करे। अपने सैद्धांतिक और व्यावहारिक मायनों के साथ, यह स्टडी भविष्य के शोधकर्ताओं को इस क्षेत्र का पता लगाने और दिलचस्प निष्कर्षों को उजागर करने के लिए सुझाव देती है जो हमारी समझ को व्यापक बनाएंगे।

TABLE OF CONTENTS

CERTIFICATE	I
ACKNOWLEDGEMENTS	II
ABSTRACT.....	V
TABLE OF CONTENTS.....	XV
LIST OF FIGURES	XX
LIST OF TABLES.....	XXI
LIST OF ABBREVIATIONS	XXII
CHAPTER 1	1
INTRODUCTION	1
1.1 BACKGROUND OF THE STUDY	1
1.2 WHAT IS WHISTLEBLOWING?	2
1.3 WHY IS WHISTLEBLOWING IMPORTANT?	5
1.4 WHO BLOWS THE WHISTLE?	6
1.5 INTERNAL VS EXTERNAL WHISTLEBLOWING	7
1.6 NON-WHISTLEBLOWING OR NON-REPORTING BEHAVIOR.....	8
1.7 MOTIVATION FOR THE STUDY	10
1.8 RESEARCH GAPS	11
1.9 GUIDING RESEARCH QUESTIONS	13
1.10 RESEARCH OBJECTIVES	13
1.11 METHODOLOGY OF THE STUDIES	13
1.12 EXPECTED CONTRIBUTION OF THE RESEARCH	13
1.13 ORGANIZATION OF THESIS	14

CHAPTER SUMMARY	15
CHAPTER 2.....	16
REVIEW OF LITERATURE	16
2.1 ETHICAL DECISION MAKING	16
2.2 THE RATIONALIST PERSPECTIVE OF ETHICAL DECISION-MAKING.....	18
2.3 WHISTLEBLOWING AS AN ETHICAL DECISION-MAKING PROCESS.....	21
2.4 WHISTLEBLOWING	23
2.5 NON-WHISTLEBLOWING	28
2.6 EMPLOYEE SILENCE.....	29
<i>2.6.1 Organizational Voice and Silence</i>	<i>29</i>
<i>2.6.2 Motives of Silence</i>	<i>33</i>
<i>2.6.3 Types of Silence.....</i>	<i>34</i>
2.6.3.1 Acquiescent Silence	34
2.6.3.2 Quiescent Silence.....	35
2.6.3.3 Opportunistic Silence.....	37
2.6.3.4 Prosocial Silence.....	37
<i>2.6.4 Theories Associated with Silence.....</i>	<i>38</i>
2.7 SOCIAL COGNITIVE THEORY	44
2.8 RESEARCH GAPS	45
2.9 VARIABLES FOR THE STUDY	47
CHAPTER SUMMARY	49
CHAPTER 3.....	50
RESEARCH DESIGN AND METHODOLOGY	50
3.1 RESEARCH DESIGN OF THE STUDIES.....	50

3.2 STUDY 1: ACQUIESCENT NON-WHISTLEBLOWING: EXPLORATORY STUDY.....	53
3.2.1 <i>Study 1a: In-Depth Interviews</i>	54
3.2.2 <i>Study 1b: Analysis of Ethics Code</i>	56
3.3 STUDY 2: TESTING THE IMPACT OF SOCIO-COGNITIVE FACTORS ON ACQUIESCENT NON- WHISTLEBLOWING	57
CHAPTER SUMMARY	58
CHAPTER 4.....	59
EXPLORING THE SOCIO-COGNITIVE FACTORS IMPACTING NON- ACQUIESCENT WHISTLEBLOWING (STUDY 1A AND 1B).....	59
4.1 METHOD	59
4.1.1 <i>Research Approach and Setting</i>	59
4.2 STUDY 1A: EXPLORING ACQUIESCENT NON-WHISTLEBLOWING.....	61
4.2.1 <i>Sample and Data Collection</i>	61
4.2.2 <i>Analysis</i>	63
4.2.3 <i>Results</i>	65
4.2.3.1 Restrictive Organizational System and Codes	66
4.2.3.2 Ethically Silent Leadership	69
4.2.3.3 Self-Inefficacy Beliefs	71
4.2.3.4 Disengaging from the Situation	76
4.2.4 <i>Discussion</i>	81
4.3 STUDY 1B: ANALYSIS OF CODES OF CONDUCT	86
4.3.1 <i>Sample and Data Collection</i>	87
4.3.2 <i>Analysis and Results</i>	87
4.3.3 <i>Mapping Document Analysis Findings with Interviews</i>	94
4.3.4 <i>Discussion</i>	98

4.4 OVERALL DISCUSSION	99
4.5 THEORETICAL CONTRIBUTION	100
4.6 PRACTICAL IMPLICATIONS.....	102
4.7 LIMITATIONS AND DIRECTIONS FOR FUTURE RESEARCH	103
CHAPTER SUMMARY	104
CHAPTER 5.....	106
ROLE OF SOCIO-COGNITIVE FACTORS IN ACQUIESCENT NON-	
WHISTLEBLOWING (STUDY 2).....	106
5.1 BACKGROUND OF THE STUDY	106
5.2 THEORETICAL BASES AND HYPOTHESES DEVELOPMENT	107
5.2.1 <i>Social Cognitive Theory</i>	107
5.2.2 <i>Employee Silence Behavior and Non-whistleblowing</i>	108
5.2.3 <i>Socio-Cognitive Factors Impacting Acquiescent Non-Whistleblowing</i>	110
5.2.3.1 Ethically Silent Leadership	110
5.2.3.2 Ethical Organizational Climate.....	113
5.2.3.3 Moral Identity	116
5.2.3.4 Organizational Whistleblowing Propensity	117
5.2.3.5 Self-(In)efficacy as the Cognitive Mediator	119
5.2.3.6 Moral Disengagement: Post-Behavior Cognitive Process.....	122
5.3 METHOD	125
5.3.1 <i>Participants and Procedures</i>	125
5.3.2 <i>Measures</i>	126
5.3.3 <i>Data Analyses</i>	127
5.4 RESULTS.....	129
5.4.1 <i>Descriptives of the Study</i>	129

5.4.2 <i>Testing the Psychometric Properties of the Scale</i>	133
5.4.3 <i>Common Method Bias (CMB) Tests</i>	140
5.4.4 <i>Hypotheses Testing</i>	142
5.5 DISCUSSION & CONCLUSION	145
5.6 THEORETICAL IMPLICATIONS	146
5.7 PRACTICAL IMPLICATIONS	147
5.8 LIMITATIONS AND SUGGESTIONS FOR FUTURE RESEARCH	147
CHAPTER SUMMARY	147
CHAPTER 6	148
CONCLUSION AND IMPLICATIONS	148
6.1 GENERAL DISCUSSION	148
6.2 SUMMARY OF KEY FINDINGS	150
6.3 THEORETICAL CONTRIBUTION	152
6.4 IMPLICATIONS FOR PRACTITIONERS	156
6.5 LIMITATIONS AND DIRECTIONS FOR FUTURE RESEARCH	158
6.6 CONCLUSION	159
REFERENCES	161
APPENDICES	183
CURRICULUM VITAE	189

LIST OF FIGURES

Fig 4.1: Data Structure	66
Fig 4.2: Model of Acquiescent Non-whistleblowing (ANW)	82
Fig 5.1. Conceptual Model	124
Fig 5.2: CFA model for Ethical Leadership	133
Fig 5.3: CFA model for Ethical Climate	134
Fig 5.4: CFA model for Self-Efficacy	136
Fig 5.5: CFA model for Moral Disengagement	137
Fig 5.6: Seven-factor Measurement CFA model	139
Fig 5.7: Model 4 (Mediation model)	142

LIST OF TABLES

Table 2.1: Theories Used to Study Silence	38
Table 2.2 Proposed Hypotheses (Direct path)	47
Table 2.3 Proposed Hypotheses (Indirect path)	48
Table 4.1: Study Respondent Details	62
Table 4.2: Representative Quotes Underlying Themes	79
Table 4. 3: Summary of Policy Documents	90
Table 4.4: Mapping Respondents' Responses to the Codes	93
Table 5.1: Descriptive Statistics	125
Table 5.2: Intercorrelations Among Study Variables	129
Table 5.3: Mean, SD, Cronbach's Alpha, CR and AVE	131
Table 5.4 Fit Indices of Ethical Leadership	134
Table 5.5 Fit Indices of Ethical Climate	135
Table 5.6 Fit Indices of Self-efficacy	136
Table 5.7 Fit Indices of Moral Disengagement	137
Table 5.8 Fit Indices of Seven-factor Models	140
Table 5.9 Harman's Single Factor test	141
Table 5.10 VIF (Variance Inflation Factors) using Kock and Lynn (2012) test	141
Table 5.11: Results of Direct Path Hypotheses (H1 to H5a, b, c, d & H6)	143
Table 5.12: Test results of Mediation Hypotheses (H7a, b, c, d)	145

LIST OF ABBREVIATIONS

AMOS	Analysis of Moment Structure
ANW	Acquiescent Non-whistleblowing
AVE	Average Variance Extracted
BAS	Behavioral Activation System
BIS	Behavioral Inhibition System
CFA	Confirmatory Factor Analysis
CFI	Comparative Fit Index
CMB	Common Method Bias
CMIN	Chi-square Fit Statistics
CMIN/df	Chi-square Fit Statistics/Degree of Freedom
COE	Code of Ethics
COR	Conservation of Resource Theory
CR	Composite Reliability
df	Degree of Freedom
EC	Ethical Climate
EL	Ethical Leadership
FMCG	Fast-Moving Consumer Goods
HSF	Harman's Single Factor
IT	Information Technology
LLCI	Lower Limit Confidence Interval
MD	Moral Disengagement
MI	Moral Identity

MTurk	Amazon Mechanical Turk
OCB	Organizational Citizenship Behavior
PCJ	Perceived Channel Justice
PClose	P of Close Fit
POS	Perceived Organizational Support
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SCT	Social Cognitive Theory
SD	Standard Deviation
SE	Standard Error
SET	Social Exchange Theory
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
TLI	Tucker-Lewis's Index
ULCI	Upper Limit Confidence Interval
VIF	Variance Inflation Factor