

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ VE PLANLAMASI BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI, İŞ DOYUMU İLE BİLGİ
UÇURMA ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Mehmet Emin ÖNDER

DOKTORA TEZİ

Lefkoşa

Haziran, 2020

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ VE PLANLAMASI BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI, İŞ DOYUMU İLE BİLGİ
UÇURMA ARASINDAKİ İLİŞKİ**

DOKTORA TEZİ

Mehmet Emin ÖNDER

Tez Danışmanları

Doç. Dr.Umut AKÇIL

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

Lefkoşa

Haziran, 2020

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Mehmet Emin ÖNDER'e ait "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Doyumu İle Bilgi Uçurma Arasındaki İlişki" isimli çalışma 2020 yılının Haziran ayında jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı'nda DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Adı-Soyadı

İmza

Başkan : Prof. Dr. Gülsün Atanur BASKAN

Üye : Prof.Dr.Gökmen DAĞLI

Üye : Prof.Dr.Zehra ALTINAY GAZİ

Üye : Prof.Dr.Mehmet ÇAĞLAR

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Umut AKÇİL

Üye (Danışman) : Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Enstitüsü Müdürü



Etik İlkelerle Uygunluk Beyanı

Bu tezin içinde sunduğum verileri,bilgileri ve dökümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi;tüm bilgi, belge ,değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu ;çalışmada bana ait olmayan tüm veri,düşünce,sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

17/06/2020

Mehmet Emin ÖNDER

Teşekkür

Tez çalışmam boyunca akademik bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan ,her aşamada büyük bir öz veriyle vakit ayırarak önerileriyle yol gösteren yardımlarını ,psikolojik desteklerini ve samimiyetlerini her an hissettiğim bu süreçte en önemli yol göstericim olan değerli danışman hocalarım Doç..Dr.Umut AKÇIL ve Prof.Dr.Necati CEMALOĞLU’na teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bütün çalışmalarım boyunca yardımını benden esirgemeyen, moral veren, sınırsız desteklerini hep içimde hissettiğim tüm hayatları boyunca benim için maddi,manevi hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan babam Mustafa ÖNDER(Aşık Gözübenli)’e ve Annem Emine ÖNDER(Pampal Hatun)’e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Mehmet Emin ÖNDER

Haziran, 2020

Özet

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI, İŞ DOYUMU İLE BİLGİ UÇURMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖNDER, Mehmet Emin

Doktora, Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi ve Planlaması Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr.Umut AKÇIL

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

Haziran 2020, 148 sayfa

Bu araştırmada, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının bilgi uçurma düzeyine etkisi incelenmiştir. Dahası öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem gibi değişkenler yönüyle bilgi uçurma eylemi arasındaki farklılıkları ne ölçüde açıkladığı ortaya konmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş doyumunu ile whistleblowing (Bilgi Uçurma) davranışlarını gösterme düzeyi bazı değişkenlere göre incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırma, 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında Ankara'nın Çankaya ilçesinde mevcut ilkokul ve ortaokullarda görevli 4108 öğretmenden basit seçkisiz örnekleme (simple random sampling) tekniğiyle seçilmiş 601 öğretmen ile yürütülmüştür.

Verilerin toplanmasında anket kullanılmış, kullanılan ankette "Kişisel Bilgiler" bölümünün dışında, Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği (ÖBDÖ), İş Doyumu Derecesi Ölçeği (İDDÖ) ve Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Derecesi Ölçeği (BUDÖ) kullanılmıştır. Veriler SPSS 18.0 ve LISREL 8.80 istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel istatistikler için SPSS programı kullanılmıştır. Bilgi uçurma davranışı üzerinde iş doyumunun, iş doyumunu üzerinde de örgütsel bağlılığın etkisinin araştırıldığı model LISREL 8.80 programı ile yol (path) analizi tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma modelinde üç değişken kullanılmıştır. Bunlardan biri bağımsız/dışsal değişken (öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri), ikisi bağımlı/içsel değişkendir (iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışı). Çalışmada iş doyumunu değişkeni ayrıca kurulan yapısal modelde, aracı değişken olarak ifade edilebilir. Araştırmada yapısal eşitlik modeline ait uyum indeksleri; t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadırdır. Ayrıca; rgtsel bağlılık ve bilgi uçurma davranışı arasında orta düzeyli, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bir diğer sonuç iş doyumunu ve bilgi uçurma arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş olmasındır. Öğretmenlerin rgtsel bağlılıkları arttıka, iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışları artmaktadır. Ancak, iş doyumunu düzeyleri arttıka, bilgi uurma davranışları azalmaktadır.

Anahtar kelimeler: rgtsel bağlılık, iş doyumunu, bilgi uurma

Abstract

TEACHERS 'ORGANIZATIONAL COMMITMENT, RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WHISTLEBLOWING

ÖNDER, Mehmet Emin

PhD, Department of Economics and Planning of Educational Administration

Supervision

Thesis advisor: Doç.Dr.Umut AKÇİL

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

June 2020, 148 pages

In this study, the effect of organizational commitment and job satisfaction on the level of whistleblowing of the instructor primary schools was examined. Moreover, it has been demonstrated that teachers' organizational commitment and job satisfaction explain the differences between whistleblowing in terms of variables such as age, gender, education and seniorit

The organizational commitment, job satisfaction and whistleblowing behaviors of the teachers were examined according to some variables. The research, which is a relational screening model, was carried out with 601 teachers selected by simple random sampling technique from 4108 teachers working in primary and secondary schools in Çankaya district of Ankara province in 2018-2019 academic year.

In addition to the "Personal Information" section, Organizational Commitment Degree Scale, Job Satisfaction Degree Scale and Wistleblowing Degree Scale were used as data collection tools. SPSS 18.0 and LISREL 8.80 statistical package programs were used for data analysis. Descriptive statistics related to variables were realized by SPSS program. LISREL 8.80 program was used to test the effect of job satisfaction on whistleblowing behavior and organizational commitment on job satisfaction using path analysis technique.

In the research model, there are three variables; one independent / external (teachers' commitment levels), two dependent / internal (job satisfaction and whistleblowing behavior). However, job satisfaction variable can also be expressed as mediator variable in the established structural model. In the evaluation of the

problem, cohesion indices of structural equation model, t-test and one way ANOVA analyzes of the structural equation model were used.

According to the results of the research; There is a moderate, positive and significant relationship between organizational commitment and job satisfaction. In addition, there is a moderate, positive and significant relationship between organizational commitment and whistleblowing behavior. There is a low, negative and significant relationship between job satisfaction and whistleblowing.

As teachers' organizational commitment increases, job satisfaction and whistleblowing behaviors increases. However, as job satisfaction levels increase, whistleblowing behavior decreases.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, whistleblowing

İçindekiler

Onay	1
Etik İlkeler Uygunluk Beyanı	2
Teşekkür	3
Özet	4
Abstract	6
İçindekiler	8
Tablolar Listesi	11
Şekiller Listesi.....	13
Simgeler ve Kısaltmalar Listesi	14

BÖLÜM I

Giriş.....	15
Araştırmanın Amacı	20
Araştırmanın Önemi.....	21
Varsayımlar	21
Sınırlılıklar	22

BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	23
Örgütsel Bağlılık	23
Benzer Kavramlarla Karşılaştırma.....	24
Örgütsel Bağlılık Kavramı	25
O'Reilly ve Chatman Modeli	26
Üç bileşenli bağlılık modeli	27
Cohen'in dört bileşenli bağlılık modeli.....	28
Örgütsel Bağlılık İçin Zorluklar	31
Örgütsel Bağlılığın Faydaları	33
<i>Örgütsel Bağlılığın Nedenleri</i>	34
Örgütsel Bağlılık Türleri	35
Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Boyutları	36
Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	39
Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etkiler	40

İş Doyumu	41
İş Doyumu İle İlgili Kuramlar.....	43
İş Özellikleri Modeli	44
Cornell Modeli	45
<i>İş Doyumunu Etkileyen Etkiler</i>	<i>45</i>
<i>İş Doyumunu Ölçme Yöntemleri</i>	<i>49</i>
<i>İş Doyum ve Doyumsuzluğunun Sonuçları</i>	<i>50</i>
<i>İş Doyumunu Artırmak İçin Yapılması Gerekenler.....</i>	<i>52</i>
İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık	53
Whistleblowing (Bilgi Uçurma).....	54
<i>Bilgi Uçurma Türleri</i>	<i>55</i>
<i>Bilgi Uçurmanın Etik Yönü</i>	<i>58</i>
<i>Bilgi Uçurmanın Nedenleri.....</i>	<i>60</i>
<i>Örgüt ve Birey Üzerindeki Etkileri</i>	<i>61</i>
<i>Örgütler Ne Yapmalı?</i>	<i>63</i>
<i>Bilgi Uçurmanın Hukuki Yönü.....</i>	<i>65</i>
Yapılan Araştırmalar	67

BÖLÜM III

Yöntem.....	69
Araştırmanın Modeli	69
Evren ve Örneklem	69
Veri Toplama Araçları	71
Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği (ÖBDÖ)	71
İş Doyumu Derecesi Ölçeği (İDDÖ).....	77
Verilerin Toplanması ve Analizi.....	86

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorum.....	91
Birinci Probleme İlişkin Bulgular	91
İkinci Probleme İlişkin Bulgular.....	94
Üçüncü Probleme İlişkin Bulgular.....	98

BÖLÜM V

Tartışma	104
----------------	-----

BÖLÜM VI

Sonuç ve Öneriler.....	113
Sonuçlar.....	113
Öneriler	116
KAYNAKÇA.....	118
EKLER.....	137
Ek 1- Meb İzin Yazısı	137
Ek 2- Onam Formu	138
Ek 4: Ölçek Yazarlarından Alınan İzinler.....	143
TURNITIN (İntihal Raporu)	145
ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER LİSTESİ	146

Tablolar Listesi

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Kıdem, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Eğitim Kademesi ve Alanına İlişkin Dağılım	70
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği (ÖBDÖ) Alt Boyutları	71
Tablo 3. ÖBDÖ'nün Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	73
Tablo 4. ÖBDÖ'nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri	74
Tablo 5. ÖBDÖ'nün İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	75
Tablo 6. ÖBDÖ'nün İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri	76
Tablo 7. İDDÖ'nün Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	78
Tablo 8. İDDÖ'nün DFA Uyum Değerleri	79
Tablo 9. Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği (BUDÖ) Alt Boyutları	80
Tablo 10. BUDÖ'nün Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	82
Tablo 11. BUDÖ'nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri	83
Tablo 12. BUDÖ'nün İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	84
Tablo 13. BUDÖ'nün İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri	85
Tablo 14. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İndeksleri ve Değerlendirme Ölçütleri	59
Tablo 15. Sürekli Değişkenler İçin Tek Değişkenli Normallik Testi	90
Tablo 16. Sürekli Değişkenler İçin Mardia'nın Çok Değişkenli Normallik Testi	90
Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	91
Tablo 18. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri	92
Tablo 19. Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranış Düzeyleri	93
Tablo 20. Modelin Path Analizine İlişkin Uyum Değerleri	95
Tablo 21. Araştırma Modeline İlişkin YEM Sonuçları	96
Tablo 22. Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği Puanlarının Cinsiyete ve Eğitim Kademesine Göre t-Testi Sonuçları	98
Tablo 23. Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği Puanlarının Yaş, Kıdem, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Alana Göre ANOVA Sonuçları	99
Tablo 24. İş Doyumu Derecesi Ölçeği Puanlarının Cinsiyete ve Eğitim Kademesine Göre t-Testi Sonuçları	100
Tablo 25. İş Doyumu Derecesi Ölçeği Puanlarının Yaş, Kıdem, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Alana Göre ANOVA Sonuçları	100

Tablo 26. Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği Puanlarının Cinsiyete ve Eğitim Kademesine Göre t-Testi Sonuçları.....	101
Tablo 27. Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği Puanlarının Yaş, Kıdem, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Alana Göre ANOVA Sonuçları.....	102

Şekiller Listesi

Şekil 1 : Cohen (2007) tarafından uyarlanan dörtlü model.....	29
Şekil 2: Örgütsel bağlılığının gelişimi için Cohen (2007) modelinin uyarlanması.....	30
Şekil 3 : Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırması	35
Şekil 4 : Kapsayıcı Örgütsel Bağlılık ve Etkenleri (Özkalp ve Kırel, 2016)	39
Şekil 5 : Bilgi Uçurma Tipolojisi Park vd. (2008)	55
Şekil 6. ÖBDÖ DFA sonuçları: Birinci düzey yol diyagramı	74
Şekil 7. ÖBDÖ DFA sonuçları: İkinci düzey yol diyagramı	77
Şekil 8. İDDÖ DFA sonuçları: Yol diyagramı	80
Şekil 9. BUDÖ DFA sonuçları: Birinci düzey yol diyagramı	83
Şekil 10. BUDÖ DFA sonuçları: İkinci düzey yol diyagramı	86
Şekil 11. Kavramsal model	94
Şekil 12. Araştırmaya ilişkin yapısal model	96
Şekil 13. Araştırma için kurulan yapısal eşitlik modeli	97

Simgeler ve Kisaltmalar Listesi

KKTC:	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
MEB :	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS :	Statistical Package for the Social Sciences
DFA :	Doğrulayıcı Faktör Analizi
ÖBDÖ :	Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği
İDDÖ :	İş Doyumu Derecesi Ölçeği
BUDÖ:	Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği
RMSEA:	Root Mean Square Error of Approximation
SRMR:	Standardized Root Mean Square Residual
NNFI :	Non-Normed Fit Index
CFI :	Comparative Fit Index
GFI :	Goodness of Fit Index
AGFI :	Adjusted Goodness of Fit Index

BÖLÜM I

Giriş

Örgütsel bağlılık genellikle bir çalışanın örgütlerine sadık olduğu derece ile sınırlıdır. Örgütsel bağlılığın, personelin değişim oranı, verimlilik ve memnuniyet ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur (Mathieu & Hamel, 1989).

Porter ve diğ. (1974) örgütsel bağlılığın “bir bireyin kimliğinin belli bir organizasyona dahil olmasında ve katılımında göreceli gücü” olduğunu belirtmiştir. Meyer ve Allen'a göre (1997); “Duygusal bağlılıkları güçlü olan bireyler istedikleri için organizasyonda kalıyorlar, bazılarının daha güçlü bir normatif bağlılığa sahip olmaları gerekiyor çünkü ihtiyaç duydukları için güçlü devam bağlılığa sahipler”. Duygusal bağlılık, örgütlenmeye psikolojik bağlılıktır. Örgüt, “örgütün hedeflerine ulaşmasını ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duyduğunu görme arzusuna yansıyan, organizasyona karşı olumlu bir duygu” anlamına gelir (Cohen, 2003). Devam bağlılığı, örgütten ayrılma ile ilgili durumudur. “Bireyin örgütü terk etme maliyetleri hakkında farkındalığı” anlamına gelir (Meyer ve ark., 1993).

Süreklilik bağlılığına sahip bir çalışan, kuruluştan ayrılırken az sayıda ya da hiç alternatifi olmayan “fırsat maliyeti” korkusundan dolayı kuruluşundan vazgeçmeyi zor buluyorlar. Bu tür bir bağlılığın yüksek seviyesine sahip çalışanlar ihtiyaç duydukları için örgütün bir üyesi olarak kalmaktadırlar (Nagar, 2012). Örgütle birlikte örgüt içinde kalmak için normatif bağlılığı algılanan yükümlülüğün bireyin organizasyona sürekli katılımı için etkileri vardır (Meyer ve diğ, 1993). Başka bir deyişle şöyle söyleyebiliriz: Çalışan kalmak istediğinde duygusal bağlılık oluşur; çalışanın kalması gerektiğinde devam bağlılığı oluşur. Normatif bağlılık ise çalışanın organizasyonda kalması gerektiğini hissettiğinde ortaya çıkar (Meyer ve ark., 1993; Suma ve Lesha, 2013).

Bağlılık konusundaki çalışmalar, duygusal ve normatif bağlılığın olumlu ilişkili olduğunu performansın ve vatandaşlık davranışı gibi örgütsel sonuçlarla devam bağlılığının ise olumsuz yönde ilişkili olduğuna dair güçlü kanıtlar sağlamıştır (Hackett ve ark., 1994). Araştırma ayrıca, çalışmalarına daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık göstererek çalışanların, işlerinin ve kariyerlerinin daha yüksek düzeyde devam bağlılığı ve normatif bağlılıklar sergilediklerini kanıtlamaktadır (Cohen, 1996).

İş tatmini literatürde geniş çapta araştırılmaktadır ve araştırmacılar kavramların tanımlarında değişik bakış açıları göstermektedir. McNeese-Smith (1996), iş tatminini, bireylerin işleriyle ilgili duyguları olarak tanımlar. En geniş anlamıyla, Knoop (1995), çalışanın işe karşı genel bir tavrı veya bunun bazı boyutlarını ifade ettiğini belirtmiştir. Cumbey ve Alexander ise (1998) iş tatminini “çalışanların kişisel özelliklerine, etkileşimlerine, beklentilerine, değerlerine, çalışma ortamına ve organizasyona bağlı etkili bir duygu” olarak değerlendirmiştir. Locke (1969) ise iş tatminini, “iş tatmini, işinden ne beklediğini ve ondan gerçekten ne aldığını karşılaştırmak suretiyle iş deneyimine yönelik bir değerlendirmenin bir sonucu olarak olumlu bir duygusal duygu olarak tanımlamıştır”.

Araştırmalar da, iş tatmini ya da memnuniyetsizliğin bir takım sonuçlara yol açtığını gösteren pek çok çalışma akademisyenler tarafından ortaya konulmuştur (Knoop, 1995; McNeese-Smith, 1996). İş tatmininde memnuniyetin, daha fazla üretkenliğe, yüksek kaliteye ve örgütte kalma niyetine yol açtığı görülmüştür. Öte yandan iş tatminsizliğinin devamsızlığı, personel değişim hızını, yüksek stresi ve şikayetleri arttırdığı bulunmuştur (Mc Neese-Smith, 1996). Ayrıca, ampirik araştırmalar, liderlik (demokratik veya otokratik), ücret ve çalışma koşulları, iş yükü faktörlerinin iş doyumunun belirleyicileri olduğunu göstermektedir (Nolan ve ark., 1994). Öte yandan örgütsel ödül sistemleri, güç dağıtımı, bireysel farklılıkları, benlik saygısı, kontrol odağı vb. gibi geçmiş araştırmalarda bazı iş tatmini belirleyicileri belirlenmiştir (Chen ve Silverthorne, 2008).

Whistleblowing (bilgi uçurma), aslında üçüncü taraflara zarar veren fiiller hakkında bilgi verme sürecidir. Bilgi uçurma kavramı üzerinde çok farklı tanımlamalar yapılmıştır (Near ve Miceli, 1985; Miceli ve diğerleri, 1991; Barnett, 1992; Callahan ve Collins, 1992; Miceli ve Near, 1994). Near ve Miceli (1985) Bilgi uçurmayı ahlak, hukuk ve sosyal bilimler çerçevesinde tartışmış, işverenlerinin kontrolü altında yasadışı, ahlaksız veya gayri meşru uygulamaların örgüt üyeleri tarafından açıklanması şeklinde genel kabul görmüş bir tanımını yapmıştır. Bu bilgi uçurma tanımı ampirik araştırmalar tarafından da kabul edilmektedir (Miceli ve Near, 1994; Miceli ve ark., 1999; Keenan, 2002; Near ve ark., 2004). Bu tanıma göre; bilgi uçurmanın (a) bir organizasyonda yanlış uygulamalar olduğunu, (b) başkalarına gereksiz zarar vermeyi önleme isteğiyle motive edildiğini, (c) bir kuruluş içindeki veya onunla bağlantılı bağımsız bir yapı içinde görevi kötüye kullanma konusundaki endişeleri dile getirme, (d) yanlış uygulamalarla ilgili bilgi genellikle

yetkililere verme, (e) bu tür uygulamaların basına verilmesi olduğunu belirtmiştir (Groeneweg, 2001).

Bilgi uçurma işlemi yapanlar, bir organizasyonda yanlışları veya etik olmayan eylemleri ifşa edenlerdir. Bir bilgi uçurucu, herhangi bir organizasyonun eski veya mevcut bir çalışanı olabilir. Ayrıca, bilgi uçurucular, örgütün üçüncü şahıslara gereksiz zarar veren veya insan haklarını ihlal eden faaliyetlerde bulunduğunu bildiğine inanmaktadır. (Vinten, 1996; Near, 1994). Bu nedenle, bir ihbarcı, gözlemlediği fiilin bir yanlışlık olup olmadığına karar vermelidir. Robinson ve Bennett (1995) örgütlerde sapkın bir işyeri davranışı tipolojisini ortaya koymuşlardır. Bilgi uçuran bireylerin odak noktaları ilk olarak örgüte ya da örgüt üyelerine uygulanan olumsuz veya yanlış davranış, karar, talimat gibi durumların olduğudur. Burada ismi geçen yanlışın iki boyut kapsamında değiştiği ayrıca dört türden oluştuğu belirtilmektedir. Yanlışın kapsamının boyutlarından birincisi Minör ve Ciddi boyutudur. Bu boyut sapkın olan davranışların şiddetini ifade etmektedir. İkinci boyut ise kişilerarası ve örgütsel boyutudur. Bu boyut ise sapkın davranışların hedefini temsil etmektedir. Herhangi bir örgüt ya da organizasyonda yanlış bir yapılanma söz konusu ise bu durumun bilgi uçurma niyetini etkilediği görülmektedir.

Miceli ve Near (2005)'a göre, örgütlerdeki yanlışların görülmesini azaltan en etkili taraflar çalışanlardır. Çalışanların bu kapsamda kullandıkları unsurlardan biri de ihbar davranışdır. Ancak, bilgi uçurma davranışı sonucunda bireyler mutsuz olacakları durumlar yaşayabilmektedir. Bilgi uçurma davranışını sergileyen bireylerin %90'ından fazlası dışlanmış ve kariyerlerini erkenden sonlandırmak zorunda bırakılmış, çalışma ortamında deli olarak damgalanmış, haklarında açılan davalarda önemli paralar kaybetmiş ve hatta bazılarının hayatları sona ermiştir. Bütün bunlar, yanlış uygulamalara şahit olanların misilleme korkusuyla bilgi uçurmayı tercih etmemelerine neden olabilir ve bireyler bu konuda aktif davranıp seslerini çıkarmaktansa, kurumdan ayrılmayı tercih edebilirler. Dış ya da içe bilgi uçurma davranışı birçok kültürde ve ülkede ayıplanan davranış veya tabu olarak kabul edilmektedir. Örneğin bu davranış Türkiye'de de çalışma ortamını ve barışını bozan olumsuz bir eylem olarak algılanmaktadır (Transparency International, 2011; Nayir ve Herzig, 2012).

Verschoor (2005) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, bireysel ya da kurumsal suçlara şahit olan veya bu suçların farkında olan bireylerin % 44'ü gözlemlerini ifşa edememekte veya karşılaştıkları durumu kimseye rapor

etmemektedir. Çalışanların şahit oldukları olayları ve kurumsal yanlışları dile getirmemelerinin temel sebebi kurumda bu konularda düzeltici eylemlerde bulunulmaması ve bireylerin isimlerinin saklı tutulmayacağı endişeleridir.

Dozier ve Miceli (1985), gözlemcinin bilgi uçurma kararının kişilik özelliklerinden ve onları çevreleyen çevreden etkilendiğini ileri sürmektedir. Miceli ve diğ. (2001) çalışanların duyguları ile bilgi uçurma niyetleri arasındaki olası ilişkiyi vurgulamaktadır. Dolayısıyla, kurumsal değişken kararlarının, özellikle cinsiyetin kişilik değişkenlerinin etkisini kurumsal etik karar verme üzerine incelenmesi yapılmıştır.

Valentine ve Rittenburg (2004) ve Rehg ve diğ. (2008) cinsiyet ve bilgi uçurma ile anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır. Roxas ve Stoneback'ın (2004) sonuçları, erkeklerin ve kadınların ahlakının farklı olduğunu ortaya koymuştur.

Bu noktada ihbar ve bilgi uçurma kavramları arasındaki nüansa değinmekte fayda görülmektedir. İhbar, resmi örgütsel iletişim kanallarını izleyerek, yanlış bir şekilde suçlamanın rapor edilmesine işaret ederken, bilgi uçurmak ise, yanlış bir şekilde güvensizlikle ilgili bir kimsenin bilgilendirilmesini ifade etmektedir (Park ve ark., 2008). İhbar, dahili olarak kurum içindeki bir denetçiye yanlış bildirimde bulunmak anlamına gelirken, bilgi uçurmak, dışardan gelenleri düzeltmek için güce sahip olduğuna inanan dış taraflara yapılan bir yanlış bildirimin rapor edilmesini ifade etmektedir.

Gözlemciler, kurumlarında etkili iç ihbar/şikayet kanallarının varlığına inandıkları zaman iç bilgi uçurma eğilimini daha fazla takip etmektedir. Öte yandan, kamuoyuna veya çalışanlara zarar verdiğinde, dışarıdan yapılan yanlışları dışarıdan bildirirler (Park ve ark., 2008). Gözlemci gerçek ismini kullandığında ya da onun hakkında herhangi bir bilgi verdiğinde, bilgi uçurmaya başlamaktadır fakat gözlem yapan birey farklı bir kod ad kullanarak ya da o kişi için bilgi vermeden bilgiyi anonim biçiminde uçurabilmektedir (Park ve ark., 2008).

Bilgi uçurmayı açıklayan modeller, bireyin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı ya da karar verme gücünü etkileyen bireysel özellikler olarak bağlılığı vurgulamaktadır. (Miceli ve ark., 1991). Dolayısıyla iş tatmini ve örgütsel bağlılık bireylerin örgütteki davranışlarını anlamak için ihtiyaç duyulan en önemli iki sorundur. Bağlılık, Encyclopedic Dictionary of Business Ethics'te (Vandekerckhove ve Commers, 2004) kurban etme isteğini ifade eder. Örgütle özdeşleşmek ve organizasyona karşı sorumluluk hissetmek anlamına gelir.

Bağlılık, görev ve sorumluluk duygusu gerektirir. Çalışanların bağlılığı, kurumlarından ayrılırken, olumlu ve ödüllendirilmiş çalışma koşullarında büyürken azalır (Mueller, Wallace ve Price, 1992). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşa bağlılığını hissettirme derecesine atıfta bulunurken, iş tatmini bir çalışanın iş rolüne karşı olumlu duyguları olduğunu göstermektedir (Currivan, 1999). İş tatmini, belirli bir işe doğru olumlu duygular yaratırken, örgütsel bağlılık, bir çalışanın belli bir organizasyona bağlılık derecesini gösterir (Mueller ve ark., 1992), İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu öne süren bazı araştırmacılar vardır (Mueller ve ark., 1992). Buna mukabil Currivan (1999) gibi araştırmacılar da bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Near ve Miceli'ye (1985) göre, bilgi uçuranlar kendilerini çok sadık çalışanlar olarak görür ve içten bilgi uçurmaya çalışırlar. Bunun için cezalandırıldığında, dışarıdan bilgi uçurma kullanırlar. Bilgi uçuranlar, sadık bir şekilde davrandıklarına inanırlar ve yöneticilerine organizasyonlarındaki yanlışlara dikkatlerini çekerek yardımcı olurlar. Ayrıca Miceli ve ark. (1991), bilgi uçuranların, kuruluşun işine bağlı üyelerine değer verilmesinin muhtemel olduğunu savunurlar. Bazı araştırmacılar, bilgi uçuranları sadık çalışanlar olarak düşünürken, diğerleri onları hain olarak görmektedir. (Near ve Miceli, 1990, 1995). Near ve Miceli (1990, 1995), çalışanların işyerine bağlılığı ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişler, ancak bu iki değişkenin ilgili olduğuna dair herhangi bir kanıt bulamamışlardır. Araştırmacılar, çalışmalarında, daha fazla araştırmacının iş tatmini ve bağlılığın, bilgi uçurma davranışına yönelik karar verme üzerindeki olası etkilerini incelemelerini önermişlerdir.

Yazında bazı araştırmacılar örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı bazı yükümlülükleri olduğunu iddia ederler; bağlılık bunlardan biridir. Bilgi uçurma davranışı ise örgütlerde bu yükümlülüğü ihlal eden bir olgu olarak görülür (Vandekerckhove ve Commers, 2004). Vandekerckhove ve Commers, organization rasyonel bağlılık kavramını ortaya koyarak ve bunu bir kuruluşun açık bir misyon beyanı, değer beyanı, hedefleri ve davranış kuralları olarak tanımlamaktadırlar. Bir örgütün bunu talep edebilmesinin çalışanlarından bağlılığı olduğunu ve bilgi uçurmanın rasyonel bir bağlılık eylemi olarak kabul edilebileceğini iddia etmektedirler. Yöneticilerin, rasyonel bir bağlılık eylemi olarak bilgi uçurarak onları korumak için endişelerini dile getirmek isteyen çalışanlar için iç ve dış kanallar ve prosedürler oluşturmaları gerektiğini öne sürerler önemli araştırmalar,

demografik ve rasyonel karar verme süreçleri nedeniyle bilgi uçurmayı araştırmıştır. Bu girişimler genellikle dörde ayrılabilir.

İlk kategoride, akademisyenler bilgi uçuranların özelliklerini ve bilgi uçurmak için durumsal ve bağlamsal değişkenleri incelemişlerdir(Miceli ve Near, 1985; Near, ve ark., 1993; Miethe ve Rothschild, 1994). Örneğin, Near ve ark. (2004) bilgi uçurma davranışının altındaki ahlaki akıl yürütmeyi ve bilgi uçurmaya kültürün etkisini incelemişler, içe veya dışa bilgi uçurma davranışına neden olan faktörleri açıklamıştır. Ohnishi ve diğ. (2008), hemşirelerin bir yanlış davranışı gözlemlediklerinde bilgi uçurmaya karar vermediğini bulmuşlardır. Park ve diğ. (2005), Konfüçyüs etiğinin Güney Kore'de bilgi uçurma niyetleri üzerinde önemli etkileri olduğunu bulmuştur.

İkinci kategoride, bilgi uçurma işleminden sonra bilgi uçuranlara yapılacak misilleme durumunu tahmin etmek için değişkenlere odaklanmıştır. Örneğin Tavakoli ve ark. (2003) ABD ve Hırvat yöneticileri incelemiş ve aralarında intikam uğruna intikam alma korkusunu rapor etmede önemli farklılıklar bulmuşlardır. Ayrıca Rehğ ve ark. (2008) bilgi uçurmak için cinsiyet ve iktidar ilişkisini incelediler ve misilleme durumuyla ilgili olarak cinsiyet ve ihbar ile anlamlı ilişki kurdular.

Üçüncü kategoride, araştırmacılar farklı kültürleri karşılaştırarak bilgi uçurmayı incelediler. Örneğin, Keenan (2002) çalışmasında Amerikalı ve Hintli yöneticiler arasında, bilgi uçurma davranışı olasılığı bakımından anlamlı bir fark bulamamıştır. Ayrıca Park ve ark. (2008), Güney Kore, Türkiye ve İngiltere'den öğrencileri incelemiş ve bilgi uçurma modlarına ilişkin milliyet ve kültürel yönelim ile ilgili önemli farklılıklar olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu araştırmada, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının bilgi uçurma düzeyine etkisi incelenecektir. Dahası öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem gibi değişkenler yönüyle bilgi uçurma eylemi arasındaki farklılıkları ne ölçüde açıkladığı ortaya konacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Bu amacı gerçekleştirebilmek maksadıyla öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışlarının gerçekleşme düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişki düzeyi nedir?
3. Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışları; cinsiyete, yaşa, kıdeme, medeni duruma, öğrenim durumuna, görev yapılan eğitim-öğretim kademesine ve öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Bilgi uçurma işverenlerin kontrolü altında faaliyet gösteren yasadışı, ahlaksız veya gayri meşru uygulamaların örgüt üyeleri tarafından, eylemi gerçekleştirebilecek kişi veya kuruluşlara açıklanması olarak tanımlanmaktadır (Near ve ark., 1993). 1980 yılında, ABD'deki çalışanların % 26'sının ısıklık çaldığı, bu oranın da 1992'de % 48'e yükseldiği araştırılmıştır. Enron, WorldCom ve Tyco gibi Amerikan şirketlerinin araştırması sonucu bu durum ortaya çıkmıştır. Bazı bilgi uçuranlar ödüllendirilirken, diğerleri de misilleme yaşadılar (Miceli ve ark., 1999).

Bilgi uçurma, örgütsel çıkarlara zarar verici olarak algılanmıştır. Ancak yöneticiler, organizasyonlarındaki bilgi uçurmalarını teşvik ederek kuruluşlarının etkinliğini ve verimliliğini geliştirebilirler (Miceli ve ark., 1999). Her ne kadar bilgi uçurma bir gerçek olarak açık bir şekilde bilinmese de, özellikle devlet memurları başta olmak üzere örgüt üyeleri, bilgi uçurmaya misilleme tehdidi olduğundan dolayı Türkiye'de yapılan haksızlıkları ilgili makamlara bildirememişlerdir. Bu nedenle çalışma Türkiye'deki okullarda bilgi uçurma eylemini araştırmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmadan, Türkiye'deki öğretmenleri inceleyerek mevcut literatüre katkıda bulunması beklenmektedir. Bunun nedeni ise daha önce yapılan çalışmaların çoğunluğu ABD ve Avrupa'da olmak üzere iş dünyasında çalışanlar üzerinde yapılmıştır (Cohen ve ark., 2001; Park ve ark., 2008). Batılı olmayan kültürlerdeki çalışanların örgütlerinde yanlış davranışlar gözlemlediklerinde verdiği tepki hakkında çalışma sınırlıdır.

Varsayımlar

Öğretmenlerin örgüte ait bağlılıkları arttıkça işten aldıkları doyumun da artacağı varsayılmıştır. Bundan dolayı öğretmenlerin örgütte yanlış giden bir durumu

ilgili kişi ve kurumlara bilgi uçurucu olarak iletecekleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırma, Ankara ili ankaya ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretnenlerden çalışmaya katılanların görüşleriyle sınırlıdır.

Araştırma öğretnenlerin, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun bilgi uçurma eylemini etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesiyle sınırlıdır.

BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu kısımda örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma arasındaki ilişkiler incelenerek alanyazına göre tanımlanacaktır.

Örgütsel Bağlılık

Yönetim bilimleri alanında yıllarda ilgi toplayan ve üzerinde fazlaca durulan kavramlardan biri de örgütsel bağlılıktır. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın birçok tanımı yapılmıştır.

Bunlardan en sık kullanılanlarından bazıları; Mirels ve Garrett (1976) tarafından ortaya atılan Hristiyan inancına dayalı olarak Protestan iş etiği, Greenhaus ve Simon'un (1977) kariyeri önde tutma tanımı (bir işin veya mesleğin kişinin hayatındaki önemi), Lodahl ve Kejner'in (1965) işe sıkı sıkıya bağlanma tanımı, Dubin'in (1956) işi yaşamın merkezi olarak görme yaklaşımı (bireyin iş faaliyetlerini gerçekleştirmede tercih ettiği yer) ve 1979 yılına gelindiğinde Mowday, Steers ve Porter tarafından ortaya atılan örgütsel bağlılık tanımlamasıdır.

Literatürdeki önemli tanımlamalara bakılacak olursa örgütsel bağlılık:

- Porter'a göre: "İçinde bulunulan örgüt adına, çok çalışma duygularıyla desteklenmiş olumlu tavırlara sahip olmak ve bunu sürekli hale getirmektir." Yine Porter, diğer bir tanımlamasında örgütsel bağlılığı; "çalışanın, mensubu olduğu örgüt adına yüksek oranda çaba sarf etmedeki gönüllülüğü, örgütte çalışmaya devam etmek için duyduğu güçlü istek ve örgütün amaçlarını ve temel değerlerini benimsemesi" olarak nitelendirmiştir.
- Morrow'a göre: "Çalışanın, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgüt için çaba gösterme arzusu ve örgütte kalma isteği ile ilgili çok yönlü bir anlayıştır."
- Salancik'e göre: "Karşılığı açıkça belli olmasa da işyerinde yapılanı sevmek ve onu yapmaya devam etme isteğidir."
- Wiener'e göre: "Örgütsel çıkarları ve hedefleri gerçekleştirebilecek şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır."
- Sheldon'a göre: "Kişinin kimliğini örgüte uyduran ya da bağlayan tutum ve eğilimlerdir."

Benzer Kavramlarla Karşılaştırma

Sadece konuşulan dilde değil, aynı zamanda işte kullanılan bazı tanımlarda da, aynı konuyu ifade etmek için bağlılık kavramlarının kullanıldığı görülmüştür. İşbirliği ve örgütsel bağlılığın birbiriyle eşdeğer olduğu düşünüldüğünde, “katılım nosyonunun gereksiz olduğu” iddia edilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2010). Bu iki kavramı açıkça ayıran konu, katılımın işinizi nasıl yaptığınıza dair bir yanının da olmasıdır. İşbirliği sadece bir kişinin çalışmasına değil, aynı zamanda yüksek seviyedeki bir zenginlik ile de karakterize edilir. Katılım, iki kategoriye, işbirliğine ve çalışan katılımına ayrılabilir. İş sözleşmesi, çalışanın işiyle ilişkisi, bir yandan da çalışan katılımı terimi de kuruluşla ilişkiyi de içerir. Bu durumda, kavram örgütsel bağlılığa çok yakın gelir ve böylece karıştırılabilir (Schaufeli & Bakker, 2010).

Ancak, iş işbirliği kavramsal olarak örgütsel bağlılıktan farklıdır. Çalışanların zorlu bir hedefe ulaşmak için cazip hissettikleri motivasyonel bir kavramdır. Ayrıca, çalışanların işlerine getirdikleri kişisel enerjiyi gösterir. Diğer bir deyişle, çalışanlar başarılı olmak isterler ve bununla ilgili her şeyi yüksek bir enerjiyle yaparlar. “İşe giriş, iş tükenmişliğinin negatif bir yanı olarak görülebilen, işle ilgili bir refahın pozitif, tatmin edici, duygusal-motivasyonel bir halidir” (Backer & Leiter, 2010). İş ilişkisinin üç bileşeni vardır - canlılık, özveri ve emilimdir. Canlılık (dinçlik), çalışanın günlük işlerini yürütmek için kullandığı yüksek enerjidir. Zorlu olduğu hallerde bile, Çalışanın çalışmasına çaba sarf etmeye istekli olması ve bu isteğin kalıcı olmasıdır. Özveri, güçlü katılımı ifade eder ve ilham, anlamlılık, gurur ve coşku gibi olumlu duygular doğurur. Son olarak, emilim, çalışanın tamamen yoğunlaştığı ve zamanın çok hızlı geçtiğini hissettiği bir şekilde çalışmasına ve işten ayrılmasının zor olduğu anlamına gelir (Halbesleben & Wheeler, 2008).

İşbirliği ve örgütsel bağlılık için ortak olan şey, her ikisinin de işe pozitif bağlılığı ifade etmeleridir. Her iki kavramsallaştırma da birbirine teorik referanslar içerir. Ancak, Hallberg ve Schaufeli (2006) çalışmalarında bu kavramlar arasında teorik bir fark olduğunu ispatlamışlardır. Örgütsel bağlılık ile iş ilişkisi arasındaki latent interklasyon, .46 idi. Bu, ilişkili oldukları, ancak birbirleriyle örtüşmedikleri anlamına gelir, yani gerçekten farklı yapılarıdır. Ayrıca, sağlık şikayetleri ile bu kavramlar arasındaki iş faktörleri arasında korelasyonlar için farklı modeller vardır. Bir örnek olarak, iş ilişkisinin sağlık şikâyetleriyle daha fazla ilişkili olduğu, örgütsel

bağlılığın ise iş hacmi hedefiyle negatif korelasyon olduğu bulunmuştur. Bu nedenle, bazı tartışmalarda bile, bu terimlerin birbirinin yerine kullanıldığı düşünülürse, bu kavramlarda gerçekten teorik farklılıklar vardır (Hallberg & Schaufeli, 2006).

İşbirliğine ek olarak, sosyal kimlik te bağlılığa çok yakın bir başka terimdir. Bazı insanlar bir tür sosyal kimlik ve bağlılık arasındaki ilişkiyi çok farklı gördüler. Bazen bu ikisi aynı, bazen de kimliğin bir parçası olarak bağlılık olarak görülmekte ve bazı durumlarda da özdeşleşme bir bağlılık olarak görülmektedir. Bütün bu kavramsallaştırmalar için ortak olan, sosyal kimliğin, kişinin kendi kavramının bir parçası olarak grup üyeliği de dahil olmak üzere kişinin yönünü içermesidir (Riketta, 2005).

Kimlik ve bağlılık, bireyin örgütle olan psikolojik ilişkisine atıfta bulunur, ancak farklılık ilişkinin niteliğindedir. Bağlılık, iki ayrı varlık arasındaki ilişkiyi yansıtırken, özdeşleşme psikolojik bir bütün olarak görülür. Çalışan kendini kuruluşla özdeşleştirdiğinde, kurumun değerleri, normları ve çıkarları çalışanın öz-konsepti ile ilişkilendirilir. Böylece kolektif çıkarlar kişisel çıkarlar haline gelir. Van Knippenberg ve Sleebos (2006), bu iki kavramın farklı olup olmadığını öğrenmek için bir çalışma yürütmüştür. Tanımlama ve bağlılık için gözlenen farklı ilişki kalıpları olduğunu bulmuşlardır. Katılım ile farklılaşmaya benzer şekilde, bu iki kavram da kısmen örtüşür, fakat bunlar, organizasyon ve çalışan arasındaki ilişkinin farklı yönlerini benzersiz bir şekilde gösterir (Van Knippenberg & Sleebos, 2006).

Sonuç olarak, çalışan ve kurum arasındaki bağlantıyı tanımlamak için kullanılan pek çok kavram vardır. Tanıtıldığı gibi, bazı kavramsallaştırmalar nispeten benzerdir, ancak ampirik olarak kanıtlanmış farklılıklar da mevcuttur. Bu bölümde, odak nokta örgütsel bağlılık üzerine olacaktır. Çünkü kurumun çalışanlarını daha fazla işine adanmasını sağlamak için kurumun değiştirebileceği etkenler olup olmadığı öğrenilmek istenmektedir.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Yaşadığımız çağda, başarının ve kazancın dolayısıyla iş tatmininin sağlanması ve bunların devamlılığı, örgütlerin en önemli amaçlarından birisi haline gelmiştir. Bu amaca ulaşabilmek için örgütler ve araştırmacılar, örgütlerle ilgili bilişsel ve duyuşsal kavramları anlamaya ve anladıklarını pratik hayata geçirmeye çalışmaktadırlar. Örgütler için yaşamsal önem taşıyan bu kavramlardan biri de örgütsel bağlılık kavramıdır. Bu kavramı irdeleyelim;

O'Reilly ve Chatman Modeli

Ruokolainen'e göre “çalışanın kurumun özelliklerini veya perspektiflerini içselleştirdiği veya benimsediği derece” bağlılığı yansıtır (Ruokolainen, 2011). Bağlılık üç bağımsız mekanizma tarafından oluşturulabilir. Bunlar uyum, kimlik ve içselleştirmedir. Uygunluk, hepsinden en azıdır ve ödüllere bağlıdır. Yapılan tüm araştırmalarda bireylerin örgüte psikolojik olarak bağlandığının ortaya çıktığı tespit edilmiş ve örgütsel bağlılığın, bireyi ve örgütü birbirine bağlayan psikolojik bir bağ olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak, bunu içselleştirmeden ayıran şey, o değerleri kendi değerleri olarak uyarlamamasıdır. Bu nedenle, içselleştirme, kişi ile kuruluş arasında değer uyumu olduğunda ortaya çıkar. Çalışan, kuruluşun değerlerini kabul eder, çünkü bunlar kendi değerlerine çok benzerdir (O'Reilly ve Chatman 1986). Bu modeli özel ve ayrıcalıklı kılan, modelin bağlılık türünün enstrümental (materyale dayalı/araçsal) bir değiş tokuş mu olduğu yoksa psikolojik bir bağlılık mı olduğu konusundaki ayrımı yapan ilk model olmasıdır. Enstrümental (araçsal) bağlılık, ödüllendirmeye dayalı bağlılık iken, psikolojik bağlanma ise daha derin bir formdur (Weibo, Kaur, & Jun, 2010).

Ancak, bu modelde eleştiri almış birkaç konu bulunmaktadır. İçselleştirme ve özdeşleşme, örgütte kalma niyetiyle pozitif bir ilişki içerisindedir; uyumluluk ise, gerçekte iş hacmiyle pozitif korelasyon içinde olduğu için örgütte kalma niyetiyle negatif ilişki içindedir. Bu durum, şu sonuçlarda da gösterilmektedir; örgütteki kıdem ne kadar fazla ise, bağlılığın uyuma dayalı olma ihtimali o kadar düşük olur (O'Reilly ve Chatman 1986). Ayrıca örgütsel bağlılığın iş hacmi olasılığını azalttığı düşünülse de, uyumun bir örgütsel bağlılık biçimi olarak düşünülüp düşünülmeyeceği de sorgulanmaktadır (Meyer ve Herscovitch 2001).

Modelde eleştiri alan bir başka konu ise, özdeşleşme ile içselleştirmenin kavramsal olarak birbirlerine yakın olmalarına ve hatta benzer bazı unsurları da içerdiğine ilişkin algıdır (Meyer ve Herscovitch 2001). Son dönemde yapılan çeşitli çalışmalarda, içselleştirme ile özdeşleşmenin tek bir boyut altında bir araya getirilebileceği kanıtlanmıştır. Önlemler birbiriyle çok ilişkilidir ve diğer değişkenler bu iki boyutla oldukça benzer korelasyon modelleri göstermektedir (Caldwell, Chatman & O'Reilly 1990). Bundan dolayı, bu model hiçbir zaman büyük oranda kullanılmamıştır. Bağlılık çalışmalarında Allen ve Meyer modeli daha baskın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Weibo, Kaur ve Jun, 2010).

Üç bileşenli bağlılık modeli

Örgütsel bağlılık çalışmalarında en çok kullanılan modellerden biri Allen ve Meyer'in (1990b) üç bileşenli modelidir. Bu model son yirmi yıldır örgütsel bağlılık konusunda önde gelen bir yaklaşım olmuştur. Son zamanlarda, örgütsel bağlılığın en yaygın kabul gören kavramsallaştırması olmuştur. Bağlılığı üç ayrılabilir forma sahip olarak görmektedir (Cohen, 2007).

Duyuşsal bağlılık, çalışanların organizasyona duydukları duygusal bağlanma, organizasyonla özdeşleşme ve organizasyona katılımıdır. Duygusal bağlılığı güçlü ve yüksek olan çalışanlar, organizasyonda istedikleri için kalırlar (Allen ve Meyer 1990b). Bu nedenle, bu bağlılık isteği arzuya dayanmaktadır. Bununla birlikte, onu yaratan mekanizmaların ne olduğu konusunda düzgün bir sonuç bulunmamakla birlikte, Meyer ve Herscovitch (2001), aşağıdaki üç konunun olasılığını artıracak herhangi bir değişkenin, bireyin etkili bir şekilde işlenmesine yardımcı olacağını önermektedir. Birincisi, bir birey, hareket halinde kendi iradesiyle ya da akış içinde kendi isteği ile motive edilen bir anlam kazanır. İkincisi, birey, bireyin ya da eylemin değerini ya da alaka düzeyini kendi başına tanır. Son olarak, kurumla veya bir eylem rotasıyla ilişkilendirme, bireyin kimliğini şekillendirecektir (Meyer ve Herscovitch 2001). Üç formdan, duygusal bağlılık en fazla çalışılmıştır.

Devam bağlılığı, kuruluştan ayrılan kişi için ortaya çıkacak maliyetlere dayanan bir bağlılıktır. Bu nedenle, yüksek devamlılık bağlılığına sahip olan kişiler, ihtiyaç duydukları için organizasyonda kalmaktadırlar. Bir diğer ifade ile bu tür kişiler için işten ayrılmak pahalıya mal olacaktır. Böyle bir durum, bireyin sadece belirli bir şirkette kullanılabilecek bir konuyu öğrenmek için çok fazla zaman harcaması ve kaynak kullanması ya da sahip olunan konumdan daha iyi ya da benzer iş fırsatlarının bulunmadığı durumlarda geçerlidir (Allen ve Meyer, 1990b).

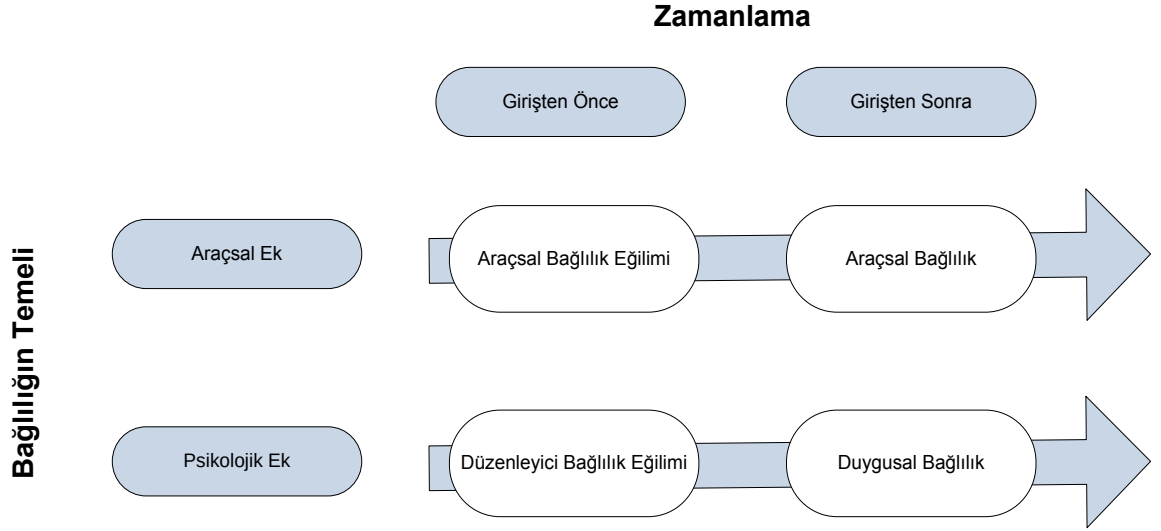
Normatif bağlılık ise bireyin çalıştığı örgütte kalma zorunluluğu hissetmesidir. Böyle bir durumda çalışan kurumda kalmaya devam eder, çünkü bunu yapması gerekmektedir. Normatif bağlılık konusunda öne sürülen bir husus kişinin o kuruma girmeden önceki ve sonraki deneyimlerinden etkilendiğidir. Yani, örgütsel sosyalleşme dışında aile ve toplumda meydana gelen sosyalleşme de çalışanın örgüte ait normatif bağlılığının gelişimini etkilemektedir (Allen ve Meyer 1990b). Bugüne kadar, bu üçü arasında üzerinde en az çalışılmış olanı budur (Bergman, 2006).

Modelin popülaritesine ve desteğine rağmen, normatif bağlılığın duygusal bağlılıktan ayırt edilip edilemeyeceği konusunda hâlâ büyük bir anlaşmazlık vardır (Bergman, 2006). Hatta, faktör ayrımı yapıldığında daha iyi uyum sağlayan faktör analizleri olduğu düşünülse de, bu soru, duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ilişkilerin çok yüksek olduğu gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Meyer ve Herscovitch 2001). Büyük bir meta-analizde, bu ikisi arasındaki korelasyonun 0.63 olduğu bulunmuştur. Bu nedenle, birindeki varyansın neredeyse% 40'ı diğeri tarafından açıklanmaktadır (Bergman, 2006).

Bergman (2006) bu iki boyutun birbirinden gerçekten ayrılıp ayrılmadığını bulmak için teorik ve ampirik literatürü gözden geçirmiştir. Bireyin bir örgütle bağ kurmasının yollarını açıklama konusunda bu ikisi arasında teorik olarak farklılık olduğunu belirtmektedir (Bergman 2006). Ancak, bu konu ile ilgili güçlü bir ampirik kanıt mevcut değildir. Meyer ve diğerlerine göre (2002) Kuzey Amerika dışında yapılan çalışmalarda bu kavramlar arasında çok daha fazla korelasyon vardır. Bir yandan bu durum, bireylerin bu kavramlara bakış açısıyla ilgili kültürel farklılıklar olduğunu ya da öte yandan, yorumların net olmasını engelleyen bazı çeviri zorlukları yaşanmış olabileceğini yansıtır olabilir. Sonuç olarak, her iki durumda da, yorumlar yine de açık değildir (Bergman, 2006).

Cohen'in dört bileşenli bağlılık modeli

Önceden bahsedilen eleştiri, yeni modellerin geliştirilmesine yol açmıştır. Cohen'in dört bileşenli bağlılık modeli bunlardan biridir (Cohen, 2007). Allen ve Meyer modeliyle benzerliğinden bağımsız olarak, Cohen bağlılığı daha farklı bir şekilde görmektedir. En önemli farklılıklardan biri, bu modelin zaman çerçevesini içermesidir. Buna göre bireyin örgüte girmeden önceki örgütsel bağlılığı ile girdikten sonra gelişen örgütsel bağlılık arasında ayrım vardır. Diğer iki boyut, bağlılığın neye dayalı olduğuyla ve araçsal veya psikolojik olup olmadığı ile ilgilidir (Cohen, 2007). Araçsal bağlılık, ödül ve maaş gibi daha somut bir değişim ilişkisine dayanan bağlılık iken; psikolojik bağlılık adalet algısı, örgütsel destek algısı ve dönüşümcü liderliktir (Cohen, 2007). Şekil 1, bu dört boyutun etkileşimini açıklar.



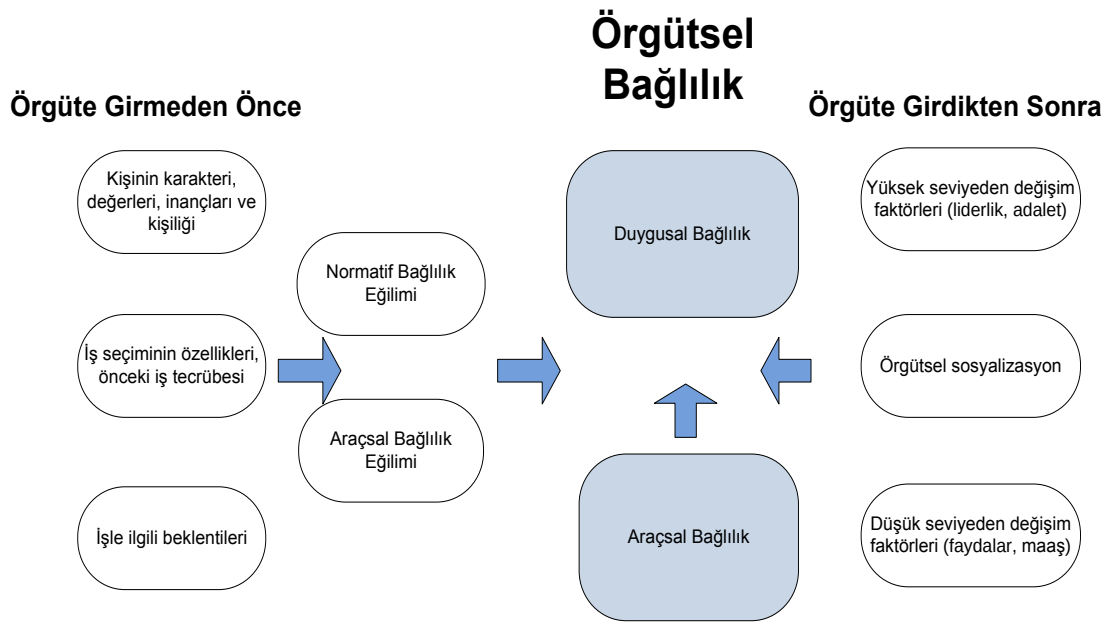
Şekil 1 : Cohen (2007) tarafından uyarlanan dörtlü model

Örgüte katılmadan önce, birey iki bağlılık türünü geliştirir, araçsal ve normatif bağlılık eğilimi. Birinci bağlılık türü, verilen katkıdan dolayı kişinin alabileceği beklenen faydalar ve ödüller hakkında kuruluşla yapılan değişim kalitesi hakkında kişinin genel beklentilerini oluşturmaktadır. İkincisi ise örgüte karşı genel ahlaki yükümlülüklerle tanımlanır (Cohen, 2007). Buna göre, birey örgüte katılmayı mteakip araçsal ve duygusal bağlılık gelişir. Araçsal bağlılık, materyalist bağlılık eğiliminin bir yansımasıdır ve bu nedenle kişi, fayda ve ödüller hakkındaki beklentilerin ne kadar iyi karşılandığını yansıtmaktadır. Duyuşsal bağlılık ise örgütle özdeşleşme, duygusal katılım ve aidiyet duygusu olarak görülebilen bir psikolojik bağdır (Cohen, 2007). Bu durum temelde, Allen ve Meyer’in modelindeki ile aynıdır.

Bu ve “üç bileşenli model” (Allen ve Meyer, 1990b) arasındaki bir başka fark, odaklanmanın, daha önce devamlılık bağlılığı olarak adlandırılan şirketten ayrılma maliyetlerinden, araçsal bağlılık olarak adlandırılan, kalmanın faydalarına kaymasıdır (Cohen, 2007). Diğer bir deyişle, bu iki kavram aynı konuyu ölçmekle birlikte, karşıt tarafları görmektir. Bu bakış açısını seçmek için bir kaç neden vardır. Birincisi, iş hacmi niyetleri gibi bağlılık sonuçlarıyla olası bir çakışmadan kaçınmaktır. İkincisi, devam bağlılığı, yapı ve tahmine dayalı geçerlilik hakkında eleştiriler almıştır (Cohen, 2007).

Daha önce bahsedildiği gibi, Allen ve Meyer modelinde normatif ve duygusal bağlılık arasında kayda değer korelasyonlar mevcuttur. Cohen bu sorunu bu modelde

zaman boyutuyla ele alıyor. Normatif bağlılığın daha çok işlenecek bir eğilim olduğunu ve bu nedenle çalıştığı zaman, kuruluşa girmeden önce, kuruluşa girmeden önce odaklanmak gerektiğini vurgulamaktadır (Cohen, 2007). Allen ve Meyer (1990b) gibi, normatif bağlılığın en çok erken sosyalleşme ve kültürel faktörlerden etkilendiğine dikkat çeken Cohen, bunu ölçmenin, mevcut çalışanların örgütsel bağlılığı hakkında çok az bilgi verdiğini savunuyor. Bu nedenle, normatif bağlılık, organizasyona ahlaki olarak bağlı olma eğilimlerine ilişkin bireysel farklılıklar hakkında bilgi verir (Cohen, 2007).



Şekil 2: Örgütsel bağlılığının gelişimi için Cohen (2007) modelinin uyarlanması

Önceki çalışmalara dayanan model, aynı zamanda, bağlılığın farklı bölümlerini etkileyen faktörler ve Şekil 2'de görülebilenler hakkında önermeler de yapmaktadır. Duygusal, devam ve normatif bağlılıklar birer bağlılık türü olmaktan ziyade bağlılığın bileşenleri olarak nitelendirilmektedir. Her üç bağlılığı ifade eden bileşenlerin kendilerine has psikolojik etmenleri olmasına karşılık birey, duygusal, devam ve normatif bağlılıkların tamamına aynı anda farklı oranlarda sahip olabilir. Örgütsel sosyalizasyon, bireylerin örgütlerde yeni başladıkları işlerinde daha yüksek performans gösterebilmek için ihtiyaç duyduğu beceri, davranış, değer ve inançları öğrenmesidir (Van Maanen, 1976, bkz. Cohen, 2007). Bir diğer ifade ile örgütsel sosyalizasyon gemiye binış sürecidir. Karşılıklı alışveriş faktörleri talebi az olursa,

kişinin bağlılığı da bu ölçüde etkilenecektir. Bu faktörler, maaş ve ödüllerdir. Daha yüksek ve daha düşük alışveriş faktörü arasındaki farkın altında yatan fikir kısmen Herzberg'in motivasyon teorisine dayanmaktadır (Hertzberg, 1987). Motivasyon teorisinin arkasındaki temel düşünce, kişinin hijyen faktörlerini karşılama gerekliliğidir. Bunlar dışsal faktörlerdir ve bu hijyen faktörleri karşılanırsa, ancak o durumda bireyin içsel motivasyonu geliştirilmeye başlanabilir. Yani, hijyen faktörleri ilk önce karşılanması gereken bir ön ve temel olarak görülür. Benzer düşünce daha düşük ve daha yüksek değiş-tokuş faktörleri için de geçerlidir ama kişi bunları aynı anda geliştirmeye başlayabilir (Cohen, 2007). Daha yüksek alışveriş faktörleri, dönüşümcü liderliğe, adalet ve örgütsel destek algılarına atıfta bulunur (Cohen, 2007).

Cohen, organizasyona girdikten sonra araçsal bağlılığın, daha fazla zaman ve bilginin gelişmesini sağlayacak olan duygusal bağlılıktan daha hızlı gelişmeye başladığını ileri sürmektedir. Araçsal bağlılık biraz sıkı bağlılık olarak görülüyor, çünkü bu çok somut bir değişime dayanıyor. Bu nedenle, bu tür bir değişime yatırım yapan şirketler, başka şirketlerden ödüller konusunda daha iyi bir teklif aldıkları takdirde, kişilerin şirketi kolayca değiştirebileceğini akılda tutmak zorundadır. Karşılaştırmada, duygusal bağlılık en yüksek ve en derin bağlılık düzeyi olarak görülmekte ve araçsal bağlılık bunun nasıl oluştuğunu da etkilemektedir. Yüksek düzeydeki ihtiyaçlar, çalışanların bağlılık düzeylerinin yükseltilmesinde önemli bir rol oynar. Bu yüzden şirketler uzun vadede daha fazla dikkat etmelidir (Cohen, 2007).

Akılda tutulması gereken husus, kişinin önceki çalışma deneyimlerinin ve bağlılık deneyimlerinin her zaman yeni istihdama geçerken eğilimi etkileyeceğidir (Cohen, 2007). Bu nedenle, kişinin eğilimini etkileyen hususların etkilenmesi neredeyse imkânsızdır.

Örgütsel Bağlılık İçin Zorluklar

Bugünün dünyası genel olarak ve devam eden ekonomik durum örgütsel bağlılık için çeşitli zorluklar getiriyor. Ekonomik zorluklar döneminde, şirketlerin yüksek bağlılığa sahip işgörenlere sahip olması daha fazla önem arz eder. Kriz dönemlerinde kurumların hayatta kalmasını sağlamak önemli bir faktördür. Ancak kurumun/şirketin ekonomik durumu iyi duruma geldiğinde daha iyi pazar pozisyonuna sahip olması uzun vadede daha önemlidir. İşine ve dolayısı ile

örgütlerine bağlı çalışanlara sahip olmak, şirketlere yetenek stratejilerinde ve taklit edilmesi zor iş sonuçlarında açık bir rekabet avantajı verir (Shahid & Azhar, 2013). Bugünlerde böyle bir avantaj elde etmek zordur. Global rekabet, ekonomik güçlükler, tekeli piyasalar ve ekonomiler, yeni teknolojiler ve bu konudaki gelişmeler ve tüketici tercihleri yapılan işleri ve ortamları daha az tahmin edilebilir hale getirmektedir. Bu koşullar, şirketleri, verimli ve hayatta kalabilmeleri için dış kaynak kullanmaya, küçülmeye ve yeniden yapılanmaya itebilir (Meyer, 2009). Bu koşullar altında, şirketlerin çalışanlarına ve çalışanların da örgütlerine bağlı kalmasını zorlaştırır (Ruokolainen, 2011).

Ekonomik olarak çalkantılı olan bu dönemde, bağlılığın bu durumdan nasıl etkilendiğini görmek ilginçtir. Cohen(2003), bununla ilgili olarak değişen ortamlarda çalışanlara örgütleriyle hâlâ özdeşleşip özdeşleşmediklerini, örgütlerine nasıl bağlandıklarını ve bunları hangi faktörlerin etkilendiğini sormanın çok önemli olduğunu ifade etmektedir.

Markovits, Boer ve VanDick (2013) çalışmalarında Yunanistan'daki ekonomik krizin, çalışanların bağlılıkları dahil olmak üzere işle ilgili tutumlarına olan etkilerini incelemişlerdir. Boyutsal araştırmalarında ilk örneklem, krizden önce 2004 ve 2007 yılları arasında, ikinci örneklem ise 2011-2012 yılları arasında krizin ortasında toplanmıştır (Markovits, Boer, & van Dick, 2013). Yaşananların çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Meyer ve Allen'ın üç bileşenli örgütsel bağlılık kavramını kullanarak, ikinci örneklemde duygusal bağlılığın anlamlı olarak daha düşük olduğunu bulmuşlardır. İş ortamında duygusal durumun kriz sırasında olumsuz etkilenmesi dolayısıyla bu durum beklenen bir sonuçtur. Buna mukabil, beklenenin aksine, devamlılık bağlılığında önemli bir fark görülmemiştir. Yani, ekonomik kriz nedeniyle sınırlı istihdam olanağı olmasına rağmen, bireyler mevcut durumlarından ayrılmanın doğuracağı kişisel maliyetin durgunluktan önceki dönemle benzer olacağını ifade etmişlerdir. Son olarak, normatif bağlılıkta da düşme tespit edilmiştir. Markovits ve diğ. (2013), "bu bağlılık biçiminin derin köklere dayandığını ve sosyalleşme sürecinden, aileden, okuldan ve toplumdan kaynaklanan değer ve inançlardan etkilendiğini" ileri sürmüşlerdir. Bu değişimin Yunanistan'da piyasalardaki durgunluğun başlamasından sadece iki yıl sonra, bu kadar çabuk görülmesi dikkate şayandır. Sonuç olarak, dış koşulların bireylerin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Diğer taraftan, günümüzde örgütsel bağlılığın önemini koruyup korumadığı da tartışılmaktadır. Enache, Sallan, Simo ve Fernandez (2013), çalışmalarında şirketlerin günümüzde ömür boyu istihdama söz vermedikleri ve bireylerin kariyerleri boyunca iş örgütlerini değiştirmeye giderek daha fazla istekli oldukları için, asıl önemsedikleri şeyin örgütsel bağlılıktan ziyade, kariyer oryantasyonu olduğuna dikkat çekmektedir. Buna göre çalışanlar, kariyerlerinin potansiyelini keşfederek, duygusal olarak daha tatmin edici hayatlar aramaktadırlar.

Enache ve diğ. (2013) çalışmalarında çağdaş kariyer kavramının bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışanlar, kendi kariyerlerini ve mesleki gelişimlerini şekillendirmede daha aktif rol almışlardır, bunu sürekli öğrenim fırsatları, gelecekte pazarlanabilirlik ve psikolojik olarak anlamlı çalışmalar için olanaklar yaratarak yapmışlardır. Bu anlamda “onları istihdam eden örgütlerden ziyade, kendi kariyerlerinin, gelişimlerinin ve mesleki kaderlerinin mimarları kendileri olmuşlardır” (Enache ve ark. 2013). Bu kavram şirketler için hala çok önemli olduğu için, insan kaynakları örgütlerinin bu zorluklarla başa çıkmanın yollarını bulmaları gerektiği ifade edilebilir.

Örgütsel Bağlılığın Faydaları

Bireyin, örgütüne bağlı olması, örgüt için olduğu kadar çalışan için de birçok olumlu sonuçlar verebilir. Çalışan açısından oluşan faydalardan biri, bağlılığın çalışanın refahını etkileme potansiyelidir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Ayrıca, bağlılık çalışanın iş tatminini de artırmaktadır (Shahid ve Azhar, 2013). Örgütler çalışanlardan çeşitli şekillerde faydalanabilir. Geniş ölçekte kurumun etkinliğini etkileme potansiyeli vardır (Meyer ve Herscovitch, 2001). Çalışanların iş hacmini azaltarak organizasyondan ayrılma olasılığı daha düşüktür (Allen ve Meyer, 1990). Aynı derecede önemli olan Shahid ve Azhar (2013), çalışanların genellikle işleri çok iyi sistemler olmaksızın bile yapabildiklerini ve kurumlarda daha yüksek üretkenlik için anahtar olduklarını belirtmektedir.

Örgütsel bağlılıkla birlikte ilişkilerin gelişmesi ve örgütün performansının artması beklenir (Rylander, 2003). Özellikle duygusal bağlılığın örgütsel performans ölçütleriyle pozitif korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir (Wright, Gardner, Moynihan ve Allen, 2005). Wright ve arkadaşları, çalışmalarında altı performans ölçütü kullanmışlardır. Bunlar, işçilerin maaşları, iş kaliteleri, fire miktarları,

retkenlikleri, işletme giderleri ve karlılıkları idi. Sonuçta rgtsel performans ve duygusal bağlılık ile tüm bu ölçütler arasında güçlü bir bağlantı tespit edilmiştir (Wright ve ark, 2005). Ancak bu ikisinin nedenselliği konusunda emin olmak için daha fazla araştırma ile desteklenmesi gerekmektedir. Bir başka ifade ile hangisinin diğerine sebep olduğu konusunda bazı şüpheler vardır (Mayer, 2007).

Örgütsel Bağlılığın Nedenleri

Örgütsel bağlılık örgüt dışındaki bazı faktörlerden de etkilenmektedir; temel olarak bunlar yeni iş fırsatları, sektörün içinde bulunduğu durum, işsizlik oranı ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi. Bir kişinin bir alanda uzmanlık elde edebilmek maksadıyla yaptığı çalışmalar neticesinde, mesleğinin önemli hale gelmesi, profesyonelliği de beraberinde getirmektedir. İşinde profesyonel kişilerin çalıştıkları örgütlerin de kurumsal olması, çalışan ile örgütün hedeflerini uyumlaştırması nedeniyle örgütsel bağlılığın gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Sektörün zayıf ilerleyişi, ülke ekonomisinin kötü durumda olması gibi durumlar da, çalışanın işten ayrılışını zorlaştırarak örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Uyguç ve ımrın, 2004). İş bulma olasılığının mümkün olmadığını düşünen kişilerin de devamlılık bağlılık artmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık genel bir ifadeyle, çalışanların örgüte olan bağlılık ve sadakatini ifade etmektedir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık yaşayan çalışanlar şirketin kültür, değer ve hedeflerini benimsemekte ve örgüt başarısı için emek harcamaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılığın oluşmasında, örgüt özellikleri ile çalışanın özelliklerinin uyum sağlaması oldukça önemli olmaktadır. Bu sebeple, işe alımla başlayan süreçte, kişilere örgütsel hedef ve değerler net bir biçimde anlatılarak örgütsel bağlılığın oluşmasına baştan katkı sağlanabilmektedir. (Genç, 2014).

Günümüzde artan rekabet koşullarıyla birlikte örgütlerin çabasının büyük çoğunluğu, doğru ve kaliteli ürün sonucunun sağlanması en büyük unsur olan çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını artırmak üzerinedir. Çalışanlarda rgtsel bağlılığın oluşması, verimli çalışmayı önemli ölçüde etkilemekle birlikte, çalışanların örgüte karşı olan tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde belirlemektedir. Birey-rgt arasındaki ilişki olarak ifade edilen örgütsel bağlılık, örgütsel verimliliğin en önemli nedenlerinden biridir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması, devamsızlık, işe

devam etme gibi örgütün önemli çıktılarını etkilemektedir. Yüksek performanslı çalışanların çalıştıkları firmadan ayrılmamaları, aynı zamanda o örgütün devamlılığı anlamına da gelmektedir. Bağlılık arttıkça, örgütün de gücü artmaktadır. Bu nedenle örgütlerin, özellikle yüksek performans sergileyen çalışanlarını kaybetmemeleri için çaba sarf etmesi gerekmektedir (Özutku, 2008).

Örgütsel Bağlılık Türleri

Örgütsel bağlılık konusunda çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Bunlar (Balay, 2014);

1. Etzioni'nin Sınıflandırması; Örgütsel bağlılık ile ilgili Etzioni'nin sınıflandırması en olumsuz uçtan en olumlu uca doğru aşağıdaki şekilde modellenenir.



Şekil 3 : Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırması

Yabancılaştırıcı bağlılık; örgütü zararlı gördüğü zaman ortaya çıkarken, hesapçı bağlılık; işgören güdülerini gerçekleştirecek şekilde ayarladığında, moral bağlılık ise beklenti ve standartlar içselleştirildiğinde meydana gelir.

2. Wiener'in Sınıflandırması; Örgütsel bağlılığı iki boyutta ifade etmektedir. Bunlar; araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral) ayrımına dayanır. Araçsal bağlılık; hesapçı, çıkarıcı, kendi çıkarları için bağlanma, moral bağlılık ise içselleşmiş baskılar nedeniyle örgüt amaçlarını gerçekleştirecek şekilde davranmaktır.
3. Allen ve Meyer'in sınıflandırması; Bu sınıflandırmada örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üçe ayırmıştır. Örgütsel davranış kitaplarında örgütsel bağlılık boyutları olarak genellikle bu sınıflama kabul edilmekte ve açıklanmaktadır. Bu nedenle bu sınıflama ayrıntılı olarak başka bir başlık altına açıklanmıştır.
4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması; özdeşleşme, uyum ve içselleştirme

olarak üç ayrı boyutta sınıflandırılmıştır.

5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması; Katz ve Kahn işgörenin örgütsel bağlılığı, iç ve dış ödüllerin birleşiminin sonucu olarak görmüşlerdir.
6. Buchanan II'nin Sınıflandırması; örgütsel bağlılığı, özdeşleşme, sargınlık ve sadakat olarak gruplamıştır. Özdeşleşme, örgüt amaç ve değerlerinin kendi amacıymış gibi benimsenmesidir. Sargınlık; işgörenin iş rolü eylemlerine psikolojik olarak bağlanmasıdır. Sadakat ise işgörenin örgüte duygusal hisselerle içten bağlılık göstermesidir.
7. Mowday'ın Sınıflandırması; tutumsal ve davranışsal olarak bağlılık ayırımını yapmıştır. Tutumsal bağlılık; işgöreninin örgütsel amaçlarla özdeşim kurarak çalıştığı bağlılıktır. Davranış bağlılığı ise işgörenin davranış faaliyetlerine bağlılığından doğar.

Allen ve Meyer, (1990) örgütsel bağlılık modelini; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık, O'Reilly III ve Chatman (1986) ise, uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme olarak gruplamıştır. Weiner (1982), araçsal bağlılık, normatif bağlılık, Katz ve Kahn (1977), araçsal devre-anlatımsal devre ve Mowday ve diğerleri (1982), davranışsal ve tutumsal bağlılık ayırımı yapmışlardır. Buchanan II (1974), özdeşleşme, sarılma ve sadakat olarak, Etzioni (1975) ise olumsuz/yabancılaştırıcı, nötr/hesapçı ve pozitif/moral bağlılık şeklinde farklı bir gruplama yapmıştır (Balay, 2014).

Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Boyutları

Araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramına farklı tanımlar getirmişlerdir. Konuya farklı açılardan yaklaşmış olsa da önemli bir ortak noktaya varılmıştır. Bu da, örgütsel bağlılığın artmasıyla işten ayrılma niyetinde azalma olacaktır.

Allen ve Meyer, genel olarak örgütsel bağlılığın gerçekleşebilmesi için üç unsurun olması gerektiğinden bahsetmektedir; istek, ihtiyaç ve zorunluluk. Bu üç unsurun en büyük ortak noktası ise, işten ayrılma niyetlerini azaltması olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1991). Allen ve Meyer'e göre, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık birer bağlılık türü olarak değil, birer bağlılık bileşeni olarak düşünülmelidir. Çünkü, bir çalışanın örgüte olan bağlılığı bu üç bileşenin farklı düzeylerinden meydana gelmektedir. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, bir çalışan yüksek düzeyde örgütsel bağlılık yaşarken, bu

bağlılığın temelinde zorunluluk hissedebilmektedir. Ya da, bir çalışan, örgütten ayrılmanın getireceği maddi olumsuzlukların sonucunu düşünerek örgütsel bağlılık gösterebilmektedir (Meyer ve Allen, 1997; Aktaran: Çakar ve Ceylan, 2005).

1. Duygusal bağlılık; örgütsel bağlılığın en önemli türü olarak kabul edilen duygusal bağlılıkta bireyler, örgütlerini ve yöneticilerini sevmekte ve onlara saygı duymaktadır. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık modelinde de gösterildiği üzere, bireyin iş tecrübeleri ve kişisel özelliklerinin birleşimi sonucunda oluşmaktadır (Mowday vd., 1982:19). Güçlü duygusal bağlılık hisseden bireyler ise işten ayrılma isteği göstermemektedir. (Aşan ve Özyer, 2008) Allen ve Meyer tarafından tutumsal bağlılık türü olarak nitelendirilen duygusal bağlılıkta bireyler, örgütte kalmaya mecbur oldukları için değil kendi istekleriyle işte kalma davranışı göstermektedir (Meyer ve Allen, 1991). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, duygusal bağlılıkta bireyler, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmekte ve bu nedenle de bu bağlılık türü oldukça önemli görülmektedir (Gümüştekin ve Emet, 2009) Duygusal bağlılığın sağlanmasında etkili olan bazı faktörler bulunmaktadır. Allen ve Meyer bu faktörleri iki grupta toplamıştır. Bunlar: iş tecrübesi ve kişisel özelliklerdir. Yapılan araştırmalara göre ise iş tecrübesi, duygusal bağlılığa etki eden en önemli faktör olarak düşünülmektedir. İş tecrübesinin psikolojik olarak bireyleri daha çok etkileyip, işteki tatmin düzeyini artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır (Özutku, 2008).

Çalışmalar sonucunda, kişisel özelliklerin de duygusal bağlılıkla ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel özellikler kendi içerisinde demografik (cinsiyet, yaş, çalışma süresi) ve yapısal değişkenler (değerler, kişinin yapısı) olarak ikiye ayrılmaktadır. Örneğin, çalışma süresinin artması ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal bağlılığa etki eden diğer faktörler ise, iş süreçlerine katılımın sağlanabilmesi, eşitlik ve geri bildirim olmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005).

2. Devamlılık bağlılığı; Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütte çalıştığı süre boyunca elde ettiği kazanımları (emek, para, statü, kıdem), örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği düşüncesiyle gerçekleşen bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler, örgütten ayrılmaları durumunda katlanmak zorunda oldukları maliyeti bilmektedirler. Çalışanlar, işten ayrılmaları durumunda alternatifleri olmadıkları için işte kalmaya devam etmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Bu bağlılıkta birey, mecburiyet hissi yaşayarak çalıştığından dolayı örgüt için fazlaca bir

çaba sarf etmemektedir. (Tutar, 2007). Örgütün sağlamış olduğu imkanlar ve kişinin örgütteki kıdemi gibi sebeplerle bu bağlılık ortaya çıkmaktadır (Gül, 2008).

Devamlılık bağlılığının performansa etkisi diğer bağlılık öğelerine göre düşük olduğundan örgütler tarafından çok da tercih edilen bir bağlılık değildir. Devamlılık bağlılığı hissederek çalışan bireyler, iş olanaklarının az olması sebebi ve finansal zarara uğramak endişesiyle işine devam etmektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004). Bu bağlılığı belirleyici iki temel faktör, iş alternatiflerinin olmayışı ve örgüte yönelik yapılmış olan yatırımlardır. Bir ihtiyaca bağlı olarak örgütte kalma isteği oluşmaktadır. Ancak bağlılığın, örgüt ya da birey üzerinde olumlu herhangi bir etkisi olmamaktadır (Wasti, ve ark., 2008). Özellikle, iş alternatifleri mevcut olduğunda bu bağlılık düzeyi de azalmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

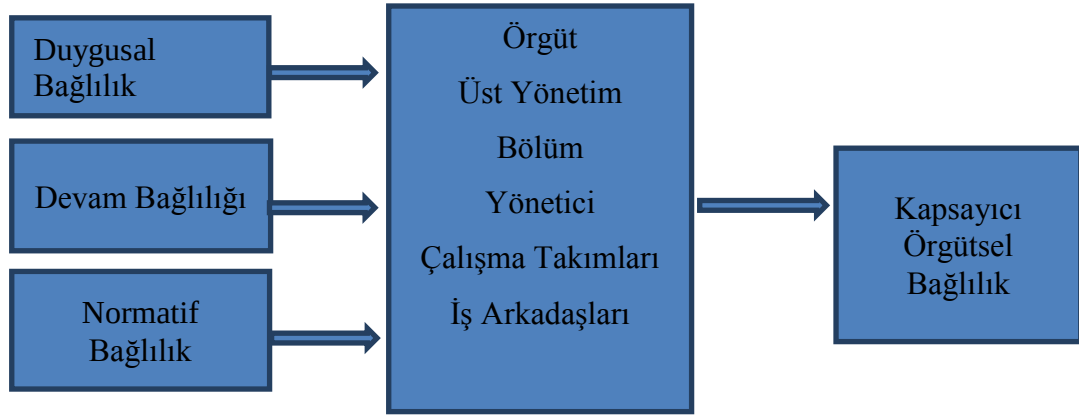
Bu bağlılıkta, örgüte ve bireyin kendisine yapılan yatırımların maliyeti işten ayrılmanın maliyetinden fazla ise örgüte olan bağlılık artmaktadır. Özetle, kişinin devamlılık bağlılığı hissetmesindeki en önemli etkeni örgütte kalma ihtiyacı oluşturmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Çalışanlar, örgütten ayrılmaları sonrasında karşılaştıkları maliyetlerle örgüte devam etmeleri sonucunda fayda sağlayacağı kazanımları karşılaştırarak devamlılık bağlılığını hissetmektedir. Çalışanın yapmış olduğu yatırımlar ve iş alternatiflerinin az olması sebebiyle gerçekleşen devamlılık bağlılığı, çalışanın verimliliğine katkı sağlamamaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

3. Normatif bağlılık; çalışanın kendisini organizasyonda kalma konusunda zorunlu hissetmesi şeklinde açıklanmaktadır. Çalışanın hissetmiş olduğu bu zorunluluğu, inandıkları ile ahlaki değerleri oluşturmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Çalışanlar bu bağlılıkta, ahlaki yönden bir yükümlülük hissetmektedir (Meyer ve Allen: 1991). Normatif bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütüne bağlı olmayı bir vazife olarak algılamaktadır. Ayrıca, normatif bağlılık hisseden bireyler örgüte devam etmenin doğru davranış olduğunu düşündüğünden, bu bağlılık türü, duygusal ve devamlılık bağlılığından farklılık göstermektedir (Wasti ve ark., 2008).

Çalışanlar, normatif bağlılıkta hissettikleri baskı sonucunda, örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik hareket etmektedir (Allan ve Meyer, 1990). Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüte devam etmenin ahlaki açıdan doğru olduğuna inanmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004). Örgütsel bağlılığın normatif bakış açısı, temelde 2 şekilde gelişmektedir. Birincisi, bireylerin ailesel ve kültürel sosyalizasyon deneyimleri ve buna bağlı olarak örgüt içerisinde gerçekleşen örgütsel

sosyalizasyon deneyimleridir. Bu sebeple örgütler, özellikle örgüt içerisinde gelişen bu süreci önemseyerek normatif bağlılığı gerçekleştirebilmektedir (Özutku, 2008). Normatif bağlılığın gelişmesinde ikinci olarak, çalışanlar için yapılan eğitim harcamaları etkili olmaktadır. Bu harcamalar sonucunda çalışan, kendisini örgüte karşı borçlu, örgüte devam etme konusunda zorunlu ve normatif olarak bağlı hissetmektedir. Çalışanın bu bağlılığın sona ermesi, borcunu ödemesi ile gerçekleşecektir (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılığın bu üç türü birleşerek kapsayıcı bir bağlılık türünün gelişmesini sağlayabilmektedir. Ancak bu bağlılık türlerin önemi ve ağırlığı işgörenden işgörene değişebilir (Özkalp ve Kirel, 2016).



Şekil 4 : Kapsayıcı Örgütsel Bağlılık ve Etkenleri (Özkalp ve Kirel, 2016)

Sonuç olarak her bir tür bağlılık, çalışanı bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Ancak nedenler farklılaşmaktadır. Buna göre devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar ihtiyaç duydukları için, duygusal bağlılığı güçlü olan işgörenler istedikleri için ve normatif bağlılık düzeyleri yüksek olan işgörenler ise zorunlu oldukları için, işyerinde kalmayı tercih ederler. Ayrıca farklı bağlılık türlerinin farklı etkilerinin ve sonuçlarının olması kaçınılmazdır (Çetin, 2004).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireylerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeyine göre, örgütler olumlu ya da olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Bir organizasyonda örgüt iklimi işgören tarafından uygun görüldüğünde ve kabul edilebilir olduğunda örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olmakta ve örgüt açısından olumlu sonuçlar elde edilmekte iken, aksi

durumda işgörenlerde düşük seviyede bağlılık gerçekleşmekte ve bu durumda örgüt açısından olumsuz sonuçlar söz konusu olabilmektedir. Yapılan 27 araştırmanın bir değerlendirmesi, bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin işe yeni başlayan çalışanlarda en yüksek düzeyde olduğunu, daha tecrübeli çalışanlarda ise bu ilişkinin oldukça zayıf olduğunu ortaya koymuştur. Örgütler açısından günümüzde rekabet ortamında hayatta ve ayakta kalabilmek yalnızca işgörelere verilen ücret ile alakalı değildir. Başka faktörlerin önemli olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenleri bilmek önem arz etmektedir. Günümüzde örgütsel bağlılık, işletmelerin önemle üzerinde durdukları bir konu haline gelmiştir (Yüce ve Kavak, 2017).

Farklı bağlılık şekilleri, davranışlar üzerinde farklı etkilere sahiptir. Bir araştırma, yönetsel duygusal katılımın devamlılık bağlılığından ziyade daha çok örgütsel performansla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir araştırma ise, devamlılık bağlılığının işi bırakma niyetinin azalması ile ilişkili olduğunu fakat aynı zamanda artan bir devamsızlık yapma isteği ve düşük iş performansı ile da bağlantılı olduğunu işaret etmiştir. Bu sonuçlara göre devam bağlılığı aslında gerçek bir bağlılık türü değildir. Devam bağlılığı; işverene duygusal bağlılık(sadakat) ya da normatif bağlılıktan (zorunluluk) ziyade, bir işgörenin daha iyi bir işe sahip olma imkânı olmadığı için işverenine elinin mahkûm olması olarak ifade edilebilir (Robbins ve Judge, 2012).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etkenler

Örgüte bağlılık düzeyi düşük olan bireyler farklı iş fırsatlarına yönelmektedir. Bu da, şirketlerin işgücünü kaybetmemek için tedbir almasını ve insan kaynaklarının daha etkin kullanılmasını gerektirmektedir (Gülbüz, 2011).

Örgütsel bağlılığın düşük düzeyde gerçekleşmesi öte yandan, bireylerin yaratıcılıklarının öne çıkması açısından fayda sağlamaktadır. İnsan kaynaklarının etkin kullanımı gerçekleşirse de, ciddi problemler rahatlıkla atlatılabilecektir (Bayram, 2005). İlimli örgütsel bağlılıkta çalışanlar, örgütün yalnızca bazı değerlerini benimsemektedir. Bireyler kurumun beklentilerini karşılarken kişisel değerlerini de korumaya çalışmaktadır. Öte yandan çalışanların işten ayrılma davranış düzeyleri de düşüktür(Tüfekçi, 2016). Bütün bunların dışında, ılımlı örgütsel bağlılık sonucunda çalışanlar arada kalma duygusu yaşamakta ve verimsiz olabilmektedir (Bayram, 2005).

Örgüte karşı yüksek bağlılık gösteren çalışanlar, üst düzey performans

gösterme ve işyerinde çalışma arkadaşlarına uyum gösterme gibi olumlu davranışlar sergileyebilmektedir (Bayram, 2005). Bütün bu özelliklerin yanında üst düzey örgütsel bağlılığın neticesinde, bireylerde örgütsel değerlere karşı da güçlü bir bağlılık görülebilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

İş Doyumu

Örgütlerin sürdürülebilirliğinde en önemli noktalardan birisi, çalışanların örgüte dahil olabilmeleridir. Örgüt amaç ve hedeflerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi, örgütü ileriye taşıyacaktır. Bu noktada çalışanların işlerinde tatmin olmaları kritik bir konudur.

Literatür incelendiğinde iş doyumunun tanımlanması konusunda ortak bir yargıdan bahsetmek mümkün değildir. Bu noktada iş doyumuna ile ilgili bir çok farklı tanımlamalarla karşılaşmaktadır.

- Hackman ve Oldman (1975) iş doyumunu, bireylerin örgütte yaptıkları işlerden mutluluk duymaları şeklinde tanımlamaktadır.
- İş doyumuna, iş organizasyonlarının verimliliği ve etkinliği açısından en önemli faktörlerden birisidir. İş doyumunda mantık, memnun bir çalışanın mutlu olması ve mutlu bir çalışanın başarılı bir çalışan olmasıdır (Aziri, 2011).
- İş doyumuna, elde edilen maddi kazanımlar ve çalışanın birlikte iş yapmaktan zevk aldığı arkadaşlarıyla bir çıktı yaratmasının sağladığı mutluluktur (Şimşek ve ark., 2003).
- İş doyumuna, iş ile ilgili çeşitli yönlerle karşı sergilenen tutumların ve elde edilen çıktıların, beklentileri karşılama düzeyiyle alakalı bir durumdur (Eren, 2014).
- İş doyumuna, çalışanların işlerine karşı memnuniyet hissine sahip olmaları ile ilgilidir. Bu noktada bireyler işleriyle kendini gerçekleştirme imkanı bulurlar, ve ücret, çalışma koşulları, iş ve sosyal çevre gibi faktörlere ilişkin olarak işe karşı tutumları olumlu olarak gerçekleşir (Çetin ve Basım, 2011).
- İş doyumuna, yaşamla ilgili genel memnuniyetin veya kişisel refahın bilişsel değerlendirilmesinin ana bileşenlerinden biridir (Zalewska, 1999).
- İş doyumuna, bir işin her yönüyle memnuniyetinin toplamıdır (Kabir, 2011).
- İş doyumuna kavramının, işe ve örgüte bağlılık, işe zamanında gelme,

yabancılaşma, iş performansı ve işten ayrılma gibi değişkenlerle ilişkili olması, bu kavramın örgütler açısından önemini belirtmektedir(Bakker, Demerouti ve Schaufeli 2008'den aktaran Eryılmaz, 2017).

Neoklasik yönetim anlayışıyla birlikte çalışanların iş doyumunun sağlanması görüşü önem kazanmıştır. İnsan, yönetim anlayışında en önemli kaynak olarak görülür. Çalışanlarının doyum düzeylerini yükselten işletmeler, verimliliklerini arttırarak sürdürülebilir bir ortam yaratabilirler (Telman ve Ünsal, 2004).

Rekabetin üst düzeyde gerçekleştiği konjonktürde örgütlerin başarısında iç dinamiklerin etkisi çok fazladır. İç dinamiklerden öne çıkan faktörlerden biriside iş doyumudur. Üretim faktörlerinden en önemlisi olan insanın memnuniyeti, örgütlerin performansı üzerinde pozitif etki yaratarak, başarılı bir yapının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bununla birlikte işgörenlerin uyumu, adil bir ücret sistemi ve yükselme imkanlarının sunulması, çalışan odaklı yönetim yapısı gibi örgütsel faaliyetlerin olması, çalışanların iş doyum düzeylerini arttıracaktır. İş doyumunun artması, örgütün büyümesini, işleyişini, başarısını ve istikrarını olumlu yönde etkileyecektir (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005).

İşletmelerin iş doyumunu sağlayabilmesinde dikkat etmeleri gereken çeşitli noktalar vardır. Bunlar; iş rotasyonu, zenginleştirme, çalışanın yetenekli olduğu alanların ortaya çıkarılması, duygusal desteğin arttırılması, performans özelliklerinin iyileştirilmesi, problemlerin çözümüne çalışanların daha fazla dahil edilmesi, örgütsel amaçlara bağlılığın arttırılması ve motivasyon unsurlarının arttırılmasıdır (Çetin, 1999).

İşgörenin iş doyum düzeyi zamansal açıdan farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin bireyin çalışmasının neticesinde elde ettiği doyum ile çalışma esnasında hissettiği doyum düzeyi birbirinden farklıdır. İşgörenin hissettiği duruma göre doyum, içsel ve dışsal olarak sınıflanabilir. Çalışmanın karşılığı elde edilen dışsal ödüllerle hissedilen doyum “dışsal doyum”, çalışma sırasında içsel olarak hissedilen doyum ise “içsel doyum” ifade edilebilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2016). İşgören örgütün amaçlarını gerçekleştirmeyi kabul ederken kendi ihtiyaçlarının da karşılanacağını düşünerek çalışmaya başlar. İşgören harcamış olduğu emek ile beklentilerinin karşılanması arasında denge olmadığını düşünmeye başladığında iş doyumsuzluğu durumu ortaya çıkar. İşgörenlerle varlığını sürdüren örgütler, iş doyumunu düşük işgörenler nedeniyle iş terkinin ve devamsızlığın çok olması

durumunda varlığını sürdürmekte zorlanırlar. Yöneticilerin en önemli görevleri; üretimle birlikte işgörenin işten doyumunu da sağlamaktır. İşgören işten bekledikleri ile elde ettiklerini kıyaslar. Ayrıca iş yerinde kendisinin harcadığı emek ile elde ettiklerini kendisine denk saydığı işgörenlerle karşılaştırır. Karşılaştırma sonucunda elde ettikleri eşit ya da daha fazla ise iş doyumunu gerçekleştirir. Bu değerlendirme sonucunda denklik durumunun oluşması iş doyumunu için gerekli temel duygu durumudur (Başaran, 2008). Bireylerin amaçlarına ulaşmasını engelleyen örgüt içi veya dışın kaynaklanan nedenler ile kendisinden kaynaklı engeller, zaman zaman işgörenlerin karmaşık duygu ve düşünceler yaşamasına yol açabilmektedir. Böyle durumlar, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı da etkileyebilmektedir. Örgütlerin sağlıklı büyümesi, gelişmesi ve hedeflerine ulaşması için işgörenlerin ruhsal ve bedensel sağlıkları göz ardı edilmemelidir (Samadov, 2006).

İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

İş doyumunun teorik temelleri araştırıldığında, doğrudan iş doyumunun çalışıldığı kurama ulaşılammıştır. İş doyumunu sistematik olarak ilk kez iş doyumunun incelenmesi ve güdülenme kuramlarının ortaya konmasıyla incelemeye konu olmuştur. Ancak, güdülenme kuramlarından hiçbirisi tek başına iş doyumunu ve güdülenmeyi bir bütün olarak açıklayamamıştır. Bunun nedeni; insan tutum ve davranışlarının karmaşıklığıdır (Toker, 2007). İş doyumunu açıklamada güdülenme kuramlarından yararlanılmasının nedeni; ihtiyaç-doyum-yeni ihtiyaçlara güdülenme döngüsüdür. Güdülenme kuramlarında ihtiyaçların karşılanması doyum, karşılanmaması ise doyumsuzluk olarak kabul edildiğinden güdülenme kuramları doyum kuramları olarak da kabul edilmektedir.

Çalışanlar, işletmeler için en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklardır. Bu kaynak işletmelerin başarısında büyük rol oynamaktadır. Çalışanların performansının yüksek olması ve verimliliklerinin artması için işlerinden memnuniyet duymaları gerekmektedir. Bu çerçevede, çalışanların memnuniyetleri ve memnuniyetlerinin nasıl gerçekleştirilebileceği hususu gündeme gelmeye başlamıştır (Erdil ve ark., 2004:).

İş doyumunu, çok yönlü ve çok karmaşık bir olgudur. Özellikle 1930'lu yıllardan sonra bu olgu ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış ve bazı kuram ve teoremler oluşturulmuştur (Erdil ve ark., 2004).

Güdüleme kuramlarından bazıları güdülenmenin yanında iş doyumunu da incelemiştir. Bunlar, Maslow tarafından ortaya konan ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg tarafından ortaya konan Çift Faktör Kuramı ve Adams tarafından ortaya konan Eşitlik Kuramıdır. Ayrıca, Hackman ve Oldham tarafından ortaya konan İş Özellikleri Modeli ile Smith, Kendall ve Hulin'in Cornell Modeli de iş tatminini açıklamaya yönelik olarak oluşturulan temel kuramlardandır (Toker, 2007). Bu çalışmada beklenti kuramlarından; İş Özellikleri Modeli ile Cornell Modeli açıklanmaya çalışılmıştır.

İş Özellikleri Modeli

Hackman ve Oldham, iş motivasyonu ve doyumunu açıklayan İş Özellikleri Kuramını geliştirmişlerdir(1975). Kuram, 1950'li ve 1960'lı yıllarda ortaya atılan iş zenginleştirme, iş genişletme programlarının bireyler üzerindeki etkilerini araştırma üzere bireyin iş motivasyonu ve doyumuna etki eden içsel faktörlerle ilgilenmiştir. Bu teori bazı yazarlar tarafından “model” ve bazıları tarafından ise “kuram” olarak tanımlanmıştır. Bu teori/kuram/modele göre, bir işte beş temel özellik bulunur. Bunlar; beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik ve geri bildirimdir (Bilgiç, 2008).

Beceri çeşitliliği, işgörene iş yapımı esnasında birden fazla becerisini kullanma izninin verilmesidir. Örneğin, bir işgörenin işini yaparken zihinsel ve fiziksel becerilerini birlikte kullanması gibi. Görev kimliği; bir işin baştan sona kadar aynı iş gören tarafından yapılıp yapılmaması durumunun fotoğrafıdır. Görevin anlamlılığı ise; işin diğerlerinin yaşamlarında önemli farklılık yaratıp yaratmadığının fotoğrafıdır. Mesela, bir öğretmen işinde öğrencilerinin hayatlarına anlamlı katkı yapıyorsa icra ettiği görev anlamlıdır. Bir başka kavram ise özerkliktir. Özerklik; bir kimsenin işinde yaşadığı serbestlikle ilgilidir. Öğretmenlik mesleği, özerkliğin ve sorumluluğun yüksek olduğu bir meslek olarak bilinmektedir. Bir başka kavram ise geribildirimdir. Geribildirim; işgörenin yaptığı işin doğru olup olmadığının işin sonucundan öğrenilmesi ile ilgilidir. Örneğin, bir bilgisayar programcısı yaptığı programın çalışıp çalışmadığını bilgisayarı açtığında hemen anlayabilir. Çünkü program yanlışsa bilgisayar çalışmayacaktır (Bilgiç, 2008).

Bu nitelikler bireylerde üç farklı psikolojik duruma neden olmaktadır. Bu durumlar ise çalışanların motivasyon ve iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Yapılan görev farklı becerilerin kullanımını gerektiriyor ise, görevler bütünlük içeriyor

ise ve yapılan iş önemli görülüyor ise bireyler işlerini anlamlı hissetmektedir. İş özerkliği bireyin sorumluluk duygusunu artırmakta geribildirim ise çalışanın yaptığı iş ile ilgili sonuçlar hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Bütün bu değişkenleri ölçmek maksadıyla yöneticilerden ve işgörenlerden veri toplamayı sağlayan İş Teşhis Anketi Hackman ve Oldham tarafından geliştirilmiştir (Toker, 2007).

Cornell Modeli

Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilen (1969) Cornell Modeli; iş doyumunu, çalışanın işi konusundaki hisleri veya iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkiler olarak görür. Araştırmacılar, bu duyguların, işgörenin mevcut alternatiflerle ilişkili olarak adil ve akılcı bir karşılık bulma beklentisi ile tecrübe ettikleri arasında farklılık algılamasından kaynaklandığını ifade etmektedir. Cornell çalışmalarının temelini referans çerçevesi kavramı oluşturmaktadır. Bu kavramı ilk kez Smith ve arkadaşları ortaya atmıştır. Referans çerçevesini, kişinin bir değerlendirme yaptığı esnada kullandığı içsel standartlar olarak ifade etmek mümkündür. Bu standartlar kişinin beklentileri, deneyimleri ve mevcut bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile alakalıdır. Smith ve arkadaşları, referans çerçevesi kavramından istifade ile iş doyumunun ölçülmesinde önemli olarak gördükleri işin kendisi, alınan ücret, işteki yükselme olanakları, control ve çalışma arkadaşları boyutlarını da dahil ettikleri İş Tanımlama Ölçeğini geliştirmişlerdir (Sun, 2002).

İş Doyumunu Etkileyen Etkenler

İş doyumuna etki eden faktörlere ilişkin olarak (Bingol, 1997), iş doyumunun işgörenin kişiliği, duyguları, ihtiyaçlarının şiddeti ve iş koşullarına bağlı olduğunu ileri sürmüştür. Oturmuş bir kişiliğe sahip işgörenler, işlerini sahiplenerek kendilerini gerçekleştirme aracı olarak işlerini yaparlarken bu durum onların daha fazla doyum yaşamasını sağlamaktadır. Ancak işgörenlerin örgütlerine karşı hissettikleri duygularının; yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve yaşadıkları toplumun sosyo-ekonomik durumuna göre değişebileceği dikkate alınmalıdır. Ayrıca yapılan işin zorluk düzeyi, fiziksel ve çalışma şartları (Charlie Chaplin'in "Modern Times" filmi bu konuda güzel bir örnek olarak izlenebilir.), işin toplumdaki kabul düzeyi ve çalışma karşılığında elde edilen gelirler de iş doyumunu etkiler. İşgörenin çalışması karşılığı elde ettiği gelirler beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamayacak olursa işgörende

psikolojik veya fizyolojik sıkıntılar ortaya çıkabilecektir. Bu durum; işgörenin işten soğumasına ve performansının düşmesine daha ileri düzeyde ise işten ayrılmasına neden olabilir (Bilgiç, 2008).

İşgörenin işdoyumunu etkileyen etkenler oldukça fazladır. Luthans (2010) iş doyumunu etkileyen etkenleri; yapılan iş, maaş, terfi fırsatı, denetim ve çalışma grubu olarak belirtmiştir. Bunlardan birincisi; işgörenin kişisel durumudur ki bu; çalışanın duyguları, düşünceleri, yapısı, istekleri ve ihtiyaçlarının düzeyidir. Bu noktada özellikle fiziksel ihtiyaçlar ile psikolojik ve güvenlik ihtiyaçları kritiktir. Diğer ana unsur işin durumudur. İşin durumu; fiziksel ve psikolojik durum ile bu durumun işgörenin beklentilerini ne kadar karşıladığı ile ilgilidir. İşin, çalışanın beklentilerini karşılama ölçüsünün büyüklüğü oranında işten elde edilen doyumun da büyük olması doğal bir beklentidir (Kök, 2006). İş doyumunda etkili olan bu etkenleri ayrı ayrı saymak yerine genel olarak; bireysel ve örgütsel etkenler olarak sistematik hale getirmek daha uygun bir yol olabilir.

İş Doyumuna Etki Eden Bireysel Etkenler

İş doyumuna etki eden bireysel etkenler; kişilik özellikleri, kişilerin değer yargıları, beklentiler, inançlar ve sosyo-kültürel çevre olarak sıralanabilir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bunun yanında Samadov iç etkenler olarak kişiliği, zekayı, cinsiyeti, yaşı, yeteneği, işte kalma süresini, mesleği, eğitim düzeyini, statüyü ve sosyo-kültürel çevreyi incelemiştir (Samadov, 2006).

İş doyumunu sadece iş koşullarıyla ilgili değildir. İş doyumunda kişilik de rol oynar. Araştırmalar, olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip olan insanların yani temel yeterliklerine ve içsel değerlerine inanan insanların, olumsuz benlik değerlendirmesine sahip olanlarla karşılaştırıldığında daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını göstermiştir. Olumlu öz benliğe sahip insanlar, işlerini hem yerine getirilmesi gereken ve gayret gerektiren iş olarak görürler hem de ilk fırsatta daha zor ve fazla gayret gerektiren işlere yönelme eğilimindedirler. Olumsuz öz benlik sahibi insanlar ise; kendilerine daha mütevazı hedefler belirler ve zorluklar karşısında daha çabuk vazgeçme eğilimindedirler. Bu yüzden onlar, olumlu öz benliğe sahip olanlara nazaran daha çok sıkıcı ve sürekli tekrarlamalı işlerde takılıp kalırlar (Robbins ve Judge, 2012).

Çalışanların, işlerine ilişkin tutumlarının, algılarının, istek ve beklentilerinin oluşmasında yaş faktörünün önemli bir etkisi vardır. Yaş olarak genç çalışanlar, ilk

defa işe yerleştirilmelerinde zorluk çekmektedirler. Ayrıca gençlerin iş seçiminde kişisel özelliklerine uygun işlerde çalışma isteği daha fazladır. İstedikleri tarzda bir iş ortamında çalışan gençlerde iş tatmini olumlu yönde etkilenmektedir. Bunun yanında gençlerin iş hayatı dışında daha ilgi çekici faaliyetler bulabilme durumu sebebiyle örgütsel bağlılıkları kuvvetli olamamaktadır (Güven, 2005).

Orta yaşlı çalışanlarda durum biraz farklı olmaktadır. İş ortamını tanıyan ve adapte olan orta yaş çalışanların iş doyumları genç çalışanlara oranla daha fazladır. Orta yaş grubu çalışanlar genellikle farklı iş tecrübeleri daha fazla olduğu için, diğer işler ile şu anki işlerini kıyaslama imkanlarına sahiptirler. Bazı orta yaş grubundaki çalışanlar, bir takım çalışma alışkanlıklarına sahip olmalarının yanında, iş değişikliği olanaklarının az olması sebebiyle, çalıştıkları örgüte daha iyimser yönlü bakış açısı sergilemektedirler (Eren, 1998). Orta yaşlarda düşen tatminsizlik seviyesi ilerleyen yaşlarda tekrar yükselişe geçecektir (Özaydın ve Özdemir, 2014).

İş doyumunda cinsiyet faktörünü araştıran çalışmalarda tutarlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Örneğin bazı çalışmalarda kadınların ve bazı çalışmalarda da erkeklerin iş tatmin düzeylerinin diğerlerine oranla daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bazı diğer araştırmalarda ise cinsiyetin iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı sonucunu ulaşılmıştır (Yılmaz ve Dönmez, 2013).

Toplumsal açıdan bakıldığında kadınlara ev hizmetleri, erkeklere ev dışında çalışma rolü yüklenmiştir. Bazı araştırmacılar, her iki eşinde profesyonelce çalışma hayatında bulunsalar bile, kadının ev ve çocukların sorumluluklarıyla ilgilenmesi onun iş hayatında tatminsizliğine neden olabilmektedir (Güven, 2005).

Yazında kadın ve erkeklerin motivasyonunu etkileyen unsurların birbirinden farklı olduğu sonucuna varan çalışmalar mevcuttur. Buna göre erkekler ve kadınlar benzer ya da aynı işleri eşit ölçüde çekici bulabilmektedir. Ancak, kadınların erkeklere göre aynı işten daha az beklenti içerisinde oldukları durumlarda, erkeklere oranla işten daha fazla tatmin olmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014).

Eğitim düzeyi bireylerin kişisel, teknik ve uzmanlık gelişimi üzerinde etkisi vardır. Bunun yanında çevresi ile ilişkileri, iş hayatı ve genel yaşantısı üzerinde de eğitim düzeyinin güçlü etkisinden söz edilebilir (Telman ve Ünsal, 2004). Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlara göre iş tatminlerinin daha düşük seyrettiği görülmektedir. Bireyler almış oldukları eğitime uygun pozisyonlarda görev almadıkları takdirde mutsuz olmaktadır. Bu mutsuzluk da iş tatmini düzeyinin düşmesine sebep olmaktadır. Farklı bir nokta ise, bireyin

sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerinin olduğu bir pozisyonda çalışması, bireyin stres yaşayarak ve endişeye kapılarak iş tatminsizliği yaşaması söz konusu olacaktır (Aşık, 2010).

İş hayatına yeni başlayan bireylerde iş tatmini eğilimleri daha fazladır. İşin yeni olması durumunda yeni iş bireye ilginç ve çekici görünmektedir. Erken zamanda oluşan bu doyum, bireyde ilerleme ve gelişme sağlanamadığı takdirde azalacaktır. İş hayatında geçirilen birkaç yılı müteakip çalışanın cesareti azalmakta ve kurum içinde yükselmesi yavaşlamaktadır. Yapılan çalışmalarda, iş hayatının ilk yıllarındaki tatmin düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Yelboğa, 2007).

İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Etkenler

Bir birey, işyerinde adil bir şekilde tazmin edilmediğini algılayarsa, mutlu olmayacak ve bu yüzden performansını düşürecektir. Örgütler, benzer ücretler, maaşlar, zamlar ve ikramiyeler gibi önemli konularda açık ve net politikalar izlemelidirler. Böylelikle tatminsizliğin önlenmesinde mühim bir adım atılmış olacaktır (Dugguh ve Ayaga, 2014).

Ücretle ilgili başka bir nokta ise ücretin çalışan için yeterli olup olmamasıdır. Çalışanın aldığı ücret onun ihtiyaçlarını gidermiyorsa, bu bireyin iş yerinde mutlu olabilmesi mümkün değildir. Bu durumda iş tatminsizliği üzerinde büyük etkiye sahiptir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Organizasyondaki her seviyedeki bireyler, işteki başarıları için tanınmak isterler. Çalışanlar iyi çalışmalarından hemen sonra iyi bir şey yapmak için örgüt tarafından takdir edilmelidir. Bir problemin çözümü için onları takdirle karşılayan, övgü notu yazan, ayın veya yılın çalışanı gibi resmi bir tanıma programı oluşturan, periyodik raporları yönetimden ziyade çalışanların kendileri için doğrudan ulaşılabilir hale getiren örgütlerde iş tatmini daha yüksek düzeyde olacaktır (Dugguh ve Ayaga, 2014).

İş ortamı çalışanların performansı ve tatmin düzeyleri üzerinde büyük etkisi vardır. Fiziksel çalışma koşullarının yetersiz olması durumunda çalışanların iş tatmini azalacaktır. Örnek verecek olursak, aşırı sesin olduğu, sıcaklık durumunun dengesiz olduğu iş ortamında çalışanların hissettiği fiziksel baskılar sebebiyle gerginlik yaşamaları iş tatminlerinin düşmesine sebep olmaktadır (Aşık, 2010).

İletişimin güçlü olduğu örgütlerde çalışanlar kendilerini neyin beklediğini rahatlıkla öğrenebilirler. Bilginin aktarılmasında etkili iletişimin büyük rolü vardır.

İletişimde sıkıntılar olması örgütsel anlamda belirsizliklere sebep olmaktadır. Belirsizlik olan bir ortamda çalışanların mutlu olması beklenemez. Mutsuz çalışanda iş tatmini düşecektir. Tersinden bakıldığında, iletişimin güçlü olduğu örgütlerde iş tatmini de yüksek düzeyde olacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışanların çalıştığı ortamın kendileri ve yaptıkları iş için tatmin düzeylerinde büyük etkisi vardır. Modern ekipman ve tesislerin, kaliteli mobilyaların, iyi havalandırılan ofislerin, geniş ofislerin, güvenli personel bölümlerinin oluşturulması, kurumda iş memnuniyetsizliğinin önlenmesi için gerekli koşullardan bazılarıdır (Dugguh ve Ayaga, 2014).

İş doyumunu işgörenin içinde bulunduğu grubun etkisine göre azalıp çoğalabilir. Çünkü işgören kıyaslamalarını yaparken içinde bulunduğu grubun etkisinde bunu yapar. Grubun olumlu bulduklarını olumlu olumsuz bulduklarını olumsuz değerlendirme eğilimi nedeniyle iş doyumunu grup etkiler (Başaran, 2008). Grup içi dayanışma, geribildirim, sosyal destek ve çalışma arkadaşlarıyla iş yeri dışında etkileşim iş doyumunu üzerinde oldukça etkilidir (Robins ve Judge, 2012).

İşe ilişkin en önemli doyum sağlayıcılar; işin kendisi, iş arkadaşları, denetim, ücret ve terfi fırsatları bulunmuştur. Çalışmalarda ücret doyum sağlamada oldukça gerilerde yer almaktadır. Fakir ülkelerde ücret genel mutlulukla ilişkili ve önemli bir doyum sağlayıcı (Robins ve Judge, 2012), olduğundan iş doyumunu ile de ilişkilendirilmektedir.

İş Doyumunu Ölçme Yöntemleri

İş doyumunu ölçmek, işgörenlere ilişkin yöneticilerin oldukça önemli bilgiler elde etmelerini sağlarken bu bilgiler yöneticilerin örgütlerini diğer örgütlerle karşılaştırma yapma imkânı sunar. Ayrıca, bu bulgular yöneticilere örgütte düzeltilmesi ve iyileştirilmesi gereken hususlar konusunda geribildirimler sağlar (Özkalp ve Kirel, 2016). Bir örgütte iş tatmin düzeyi düşüyorsa o örgütte çalışma şartların bozulmaya başladığı söylenebilir. Bu nedenle yöneticilerin, iş doyumunun ölçülmesi ile daha çok ilgilenmelidir. İnsanlar, iş yaşamlarında istedikleri işi ve bu işle ilgili yeterlikleri elde ettikleri ölçüde işyerinde daha verimli olur ve ihtiyaçlarını daha iyi karşılarlar (Tütüncü, 2000). Bu bağlamda yöneticiler, çalışanların ekonomik yanlarının dışında sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerine ilave olarak psikolojik ve sosyal ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak maksadıyla da bir örgütte çalışmayı isteyebileceklerini göz önünde bulundurmalıdırlar (Toker, 2007).

İş doyumu, bir iş ile ilgili özelliklerin düşünülmesi ve değerlendirilmesi neticesinde çalışanda meydana gelen olumlu duygulardır. Bir çalışanın işe yönelik doyumunu değerlendirmesi, birçok unsurun etkileşiminin bir sonucudur (Robbins ve Judge, 2012). Bu nedenle; Spector (1997) iş tatmininin ölçülmesinde sektör ve çalışan ayrımında (meslek grupları, mavi/beyaz yaka) ölçek seçimine ve kullanımına önem verilmesi gerekliliğini vurgular (Özsoy E. , Uslu, Karakiraz, & Aras, 2014).

İşgörenlerin tatmin düzeylerini ölçmek birçok yöntem geliştirilmiştir. İşgörenlerin sayısı, iş yoğunluğu, örgüt ortamı ve zaman göz önünde bulundurularak en uygun yöntem seçilmelidir. İş doyumunu ölçmek için iki yöntem popülerdir. Bunlardan biri; görüşme/mülakat, diğeri ise derecelendirme ölçekleridir (Robbins ve Judge, 2012). Görüşme, karşılıklı konuşarak bilginin toplandığı yöntemdir. Örgütlerde işgörenlerin işten, çalışma şartlarından ve yöneticinin davranışlarından doyum sağlayıp sağlamadıklarını belirlemek için kullanılan veri toplama yaklaşımıdır. Görüşme yönteminde doyum veya doyumsuzluk nedenine ilişkin iyi hazırlanacak sorularla derinlemesine bilgiler elde edilebilir. İkinci yöntem olan derecelendirme ölçeklerinde, katılımcılar “oldukça memnun” ile “hiç memnun değil” cevaplarından birisini (1 ile 5 arasında) işaretlerler. İşin tüm boyutlarının değerlendirilmesiyle gerçekleştirilen ikinci yöntem daha detaylı bir yöntemdir. Bu yöntemde; işin yapısı, denetim, ücret, terfi imkânı ve meslektaşlarla ilişkiler gibi temel boyutlar dikkate alınır. Katılımcılar bu faktörleri standartlaştırılmış bir ölçekte derecelendirirler (Minosata İş Doyum Ölçeği gibi), böylece araştırmacılar iş doyumuna ilişkin kapsamlı bir sonuca ulaşırlar (Robbins ve Judge, 2012).

İş Doyum ve Doyumsuzluğunun Sonuçları

İşgörenin hissetmiş olduğu iş doyumu ve doyumsuzluğu, işgöreni ve örgütü pekçok yönden etkiler. İş doyumunu hisseden çalışanların beklentilerini karşılayabilen örgütlerin işgören bulmakta zorlanmayacakları, personelinin işlerine devam düzeyinin yüksek olduğu, işyerinden ayrılmaların az olduğu, performansta ve ciroda artış olduğu yazındaki çeşitli çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur(Luthans, 2018). Bütün bu sonuçlar; işgörenin iş tatmininin örgüt açısından ne kadar kritik olduğunu göstermektedir. İş doyumunun başka bir sonucu olan, yüksek seviyede işi benimseme ve psikolojik güçlendirme, örgütsel vatandaşlık ve iş performansı ile pozitif ilişkilidir. İş çok benimseme ayrıca işe devamsızlığı azaltma ve düşük istifa etme oranıyla da ilişkili bulunmuştur (Robbins ve Judge, 2012).

Doyum düzeyi yüksek işgörenlerin daha üretken olmaları beklenir. İş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen 300 den fazla araştırmanın analiz sonuçları, bu iki değişken arasında korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. İşinden doyum sağlayan işgörelere sahip kuruluşlar işinden doyum sağlamayanlardan oluşan örgütlerden daha üretken bulunmuştur (Robbins ve Judge, 2012).

İş doyumunun yüksek olması iş bırakmayı azaltırken iş doyumunun düşük olması iş bırakmayı artırır. Aynı iş yerinde uzun süre çalışmak hem kadınların hem de erkeklerin işten ayrılmasını azaltmaktadır. Ayrıca genel ekonomik durum da işten ayrılmayı etkilemektedir. İş bulabileceğini düşünmeyen işgörelere doyumсуuz olmalarına rağmen işlerine devam etmektedirler.

İşgörelere sosyal ve psikolojik yönleri dikkate alınmadığında iş doyumu azalmaktadır. İş doyumunun azaldığı bir örgütte dört yılda, devamsızlık % 5, işgücü devri % 70, yakınmalar % 38; disiplin cezalarının % 44 oranında arttığı bulunmuştur.

İş tatminizliği, bireyler üzerinde çeşitli etkiler oluşturur. Bunlardan ikisi işten soğuma ve hissedilen boşluk duygusudur. Bu duygular sadece düşük moral ve düşük verimliliğe neden olmaz, sağlıksız bir topluma doğru gidişi de hızlandırır. Ancak genellikle araştırmalar bu toplumsal etkileri göz ardı eder ve örgütsel etkiler üzerinde dururlar. Kök (2006) bu konuda çeşitli sonuçlara dikkat çekmektedir (Kök, 2006):

- İşten ayrılma niyeti, işe gitmede isteksizlik ve işten uzaklaşma isteğı
- İsabetsiz kararlar
- İşbirliği yapamama
- Yetersizlik duygusu
- Yapılan işin miktar ve kalitesinde düşüklük

Şimşek, Çelik ve Akgemci, (2016) ise her ne sebeple olursa olsun iş doyumı sağlanamayan örgütlerin; işgörelere devir hızlarında yükselme olacağı, devamsızlıklarda artış olacağı, örgüte sadakatin azalacağı, yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlık artışı getireceğı, grevin gündeme gelebileceğı, hırsızlıkların artabileceğı, örgüte zarar verecek davranışlarda artış olabileceğinin, işgörelere beden ve zihin sağlığında düşüş olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durumların örgütün dolaylı ve dolaysız maliyetlerini artıracığı göz ardı edilmemelidir.

Çalışanların işlerini sevmeleri ya da sevmemeleri durumunda karşılaşılabacak sonuçlar örgütler için oldukça önemlidir. İş sevmeye durumunda, çalışanların çoğı işinden memnun olur ve olumlu sonuçlar elde edilir. İş sevmeme durumunda ise

doyumsuzluğa karşı verilen birçok tepki davranışı gözlenebilir. Doyumsuz işgören; *terk etme (exit)*, *dile getirme (voice)*, *sadakat (loyalty)* ve *ihmal (neglect)* tepkilerinden birini gösterebilir. Bu yapıya verilen dört tepki iki boyut arasında farklılaşır. Bunlar: yapıcı/yıkıcı ve aktif/pasiftir. Tepkiler aşağıdaki gibidir (Robbins ve Judge, 2012):

- ***Terk Etme (Exit)***. Terk etme tepkisi, işgöreni örgütten ayrılmaya yönlendirir. Yeni pozisyonlar arayışına girme veya istifa etme de bu davranış dâhilindedir.
- ***Dile Getirme (Voice)***. Dile getirme tepkisi, durumu düzeltmek amacıyla çözümler üretme, yöneticilerle sorunları tartışma ve bir çeşit sendika faaliyeti üstlenme gibi aktif ve yapıcı girişimlerde bulunmayı içerir.
- ***Sadakat (Loyalty)***. Sadakat tepkisi, dışarıdan gelen eleştirilere karşı örgüt lehine konuşma/örgütü destekleme, örgüte ve örgüt yönetimine “doğru işleri yapma” konusunda güvenmeyi de içeren pasif ancak iyimser bir şekilde durumların düzelmesini bekleme anlamına gelmektedir.
- ***İhmal (Neglect)***. İhmal tepkisi, kronik işe devamsızlık veya işe gecikme, azalan çaba ve artan hata yapma oranını içeren pasif bir şekilde koşulların kötüleşmesine göz yumma/izin verme olarak açıklanabilir.

İş Doyumunu Artırmak İçin Yapılması Gerekenler

İş doyumunu yüksek tutabilmek için işle ilgili eğitim, çeşitlilik, özgürlük ve kontrol sağlamak gibi pek çok uygulama yapılabilir. Böylece çekici hale getirilen meslekler birçok çalışanı memnun eder. Ayrıca insanların işyerlerindeki sosyal ortamlarından memnun olma dereceleri ile genel memnuniyet düzeyleri arasında kuvvetli bir ilişki vardır. Karşılıklı bağımlılık, geri bildirim (dönüt), sosyal destek ve iş arkadaşlarıyla işyeri dışındaki iletişim, iş doyumuyla yakından ilişkilidir (Robbins ve Judge, 2012).

İnsanlar, aralarında iş doyumundan söz ettiklerinde, ücretin sık sık ön plana çıktığı fark edilmektedir. Ancak bireyler rahat bir yaşam düzeyine ulaştıklarında (ABD’de bu durum yaşanan bölgeye ve ailenin boyutuna bağlı olarak yılda yaklaşık 40,000 dolar ile sağlanır), ücret ile iş doyumları arasındaki ilişki neredeyse tamamen ortadan kalkar. Ortalama 80,000 dolar kazanan insanlar, 40,000 dolara yakın bir miktar kazananlara göre işlerinde daha mutlu değildir. Para insanları motive eder fakat insanları motive eden şeyler, her zaman insanları mutlu eden şeylerle aynı olmak zorunda değildir (Robbins ve Judge, 2012).

İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık

İş doyumu ile örgütsel bağlılık kavramları incelendiğinde tanım ve kapsam bakımından birbirinden farklı olsa da birbirlerini etkileyen olgulardır. Örgütsel bağlılık örgütün bütününe yönelik çok geniş bir kavramdır ve genel bir hissiyatı yansıtmaktadır. İş doyumu ise kavramsal olarak daha dardır. İş doyumu kişinin işiyle alakalı duygusal tepkilerini yansıtmaktadır (İnce ve Gül, 2008).

İş doyumu örgütsel bağlılığın artmasında büyük etkiye sahiptir. Çalışanların doyum düzeyleri yükseldikçe, çalışanların örgütlerine ilişkin tutumlarında pozitif yönlü gelişmeler oluşacaktır. Bu bağlamda, örgütteki çalışanların iş doyumu yükseldikçe, o örgütte bağlılık daha yüksek olacaktır. Bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenen iş doyumunu örgütsel bağlılığa nazaran daha hızlı gelişmektedir. Yalnızca iş değil örgütsel amaç ve değerleri içselleştirme, yüksek performans sergileme, özveride bulunma ve örgütün üyesi olarak kalmayı da içeren örgütsel bağlılık daha yavaş seviyede gelişim gösterir. Dolayısıyla, çalışanlarda öncelikle iş doyum duygusu gelişir daha sonra ise diğer faktörlerle birlikte örgütsel bağlılık gelişecektir. Birçok çalışma bu durumu desteklerken çok az sayıdaki bazı çalışmalarda ise örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla iş doyumu ile örgüte bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu kanısı ağırlık kazanmıştır. Ancak bu ilişkinin hangi yönde olduğu net değildir. Yani örgütsel bağlılık mı iş doyumunu artırıyor yoksa iş doyumunu mu örgütsel bağlılığı artırıyor tam olarak bilinmemektedir (Olgungül, 2017). Örgütsel davranışla ilgili araştırmaların çoğu üç tutuma odaklanmıştır. Bunlar; iş doyumu, işi benimseme ve örgütsel bağlılıktır. Bunlardan başka; önemli birkaç tutum ise örgütsel destek ve çalışan katılımı olarak sıralanabilir (Robbins ve Judge, 2012). İş doyumu ve örgütsel bağlılığın örgüte olumlu ve olumsuz sonuçları yöneticiler tarafından sürekli göz önünde bulundurulmalıdır.

İş tatmini ile örgüte bağlılık arasında neden sonuç ilişkisinden bahsetmek mümkündür. Üst düzeyde iş doyumu hisseden işgören örgütüne daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık yaşamaktadır. İş doyumunda, performansın işgören tutum ve davranışlarının yöneticilerce bilinmesi, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinin gittikçe zorlaştığı günümüzde çok büyük önem arz etmektedir. Özellikle işgörenlerin örgüt amaç ve değerlerini içselleştirmesi ve kurumla bütünleşmesini sağlamak için örgütsel bağlılığın önemi oldukça etkin hale gelmiştir. Çünkü iş doyumu ve örgütsel

bağlılığı yüksek olan işgörenlerin müşteri memnuniyeti, hizmet kalitesi ve örgütün başarısının daha yüksek olması için daha çok çaba harcaması beklenilmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008).

Whistleblowing (Bilgi Uçurma)

Dozier ve Miceli'ye göre bilgi uçurma süreci beş adımlık bir süreçten oluşmaktadır. Sürecin birinci adımında, etik ya da yasa dışı uygulama çalışan tarafında gözlemlenir. İkinci adımda çalışan bilgi uçurmaya karar verir. Üçüncü adımda çalışan, yaşanan olayın kimin sorumluluğunda olduğuna karar verir. Dördüncü aşamada, yöntem belirlenir. Beşinci aşamada, bilgi uçurma gerçekleştirilir (Dozier & Miceli, 1985).

Bilgi uçurma eylemi her ne kadar örgütsel açıdan yararlı olsa da genellikle ispiyonculuk, gammazlık ya da ihanet olarak tanımlanmaktadır (Aktan, 2006)'a göre, bu davranış çoğu zaman “ispiyonculuk”, “ajanlık” veya “gammazlık” gibi olumsuz anlamı olan kelimelerle ifade edilmektedir. Buna bağlı olarak bu davranışa başvuran kişiler örgüt içinde dışlanmaya ve tehditkâr davranışlara maruz kalabilmektedirler (Ateş, Bağce, & Şen, 2009). Bu nedenle çoğu zaman çalışanlar çalıştıkları örgütte tanık oldukları, yasa ya da etik dışı olayları ifade etmekten çekinirler. (Toker, 2007)'e göre, çalışanlar görülen ihlali ifade ettiklerinde bunun ispiyonculuk olarak değerlendirilip bilgi uçuran kişinin zarar göreceğine inanmaktadırlar. Bu algı bilgi uçurma davranışının yeterli düzeyde toplumda tartışılmadığı göstermektedir. Bu nedenle ispiyonculuk olarak ifade edilen davranışla karıştırılmaktadır.

Bilgi uçurma davranışı ile ispiyonculuk davranışının karıştırılmasını önlemek amacıyla bilgi uçurma davranışının farklı tanımlarına bakmakta yarar vardır. Bu tanımlarda, iki davranış arasındaki farkın ne olduğunu ifade eden tanımlar da vardır. (Jubb, 1999) ise, örgütte medyana gelen yasadışı faaliyetlerin ya da suiistimallerin ortadan kaldırılması amacıyla bu bilgilerin kamuoyuna kasıtlı ve gönüllü olarak açıklanması olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, bir davranışın bilgi uçurma olup olmadığına karar verilebilmesi için, amacın ne olduğuna bakılması gerekir. Amaç, başka kişi ya da kamu yararı ise başvurulmuş davranış bilgi uçurma davranışdır. Ancak amaç kişisel yarar ise durum iyi incelenmesi gerekir. Çünkü bu durumda çalışanları bilgi uçurmaya sevk eden bir güç ve çıkar çatışması olabilir. Bu nedenle bilim insanları bilgi uçurma davranışını, etik sorunlar karşısında ahlaki ve bir sivil erdem davranışı olarak nitelemektedir.

Kavram olarak bakıldığında bilgi uçurma olgusu İngilizcede Whistleblowing (Islık  alma), wrongdoing ya da misconduct gibi sözcüklerle ifade edilmektedir. Türkçede ise “bilgi uçurma”, “ zharcılık” ya da “haber uçurma” gibi sözcüklerle ifade edilmektedir (Celep ve Konaklı, 2012).

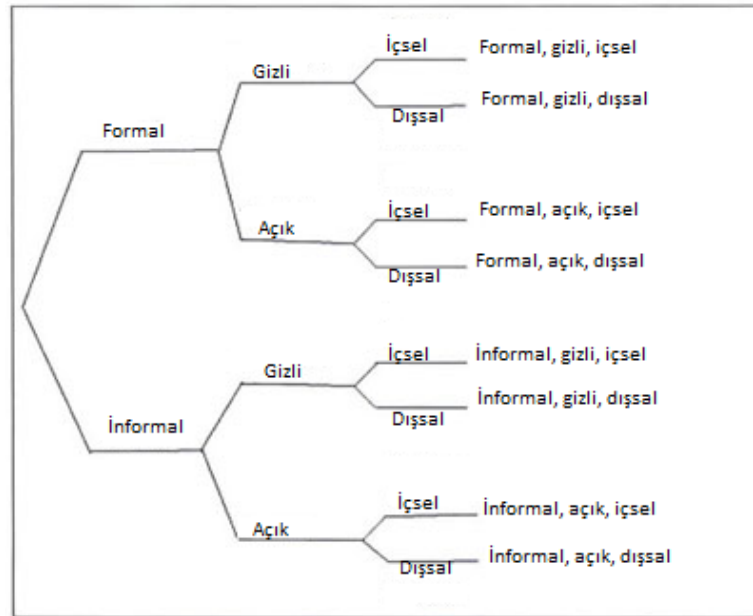
Whistleblowing terimi ilk defa 1963 yılında ABD’de senato alt komitesinde i  güvenlik riskleri ile ilgili belgelerde kullanılmıştır. Kelime olarak, polisin bir suçu engellemek için suçluya karşı uyarı niteliği taşıyan “düdük  alma” anlamına gelmektedir (Hersh, 2002).

Bilgi Uçurma Türleri

Bilgi uçurma davranışı farklı sınıflamalarla incelenmiştir. Bu sınıflamalar aşağıdaki gibi gösterilebilir:

- İçsel/Dışsal bilgi uçurma
- Açık/Gizli bilgi uçurma
- Formal/İnformal bilgi uçurma

Farklı araştırmalar bu sınıflamaları farklı şekilde ele alırken, bazı araştırmalar birden fazla sınıflandırmayı aynı anda incelemiştir. (Park, Blenkinsopp, Oktem, & Omurgonulsen, 2008), bu sınıflandırmaların    n  bir arada göstermiştir. Buna göre bu üç sınıflamada bulunan boyutlar aşağıda açıklanmıştır.



Şekil 5 : Bilgi Uçurma Tipolojisi Park vd. (2008)

İçsel Bilgi Uçurma: Örgütte meydana gelen etik ya da yasa dışı olayla ilgili bilgilerin kurum içinde ilgili yönetim kademesine bildirilmesidir (Mansbach & Bachner, 2010, s. 485). Bilgi uçurma davranış türleri arasında en çok başvurulan yöntem içsel bilgi uçurmadır. (Toker Gökçe A. , 2014)'nin öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmalarda da bu durum saptanmıştır. Ancak bilgi uçurmanın içsel olması her zaman istenen sonuçları vermeyebilir. Örgüt yönetimi, meydana gelen etik ya da yasa dışı olayın üstü kapatmak isteyebilir. Bunun yanı sıra bilgi uçuran kişi örgütte istenmeyen kişi olarak ilan edilebilir ve yaşanan olayın üstü kapatılabilir. Bu durumdan çekinen çalışanlar dışsal bilgi uçurma yoluna başvurmaları muhtemeldir.

Dışsal Bilgi Uçurma: Örgütte meydana gelen ihlalin örgüt dışındaki makamlara bildirilmesidir. Örneğin bir dış ajansa, bir meslek örgütüne ya da basına bildirmek anlamına gelir (Mansbach & Bachner, 2010). Bir öğretmenin, çalıştığı kurumda tanık olduğu yasa ya da etik dışı bir olayı basına ya da adli makamlara bildirilmesi, dışsal bilgi uçurmaya örnek olarak verilebilir (Ertürk, 2016). Bu durum, içsel bilgi uçurma ile karşılaştırıldığında, örgüt açısından daha olumsuz bir durumdur. Çünkü bu durumda örgüt ile ilgili bilgiler örgüt dışına sızmış olur ve örgüt imajı zarar görmüş olur. Çalışanları bu yola başvurmaya iten nedenler vardır. (Trevino & Nelson, 2004), bilgi uçurma davranışının sağlıklı yapılabilmesi için iç yolların denenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda bilgi uçurma aşamalarını içten dışa doğru sıralamıştır. Bu sıralamaya göre çalışan tanık olduğu ihlal karşısında önce örgüt içinde ilgili yöneticiye, sonra kendi ailesiyle tartışmaya gider ve fikir almaya çalışır. Bunun ardından edindiği bilgileri örgütteki yöneticiye bildirir. Yöneticiden istenen tepki alınmadığı takdirde diğer kademelerdeki yöneticilere bilgi verir. Yine istenen yanıt alınmazsa örgütteki ilgili denetçiye iletmesi gerekir. Bu durumda örgüt meydana gelen ihlalin farkına vararak sorunu kendi içinde çözebilir. Ancak buna rağmen istenen yanıt alınmazsa dışsal bilgi uçurma yoluna gidilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Gizli Bilgi Uçurma: Bu bilgi uçurma tipinde çalışan kendi kimliğini açığa çıkarmadan, yapılan ihlallerle ilgili bilgileri istediği makamlara iletir. Bu makamlar örgüt içi ya da örgüt dışı makamlar olabilir. Bu bağlamda gizli bilgi uçurma içsel ve dışsal bilgi uçurmada durumlarından her ikisinde de yaşanabilir. Önemli olan, bilgi uçuran çalışan, ihlalle ilgili bilgileri deşifre ederken kendi kimliğini saklı tutmasıdır. Çalışanlar, görececekleri tepkilerden çekindikleri için genellikle kimliklerini açıklamak istemezler. Böylece kendilerini güvende tutmuş olurlar (Ayers & Kaplan,

2005).

Açık Bilgi Uçurma: Bu bilgi uçurma tipinde ise, bilgi uçuran kişi kimliğini açıklayarak, yapılan ihlallerle ilgili bilgileri ilgili makamlara iletir Park ve ark., (2008). Bu makamlar da örgüt içi ya da örgüt dışı makamlar olabilir. Başka bir ifadeyle açık bilgi uçurma içsel ve dışsal bilgi uçurma durumlarından her ikisinde de yaşanabilir. Önemli olan, bilgi uçuran kişi bilgileri deşifre ederken kendi kimliğini açık tutmasıdır. Bu durum bilgi uçuran kişinin örgüte olan inancını gösterir. Çalışan, yönetim ve denetim mekanizmalarının doğru şekilde yürütüldüğüne, bilgi uçurma davranışından dolayı tepki görmeyeceğine hatta takdir edileceğine inandığı için kimliğini gizleme zorunluluğunu hissetmez.

Formal Bilgi Uçurma: Bu bilgi uçurma tipinde, bilgi uçurma formal kanallarla meydana gelir Park ve ark., (2008). Çalışan bunun için resmi kanalları kullanarak ya da resmi bir yazışma başlatarak yapılan ihlali deşifre eder. Formal bilgi uçurma yoluna başvuran çalışanlar iki farklı nedenle bu yola başvuruyor olabilir. Birincisi, çalışan olayla ilgili sorumluluğu kendi üzerinden atma çabası olabilir. Bir çalışan, meydana gelen ihlallerin kendi yetki alanına da giriyor olduğunu görürse, kendisinin de bu ihlallerde sorumlu olduğu düşünür. Bu durumda çalışan, sadece kendi sorumluluk alanına giren ihlalle ilgili bilgileri formal yollardan ilgili makamlara iletir. Bu sayede, ihlal ile ilgili sorumluluktan kurtulmuş olur. Başka bir ifadeyle burada çalışan yapılan ihlale göz yummaktadır. Ancak sadece kendi sorumluluk alanına giren kısmında, sorumlu olduğundan ve bu sorumluluktan kurtulmak amacıyla, sadece sorumlu olduğu alanla ilgili bilgileri ilgili makamlara vermektedir. İkincisi, yaşanan ihlalin üstünün örtüleceği endişesidir. Bilgi uçuran kişi, verdiği bilgilere rağmen yapılan ihlallerin üstünü örtüleceğine dair bir kanaat taşıyorsa, bu bilgileri formal yollardan deşifre ederse üst kademelerin bu olayın üstü örmesi zorlaşır. Başka bir ifadeyle burada çalışan, meydana gelen ihlallerin sonuna kadar çözülmesini istemektedir. Bu süreç her iki durumda da açık bilgi uçurma tipinde olan bir bilgi uçurmadır. Çünkü formal yollardan yapılması bunu gerektirir.

Informal Bilgi Uçurma: Bu bilgi uçurma tipinde, bilgi uçuran çalışan resmi olmayan yolları kullanır Park ve ark., (2008). Örneğin üst makamlara şifahi bilgi verme. Bunun tercih edilmesinin nedeni kişisel ilişkilere olan güven olabilir. Bilgi uçuran kişi, yapılan ihlallerle ilgili bilgileri güvendiği yetkili bir kişiyle paylaşması

buna örnek olarak verilebilir. Bilgi uçuran bir çalışanın bu yola başvurması, kimliğini gizli tutma ihtiyacından doğabilir.

Bilgi Uçurmanın Etik Yönü

Bir çalışanın, çalıştığı örgüt içindeki olayları ve bilgileri dışarı sızdırması, etik olup olmama bağlamında da tartışılmıştır. Çünkü örgüte ait bilgiler genel olarak önemli kabul edilip örgüt dışına çıkarılması hoş karşılanmayan bir tutumdur. Dahası bu bilgiler örgütün ticari, mesleki, maddi ya da ARGE bilgileri gibi örgütün gizli tutmak istediği bilgiler olunca bu bilgilerin kutsallığı daha ön plandadır. Ayrıca çalışanın örgüte karşı göstermesi gereken sadakat gereği de örgüte ait bilgilerin dışarı sızdırılmaması gerekir. Bu tutum örgütsel bağlılık açısından ele alındığında doğru ve yerinde bir tutumdur. Ancak bu algı, çalışanların bilgi uçurma davranışını sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesini zorlaştıran bir algıdır. (Sehgal, 2014)'e göre, kimi insanlar bilgi uçuran kişiyi bir kahraman olarak görürken kimi bir hain olarak görür.

Ancak bilgi uçurma davranışının amacı, örgütün ya da kamunun yararındır. Bu nedenle bilgi uçurma davranışı örgütün normal olağan seyri sürecinde yaşanan bir durum değildir. Başka bir ifadeyle, örgütün yasal ve etik ilkelere uygun çalışması sırasında bir çalışandan örgüte karşı göstermesi gereken sadakat beklenir. Ancak burada durum farklıdır. Bu nedenle bu farklı durumun değerlendirilmesi de farklı olması gerekir. Örgütlerde meydana gelen ihlallerin düzeltilmesi veya önlenmesi için bu ihlallerin ortaya çıkarılması örgütler için hayati önem taşımaktadır (Ahmad, Smith, & Ismail, 2010). Bu bilgiler ise ancak örgüt çalışanları tarafından ortaya çıkarılabilir. Çünkü örgüt içindeki olaylara ve uygulamalara ilk elden tanıklık edenler örgüt çalışanlarıdır. Örgüt çalışanları bu bilgileri hem kısa sürede hem de doğru bir şekilde ortaya çıkarma şansına sahiptir. Aksi takdirde bu bilgilerin ve yaşanan ihlallerin üstü örtülebilir veya çok uzun süre sonra ortaya çıkarılabilir. Bu uzun süre boyunca da hem kamu hem de örgüt, bu tür yasa ya da etik dışı uygulamalardan zarar görmeye devam eder. Bu yüzden bilgi uçurma olayı, hem örgütün hem de kamunun maruz kaldığı zarar boyutunun daha büyük bir hale gelmemesi için bir çabadır. Bu nedenle meydana gelen ihlallerle ilgili bilgilerin en kısa sürede ortaya çıkarılması önemlidir.

Bilim insanları, yukarıda söz ettiğimiz ve bilgi uçurma davranışını sağlıklı değerlendirmeyi zorlaştıran, bu yanlış algıyı ortadan kaldırmaya çalışmışlar ve bilgi uçurma konusuna açıklık getirmişlerdir. Yapılan tanımların çoğunda bilgi uçurma

davranışının iyi niyete dayalı, kamu yararı gözeten veya başkalarının uğrayacağı zararı önleyici amaçlarla yapılan davranışlar olduğunu ifade etmektedir (Miceli 1985). Bu tanımlar sayesinde, bir çalışanın örgütüne karşı taşıdığı sadakat sorumluluğu ile örgüt ya da kamu yararı nedeniyle başvurduğu bilgi uçurma davranışının aynı terazide tartılmayacağı anlaşılmaktadır.

Çiğdem’e göre bu farklı iki değerlendirme yüzünden bilgi uçurma davranışı bireyin zihninde çatışma yaratır (Çiğdem, 2013). Bu çatışma örgütsel değer – bireysel değer arasındaki çatışmadır. Ancak sonuç olarak doğru analizler yapıldığında bireyin vicdan sesi olarak ortaya çıkar. Miceli’ye (1985) göre, bir çalışanın bilgi uçurma davranışına karar vermesi belirli evrelerden geçer. Bu evrelerde çalışan durumu vicdani yönden de değerlendirir. Olgunun bir süreç dâhilinde değerlendirilmesi bir taraftan bir düşünce silsilesi ve bir analiz sonunda adım adım ortaya çıkan bir karar olduğunu gösterirken diğer taraftan davranışı ortaya koyan kişi açısından vicdani bir rahatlama sağlaması yönünden önemli bir durumdur.

Zira yapılan araştırmalar, bilgi uçurma davranışlarının örgütsel yarar amacıyla yapıldığını göstermektedir. (Sayğan & Bedük, 2013) tarafından araştırma görevlileri üzerinde yapılan çalışmada, bilgi uçurma ile yardımsever etik iklimi alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre araştırmacılar, yapılan bilgi uçurma davranışının başkalarına yardım etme amacıyla yapıldığını ifade etmektedirler.

Bu nedenle bazı araştırmacılar bilgi uçurma davranışını, bireysel ve ahlaki sorumluluk gereği sergilenen bir “sivil erdem” davranışı olarak nitелеmektedir. Çünkü örgütte karşılaşılan etik ya da yasa dışı bir uygulamaya karşı yapılan bir davranıştır. Bu davranışın meydana getirilmesindeki amaç etik ya da yasa dışı olan uygulamanın son bulmasıdır (Sayğan ve Bedük, 2013). (Park & Blenkinsopp, 2009)’a göre bilgi uçurma davranışı, başvuran kişilerde ahlaki tatmin sağlayan bir davranıştır.

Bilim insanları bir bilgi uçurma davranışının ne zaman ve hangi şartlarda yapılması gerektiğine dair bazı kriterler de geliştirmişlerdir. Bu kriterlerde dikkat çeken şey ise, dışsal bilgi uçurma yoluna başvurulabilmesi için içsel yolların tüketilmesi ve sonuç alınmamış olması gerekir. Örneğin bilgi uçurma davranışının etik olarak görülebilmesi için ve meşru sayılabilmesi için bazı aşamalardan geçmesi ya da bazı şartları yerine getirmiş olması beklenir (Aktan, 2006).

Fledderman da etik açıdan bir davranışın kabul edilebilir olması için bazı kriterler öne sürmüştür (Fledderman, 1999). Buna göre dışsal bilgi uçurma davranışları için dört koşulun olgunlaşması gerektiğini ifade etmektedir. Bu koşullar aşağıdaki gibidir:

- 1- Zorunluluk olması: Örgütte meydana gelen ihlalde ortaya çıkabilecek ciddi zararların açık ve net olması,
- 2- Doğruluk: Açığa çıkarılan bilgilerin doğruluğundan emin olunmalı belgelere veya kanıtlara dayalı verilerin olması,
- 3- Başarı şansı: Bilgilerin ortaya çıkarılabilmesi için bilgi uçuran kişinin başarı şansının olması gerekli, aksi takdirde olayı açığa çıkaramadığı gibi kendi kariyerinden ve toplumsal itibarından da olabilir.
- 4- Çaresizlik: Örgütte meydana gelen ihlallerin son bulması için, bilgi uçurma davranışının son çare ve kaçınılmaz olması gereklidir.

Bu maddelere göre, dışsal bilgi uçurma davranışının yapılabilmesi için, içsel bilgi uçurma yollarının denenmiş ve sonuç alınmamış olması gerekir. Buna rağmen istenen yanıt alınmadıysa dış bilgi uçurma yollarına başvurulmalıdır. Geliştirilen bu tür kriterlerin çoğunda amaç, bilgi uçurma konumunda olan çalışanın korunması ve doğru seçenekleri düşünerek adımlar atmasıdır. Bu nedenle bir bilgi uçurma olayının bu kriterlerin hepsini taşıyor olması, bu davranışın meşru olmadığı anlamına gelmez.

Bilgi Uçurmanın Nedenleri

Bilim insanları, bu davranışın örgütlerde neden bir ihtiyaç halinde ortaya çıktığını da tartışmaktadır. Temelde bu davranış örgütsel bağlılık olgusunun bir sonucudur. Her ne kadar çelişkili iki kavram olarak görünse de aslında örgütün uğrayacağı zararları önlemek için yapılan bir davranıştır. (Vandekerckhove & Commers, 2004)'e göre, bu davranışın ortaya çıkmasında iki neden vardır: Birincisi örgütte bulunan yetkili ve karar verici kişileri, en kısa sürede, yasa veya etik dışı uygulamalarla ilgili haberdar etmek. İkincisi ise kişi veya örgütlerin daha çok zarar görmesini önlemektir. Park ve Blenkinsopp'a (2009) göre bu davranışın nedeni kişinin çalıştığı örgütün zarardan korunması, örgütte bir yozlaşma kültürünün oluşmasının engellenmesi ve örgütsel imajın uğrayacağı zararın engellenmesidir. Bu bağlamda bakıldığında bu davranış bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaç

iç kontrollerin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. (Eaton & Akers, 2007), 1970’li yıllara kadar şirketlere iç kontrollerin önerildiğini ancak ortaya çıkan durumlar karşısında iç kontrollerin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bilgi uçurma davranışı bu yetersizliği gideren bir davranıştır.

Örgüt ve Birey Üzerindeki Etkileri

Bilgi uçurma farklı etkilere yol açabilir. Hem örgüt hem de birey bağlamda bu davranışın yararlarının yanı sıra zararları da vardır. Bu nedenle doğru yönetilmesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle bilgi uçurma davranışı yönetilebilir bir davranış türüdür. Bu süreç doğru yönetildiğinde örgüte ve bireye getireceği zararlardan kaçınmak ve yararlarını maksimum düzeye çıkarmak mümkündür. Bilgi uçurma sürecinin nasıl yönetileceğini anlamak için bu süreci yönetsel açıdan incelememiz gerekir. Bu sayede hem de bu sürecin yararlarını daha net bir şekilde görmek de mümkün olur.

Bilim insanları, bu sürecin örgüte zarar vermeden yönetilmesi için, içsel bilgi uçurma yollarının açık tutulması ve işlevsel hale getirilmesini önermektedir. Bu sayede yaşanan olaylar, ilgili bilgiler örgüt dışına sızmadan ve örgüt dış baskı altında kalmadan, örgüt içinde çözülebilir (Ahmad ve ark., 2010). Burada “örgüt içinde çözülebilir” ifadesi olayın örtbas edilmesi anlamında kullanılmamıştır. Aksine yaşanan olayın örtbas edilmemesi, yasa ve yönetmelikler çerçevesinde çözülmesi anlamında kullanılmıştır. Bu bağlamda bilgi uçurma süreci örgütsel dinamikler çerçevesinde ele alınmalı ve bu uyarı dikkate alınmalıdır. Bu uyarı dikkate alınmadığı takdirde örgüte zarar vermeye başlar.

Bu durum hem mevcut ihlaller için hem de gelecekte meydana gelebilecek ihlaller için geçerlidir. Çünkü örgüt, problemi çözüm sürecinde sergilediği tutum ve davranışlarla tüm çalışanlarına bir mesaj verir. Bu mesaj sayesinde çalışanlar, yaşanan olaya ve bilgi uçurma davranışına örgütün nasıl yaklaştığını anlar. Gelecekte çalışanlar kendi davranışlarını örgütün bu duruma göre sergiler. Eğer örgüt yaşanan ihlallerin çözümü için doğru adımlar atmış, problemi yasal çerçevesine çözmüş ve bilgi uçuran kişiyi korumuş ise, hem içsel bilgi uçurma davranışının yolunu açmış olur hem de gelecekte ortaya çıkabilecek benzer olayların önüne geçmiş olur. Başka bir ifadeyle, ihlallerin örgütsel yönetim tarafından nasıl karşılandığını göstermiş olduğu gibi geleceğe yönelik yaşanan ihlallerin azalmasına da yol açmış olur. Bunun yanı sıra, örgüt şeffaflık konusunda kazandığı kimlik ile daha itibarlı bir imaj çizmiş

olur.

Ancak örgüt aksi yönde bir tutum sergilemiş olursa, örneğin yaşanan ihlallerin örtbas edilmesi durumunda, muhtemelen içsel bilgi uçurma davranışında bulunan kişi de deşifre edilir ya da dışlanma davranışlarına maruz kalır. Bu durumda da örgüt, bu davranışı ile çalışanlarına bir mesaj vermiş olur. Bu mesaj ile örgüt, çalışanlarına bir taraftan ihlallere karşı tepkisiz olduğunu iletirken diğer taraftan içsel bilgi uçurma yollarının kapalı olduğunu iletir. Ahmad ve ark., (2010) göre bu durumda örgüt tehlikeli bir yola girmiş olur. Bir örgütün içsel bilgi uçurma yollarını kapatması, ihlallerin çözümü ile bu içsel kontrol mekanizmasını kaybetmesi anlamına gelir. Çünkü içsel bilgi yollarının kapalı olduğu örgütlerde, çalışanlar dışsal bilgi uçurma yollarını düşünür.

Bu nedenle, örgüt içsel bilgi uçurma davranış yollarını açık tutması gerekir. Bunun yanı sıra bu süreci nasıl işleteceğini açık hale getirmesi gerekir. Near ve Miceli'e (1985) göre, bilgi uçurma sürecinde, çalışan bu davranışı gerçekleştirmeden önce bu davranışının doğru algılanması ve sonuç vermesini ister. Çalışan, bu beklentisini düşünerek bilgi uçurma davranışına başvurup vurmama kararını verir. Bu nedenle, örgütün bu beklentiye cevap verebilecek bir süreç geliştirmesi, çalışanların da bu süreci sağlıklı düşünmesini sağlar.

Bilgi uçurma davranışının çalışan üzerindeki etkileri de büyüktür. Bu etki öncelikle bireyin vicdanı üzerinde görülmektedir. Çalışanın bilgi uçurma davranışı sürecine karar verme durumu vicdani bir muhasebeden ibarettir. Birey, bu davranışı sergileyerek örgütü ya da diğer kişileri uğrayacağı zarardan kurtardığında, vicdani bir rahatlama yaşar. Birey, tanık olduğu ihlallerle ilgili bilgileri gizlediğinde ve bilgi uçurma davranışı sergilemediyse, kurumun ya da kişilerin uğrayacağı zararı gördüğünde ya da duyduğunda vicdanen rahatsız olmaya başlar. Bir başka ifadeyle elindeki bilgilerle bu zararlı durumu önleyebileceğini düşünür ve önlemediği için pişmanlık duygusuna kapılır.

Bu durumda da bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi önem kazanmaktadır. Süreç sadece kişilerin vicdani muhasebesine ve rastgele kararlara bırakılmak yerine bilinçli bir kuramsal süreçle yönetilmelidir. Ancak günümüz örgütlerinde ve özellikle şeffaf yönetime sahip olmayan örgütlerde, bir çalışanın içsel bilgi uçurma yoluna başvurması, çalışanın büyük riskler alması anlamına gelir. Bu riskler çok farklı şekillerde gerçekleşebilir. Aktan'a (2006) göre; ciddiye alınmama, tecrit edilme, yargılanma ve suçlanma gibi durumlara maruz kalması mümkündür. Başka bir

ifadeyle bilgi uçurma davranışına karar veren bir çalışan, zorlu ve karanlık bir yola girmeye karar vermektedir. (GAP, 2004) raporuna göre işverenler, öç alma amacıyla, bilgi uçuran kişilere karşı aşağıdaki eylemlerde bulunabilir:

1. Dikkatin ifşacılara çekilmesi: Bilgi uçuran kişinin motivasyonunu düşürmek ve hata yapmasını sağlayarak yetersiz olduğunu göstermek.
2. Zayıf bir sicil üretmek: Bilgi uçuran kişinin kronik problemlili bir kişi olarak etiketlemek.
3. Sessiz kalması için tehdit etmek: Bilgi uçuran kişinin işten kovulma gibi çeşitli şekillerde tehdit edilmesi ve herhangi bir konuda açıklama yapmasının yasaklanması.
4. Yalnız bırakmak veya küçük düşürmek: Bilgi uçuran kişinin yalnız bırakılması için çalışma arkadaşlarından uzaklaştırmak ve önemli bilgilere ulaşmasını engelleyerek sakıncalı kişi olduğunu iddia etmek.
5. Başarısız olmaları için çabalamak: Bilgi uçuran kişiye yapamayacağı görevler verilmesi ya da açığa çıkardığı ihlal sorununu çözmekle görevlendirilmesi ancak başarısız olması için yeterli kaynak ve yetkinin verilmemesi.
6. Soruşturma açtırmak: Bilgi uçuran kişiyi, sorunu açığa çıkartmak için kullandığı bilgileri çalmakla suçlamak ya da bu yönde soruşturma açmakla tehdit etmek.
7. İşten atmak ya da kariyerini sonlandırmak: Bilgi uçuran kişinin, “yeniden yapılanma” gibi uydurma nedenlerle işten çıkartılması veya aynı sektörde bir daha çalışamayacağı bir duruma sokulması.

Örgütler Ne Yapmalı?

Bilgi uçurma davranışının örgüt üzerindeki etkileri büyüktür. Eaton ve Akers’e (2007) göre, bu nedenle üniversiteler ve kar gütmeyen örgütler dâhil tüm kurumlar bilgi uçurma davranışları konusunda bir pozisyon almalıdırlar. Burada doğru pozisyon ifadesi, örgütün önceden nasıl davranacağına dair bir politika ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda bilgi uçurma süreci doğru yönetilmelidir. Hatalı davranışı bulunan veya yasa ya da etik ihlallerde bulunan kişilerin yanlış uygulamalarına son verilmesi, örgütün dolayısıyla kamunun daha fazla zarara uğramasını engeller. Ayrıca örgütte bulunan iş düzeni uygulama ve örgüt stratejisinin yeniden gözden geçirilmesi de gerekir. Çünkü bir bilgi uçurma

davranışının ortaya çıkması, örgütte bir şeylerin yanlış düzende olduğunun bir göstergesidir. Bilgi uçurma davranışının bu önemli etkilerinin örgüte yarar getirebilmesi için, bu sürecin bilinçli bir şekilde yönetilmesi gerekir. Aktan'a (2006) göre, örgütlerin aşağıdaki hususları dikkate alması gerekir:

1. Üst yönetimin kararlılığı: Üst yönetin bilgi uçurma davranışları ile ciddi bir şekilde mücadele etme kararlılığını ortaya koymalıdır.
2. Eğitim: Örgüt, çalışanlarına yasa veya etik dışı ihlaller konularında eğitim seminerleri düzenlemelidir.
3. İletişim: Örgüt içinde, içsel bilgi uçurma kanalları açık tutulmalıdır. Bu süreçte bilgi uçurabilecek çalışanların kimliklerinin gizliliğine dikkat edilmelidir. Aynı zamanda, ihlallerin raporlanması sürecinde çalışanların rol alabilmeleri için onlara cesaret verilmelidir.
4. Ombudsman: Ombudsman bürosu oluşturularak örgüt için ihlallerin soruşturulması ve raporlanması sağlanmalıdır.
5. Ödüllendirme: Sergilenen bilgi uçurma davranışlarının doğru ve yerinde olduğu saptandığı durumlarda bilgi uçuran kişi gizli olarak üst yönetim tarafından ödüllendirilmelidir.
6. Cezalandırma: Örgütte meydana gelen ihlaller affedilmemeli ve cezalandırılmalıdır.
7. Koruma: Bilgi uçurma davranışını gerçekleştiren çalışanların korunacağına dair açıklamalar yapılmalı ve bu kişiler korunmalıdır.
8. Yazılı kurallar ve kodlar: Örgütte bilgi uçurma sürecinin açıklandığı yazılı kurallar geliştirilmelidir. Bu kurallar çalışanlara duyurulmalıdır.
9. Adil soruşturma sürecini ve sonucun açıkça ilan edilmesi: Meydana gelen ihlaller ört-bas edilmeden adil bir şekilde soruşturulmalı ve en kısa sürede çözüme kavuşturulmalıdır.

Ayrıca bazı ülkelerde yasa dışı olaylarla mücadele etmek için kurumlar oluşturulmuştur. Bu kurumların varlığı bile yönetimin çalışanlara verdiği bir mesaj olarak görülebilir. Bunun yanı sıra bilgi uçurma davranışında bulunabilecek çalışanlar için süreci daha kolay hale getiren kurumlardır.

Avrupa birliği, bilgi uçurma ile ilgili bir kılavuz yayımlamıştır. Bu kılavuz AB kurumları ve organları için pratik bir rehber niteliğindedir. Bilgi uçurma olayı meydana gelmeden ve meydana geldikten sonra kurumların yapması gerekenleri açıklamaktadır (EDPS, 2016).

Irak Cumhuriyetinde oluşturulan kurum bağımsız ve Millet Meclis tarafından denetlenen özerk mali ve idari bir yönetime sahiptir. Bu kurum tüm toplumsal katmanlar içinde ortaya çıkan ve çıkabilecek yolsuzluklarla mücadele etmek için tesis edilmiştir. Gelen tüm şikâyetleri değerlendirmektedir. Bu kurum, 2016 yılının ilk altı ay içinde, 13 226 bilgi uçurma ihbarı almıştır. Bu ihbarlardan 7 088'i incelenerek işlem yapılmıştır (ilgili makamlara ya da mahkemelere iletilmiş ve takibe alınmıştır). Daha önceki davalardan sonuçlanan ve bu süre içinde devlete kazandırılarak hazineye iade edilen miktar 115 milyon ABD dolarıdır. Bu bilgi uçurma davranışlarından dolayı 40 milyon doların kaybı da önlenmiştir. Bu kurum sadece yolsuzluklarla savaşmakla yetinmemektedir. Bunun yanı sıra çeşitli kurumlarla işbirliği yaparak seminer ve kurum çalışanlarına eğitimler vererek şeffaflık konusunda farkındalık sağlamayı hedeflemektedir.

Türkiye'de bu konuda bir kurum yok, ancak alınan önlemler vardır. 12.01.2002 tarihinde onaylanan eylem planında kamuda saydamlık önemi vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra Türkiye'de her kurumun kendi içinde geliştirdiği ihbar mekanizmaları vardır. Örneğin kurumların ihbar hatları (189 vergi ihbar hattı, 170 SGK, 136 Gümrük kaçakçılık ihbar, 174 Gıda ihbar, 147 eğitim,) bu amaçla oluşturulmuş hatlardır (Başbakanlık, 2002).

Bilgi Uçurmanın Hukuki Yönü

Bilgi uçurma davranışı vicdani bir davranış olarak tanımlanmasına rağmen hukuki açıdan tartışılmaktadır. Bu tartışmanın nedenlerinden biri, işçinin işverene karşı taşıdığı sadakat borcudur. Bir diğer nedeni ise, bilgi uçurma davranışı hukuka uygun bir davranış olarak görülmesine rağmen, hukukta bu davranışı sergileyen çalışanların korunmasını sağlayan bir düzenleme bulunmamasıdır. Bu bağlamda bilgi uçurma olgusunun hukuki yönü etik- hukuk çerçevesinde tartışılmaktadır. (Aydın, 2003) aktardığı bazı örneklerle bu tartışmanın hangi tarafında bulunmamız gerektiğine dair bize yol göstermektedir.

Bilgi uçurma olgusunun bu şekilde alanlara dayandırılarak sınırlandırmak hukuki açıdan bir kolaylık getirmesi mümkün görülebilir ancak yeterli olacağını ifade etmek mümkün değildir. Çünkü bilgi uçurulabilir alanlar belirlendiği takdirde, istemeden de olsa, sanki bu alanlar dışında kalan alanlarda bilgi uçurulmaz şeklinde bir algı yaratılmış olur. Bu durum, diğer bazı bilgi uçurma olaylarının bu kıstas

dışında değerlendirilmesine neden olabilir. Bunun yerine, bilgi uçurma davranışının hangi ihlali önlemek ya da deşifre etmek amacıyla yapıldığına bakılmalıdır. Yani soru bu şekilde sorulabilir: “Yapılan bilgi uçurma davranışı yasal veya etik bir ihlale karşı yapılmış mıdır?” Soru bu şekliyle sorulduğunda alan ya da konu kısıtlaması olmaksızın değerlendirilmesi daha uygun olduğu görülmektedir.

Vandekerckhove’a göre, 1998’li yıllarda Amerika, Avustralya ve İngiltere’de bilgi uçuran kişilerin korunmasına yönelik ilk yasalar çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra Güney Afrika, Yeni Zelanda, Japonya, Belçika, İrlanda, Hollanda, Hindistan ve Kanada gibi birçok ülkede yasalar çıkarılmasına ilişkin girişimlerde bulunulmuştur. Bu bağlamda dünyanın çeşitli ülkeleri bilgi uçurma olayını hukuki bir çerçeveye oturtturarak bu eyleme hukuki bir kimlik kazandırdığı görülmektedir (Danışman, 2014).

Amerika’da WPA (Whistleblower Protection Enhancement Act) olarak bilinen yasa bilgi uçuran kişileri korumak amacıyla ilk defa 1989 yılında kabul edilmiş ve geliştirilerek 2007 yılında daha kapsamlı bir hale getirilmiştir (Eaton ve Akers 2007). İngiltere, bilgi uçurma konusunda ayrıntılı bir hukuki düzenlemeye sahiptir. İngiltere’de 1996 yılında “İşgören Hakları Yasası” çıkarılmıştır. Müteakiben 1998 yılında “Kamu Yararına Açığa Vurma Yasası” çıkarılmış ve böylece çalışanlar koruma altına alınmaya çalışılmıştır (Yılmaz, 2015).

Türk İş Hukukunda bilgi uçurma konusuna özellikle hazırlanmış bir düzenleme yok. Bu nedenle işçi ile işveren arasındaki ilişkide çoğu zaman işçinin işverene sadakat borcundan söz edilir. Bunun yanında çalışanın bilgi uçurma eylemi genel hukuki ilkeler çerçevesinde değerlendirilmeye bırakılmıştır. Aydın’a (2003) göre, işçi işverene karşı asıl borcu olan iş görme yükümlülüklerinin yanı sıra sadakat yükümlülüğünü de yerine getirmekle mükelleftir. Ancak kamu yararı (makro anlamda bir değer) ile karşılaştırıldığında işçinin bu sadakati, mikro anlamda bir değer olarak görülmektedir. Dolayısıyla, işveren mevzuatı ihlal ettiği takdirde, çalışanın bu bilgileri resmi makamlara bildirmesi sadakat borcuna aykırılık hareket ettiği anlamına gelmez. Çünkü burada işveren açısından yasal ve haklı bir menfaat yoktur (Aydın, 2003). Bu bağlamda bakıldığında bir davranışın ortaya koyma gerekçesi önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmış oluyor. Başka bir ifadeyle bilgi uçurma davranışında önemli olan kamu yararıdır. Bu davranış, örgüt gizliliğine aykırı olsa bile meşru bir davranıştır. Bu bağlamda bakıldığında iş hukukunda, bu tartışmaya netlik kazandıracak ve bilgi uçurma davranışı sergileyen çalışanların nasıl korunacağı konusunda açık yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Böyle bir düzenleme,

bir taraftan bu davranışı hukuki bir temele dayandırırken diğer taraftan bilgi uçurma konumunda bulunan çalışanlar ve örgüt yöneticileri için yönlendirici bir madde olur.

Türk Ceza Kanununu incelendiğinde ise, bilgi uçurma TCK'nın 278. maddesi kapsamında değerlendirildiği görülmektedir (Yılmaz 2015). Bu madde herhangi bir sınırlandırma getirmeden bir suçun bildirilmemesinin ayrıca bir suç olduğunu ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle ihlalin yetkili makamlara bildirilmesini bir yükümlülük olarak görmüştür. Bu maddenin yanı sıra TCK 279. maddesi kamu görevlilerine ve TCK 280. maddesi de sağlık görevlilerine suçu bildirme yükümlülükleri getirmiştir. Ancak bu maddeler suçun bildirilmesi ile ilgili olup suçu bildirene ayrıca bir koruyuculuk sağlamamıştır. Bunun yanı sıra bu maddeler, sadece TCK kapsamına girebilen suçlarla ilgili maddelerdir. Yapılan ihlal TCK kapsamına giren bir ihlal değilse bu maddelerin varlığı bir durum teşkil etmez.

Yapılan Araştırmalar

Alan yazın incelendiğinde, 1980'li yılların başından itibaren bilgi uçurma konusunda araştırmalar yapıldığı yabancı kaynaklardan görülmektedir. Türkiye'de ise bu araştırmalar 2000'li yıllarda yapılmaya başlandığı görülmektedir. Türkiye'de yapılan bu araştırmaların bazıları aşağıda verilmiştir:

Celep ve Konaklı'ya göre (2012) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, dışsal, gizli ve destekçi bilgi uçurma yollarını daha çok tercih ettikleri saptanmıştır. Bunun yanı sıra İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ortaöğretimlerde çalışan öğretmenlere göre, daha çok bilgi uçurmaya eğilimli oldukları görülmüştür. Bilgi uçurma davranışlarında daha çok örgüte yarar, ahlaki ve mesleki değerler düşünülerek bu yollara başvurulabileceği de saptanmıştır.

Yılmaz (2015), Mersin'de faaliyet gösteren kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları 11 kamu kurum çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında kadın girişimciliğinde bilgi uçurma davranışlarını ve yönetsel etik değerleri araştırmıştır. Araştırma sonucunda; kadın girişimciler, ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları ihlalleri, kurum dışındaki kişilerle ve kamuoyuna açıklamayı tercih ettikleri saptanmıştır. Ancak kurum çalışanları içsel bilgi uçurma davranışını tercih ettikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra kadın girişimcilerin bilgi uçurma eğilim düzeylerinin, kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının bilgi uçurma eğilim düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın kadın girişimcilerin etik davranış sergileme düzeylerinin

kamu kurum çalışanlarına oranla daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda bilgi uçurma eğilim düzeyi ile etik algı düzeyi arasında pozitif yönde bir korelasyon olabilir.

Sayğan ve Bedük (2013) ise, örgütsel etik iklim ile bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna bağlı olarak araştırmacı, örgütün sahip olduğu etik iklim düzeyinin çalışanların bilgi uçurma davranışı üzerinde her hangi bir etkiye sahip olmadığını ifade etmiştir.

Taş (2015), özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin bilgi uçurma davranışlarını araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda iki sektörün çalışanları arasında bilgi uçurma davranışı sıklığı bakımından bir fark bulunmamıştır. Bunun yanı sıra her iki sektör çalışanlarının bilgi uçurma konusunda etik değerleri göz önünde bulundurarak hareket ettiklerini ifade etmişlerdir. (Nayir & Herzig, 2012), bireylerin değer yönelimleri ile tercih ettikleri bilgi uçurma tipleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çeşitli sektörlerde çalışan yöneticiler üzerinde uygulanan çalışmada katılımcıların tanık oldukları ihlaller karşısında bilgi uçurma davranışı sergilemede genel olarak isteksiz davrandıkları istekli davrananlar da dışsal ve gizli bilgi uçurmayı tercih ettikleri görülmüştür. Buna göre araştırmacılar Türkiye’de bilgi uçurma davranışının bilgi uçuranlar için riskli bir eylem olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra, bireysel etik değere sahip olanlar ise daha çok dışsal ve gizli bilgi uçurmayı tercih ederken, idealist etik değere sahip olan bireyler daha az dışsal ve gizli bilgi uçurmayı tercih ettikleri saptanmıştır. (Bakar, 2012), kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın hastane çalışanlarının (doktor, hemşire ve idari personel) bilgi uçurma tercihlerini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda, sağlık sektöründe meydana gelen bilgi uçurma davranışlarının oldukça düşük düzeyde gerçekleştiği, çalışanların bilgi uçurma gibi bir davranışı sergilediklerinde bu davranışın kendilerine olumsuz bir şekilde dönebileceği inancında olduklarını saptamıştır. Bu nedenle bu tür bir davranışı sergilemekten kaçındıkları anlaşılmıştır. Bu çalışmada uzmanlık süresi 1 yıldan az olan katılımcıların uzmanlık süresi 1-10 yıl arası olan katılımcılara göre, bilgi uçurma konusunda daha isteksiz oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra hastalar ile temas halinde görev yapan katılımcıların hastalar ile temas halinde olmayan katılımcılara göre, bilgi uçurma konusunda daha olumlu düşündükleri ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM III

Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ile verilerin analizine ilişkin bilgi ve bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modeli ile dizayn edilmiştir. İlişkisel tarama modeli; iki veya daha fazla sayıdaki değişkenin arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2013). İlişkisel tarama modelinde çalışmanın konusu olan olay, kişi veya nesne, içinde bulunduğu koşullarda tanımlanır; hiç bir biçimde değiştirme çabasına girilmez (Karasar, 2014).

Çalışmaya konu olan araştırma modelimizde, biri bağımsız/dışsal (öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri) ve ikisi bağımlı/içsel (iş doyumu ve bilgi uçurma davranışı) olmak üzere üç değişken vardır. Fakat iş doyumu değişkenini, yapısal eşitlik modelinde, aracı değişken olarak da ifade etmek mümkündür. Yol analizlerinin en önemli avantajlarından biri de yordayıcı ve yordanan değişkenler arasında bir aracı değişkenin tanımlanabilmesidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

Evren ve Örneklem

Araştırmadaki çalışma evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin Çankaya ilçesindeki ilk ve ortaokullarda çalışan toplam 4108 eğitimci/öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem belirleme sürecinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilme konusunda bağımsız ve eşit şansa sahiptir. Temsil edici bir örneklem seçiminin geçerli en iyi yolunun seçkisiz örnekleme olduğu ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2011). Çalışmada örnekleme dâhil edilecek okullar belirlemeyi müteakip bu okullarda görev yapan 601 öğretmene ulaşılabilmiştir.

Çalışmaya katılan örneklem kitleye ait demografik değişkenlerin dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1.

Araştırmaya Katılan Örneklem Kitlenin Demografik Bilgilerine İlişkin Dağılım

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	128	21,3
	Kadın	473	78,7
	Toplam	601	100
Yaş	21-30	12	2
	31-40	114	19
	41-50	277	46,1
	51 ve üstü	198	32,9
	Toplam	601	100
Kıdem (Yıl)	1-10	33	5,5
	11-20	148	24,6
	21-30	318	52,9
	31 ve üstü	102	17
	Toplam	601	100
Medeni Durum	Evli	499	83
	Bekâr	59	9,8
	Dul/Boşanmış	43	7,2
	Toplam	601	100
Öğrenim Durumu	Önlisans (2-3 yıl)	46	7,7
	Lisans	485	80,7
	Yüksek Lisans	62	10,3
	Doktora	8	1,3
	Toplam	601	100
Eğitim Kademesi	İlkokul	184	30,6
	Ortaokul	417	69,4
	Toplam	601	100
Alanı	Sınıf Öğretmeni	184	30,6
	Fen ve Matematik Alanı	128	21,3
	Sosyal Alanı	191	31,8
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi Alanı	98	16,3
	Toplam	601	100

Tablo 1 değerlendirilğinde, araştırmaya katılan örneklemin yaklaşık olarak beşte dördünün kadın, yaklaşık yarısının 41-50 yaş arasında olduğu, yaş aralığına uygun olarak yaklaşık yarısının 21-30 yıl arasında kıdeme sahip olduğu, beşte dördünün evli ve lisans mezunu olduğu, yaklaşık üçte ikisinin ortaokullarda ve üçte birinin sosyal alanında ve üçte birinin de sınıf öğretmeni olarak görev yaptığı görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada, verilerin toplanmasında, Örgütsel Bağlılık Derecesi, İş Doyumu Derecesi ve Bilgi uçurma (Whistleblowing) Derecesi Ölçeklerinden istifade edilmiştir. Çalışmada kullanılacak ölçme araçlarının kullanım izinleri ilgili akademisyenlerden alınmıştır. Örgütsel Bağlılık Derecesi ölçeği 18; İş Doyumu Derecesi Ölçeği 5 ve Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Derecesi Ölçeği 16 sorudan teşekkül etmektedir. Katılımcılara sunulan ölçek formunda ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, işyeri kıdemi, medeni hal, öğrenim durumu, görev yapılan öğretim kademesi ve katılımcıların alan bilgileri de yer almıştır. Ölçme araçlarına ilişkin detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur. Bu çalışmada kullanılacak olan ilişkisel tarama modelinin önemli varsayımlarından birini sağlamak maksadıyla yol (path) analizi yapılmadan önce, modele yer alan ölçüm araçları, doğrulayıcı faktör analizi yapılmak suretiyle ayrı ayrı test edilmiştir. Yapılan bu işlemin bir yol modelinin güvenilirliği ve geçerliği için önemli olduğu ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2012).

Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği (ÖBDÖ)

Araştırmanın yürütüldüğü eğitim kurumlarında görevli katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmek maksadıyla Allen ve Meyer'in geliştirdikleri (1990b)) Hatice ÖZUTKU tarafından uyarlanan Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ait alt boyutlar ve madde sayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği (ÖBDÖ) Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı
1.Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	6
2.Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutu	6
3.Normatif Bağlılık Alt Boyutu	6
Toplam	18

Soru formu likert tipinde ve (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum cevaplarını içerecek

şekilde hazırlanmıştır. Anket formları değerlendirilmek maksadıyla SPSS 18.0 ve LISREL 8.80 programlarından istifade etmek suretiyle kodlanmıştır.

Allen ve Meyer'in yaptıkları çalışmada (1990b), ölçeğin güvenilirliğini ifade eden Cronbach Alpha katsayısı duygusal bağlılık için 0,87; devamlılık bağlılığı için 0,75 ve normatif bağlılık için 0,79 olarak raporlanmıştır.

Bu çalışmada, ÖBDÖ'nün güvenilirliğini tespit edebilmek maksadıyla Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğe ait toplam güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik katsayısının değerinin 0,70 ve daha yüksek olması testin güvenilirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2012). Üç alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları; duygusal bağlılık için 0,70, devamlılık bağlılığı için 0,82 ve normatif bağlılık için ise 0,86 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tüm boyutlarında madde-test korelasyonu 0,33 ile 0,86 arasında değişmektedir. Madde-test korelasyon değerinin 0,30 ve üzerinde olan maddelerin, katılımcıları iyi derecede ayırt ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2012).

Bu çalışmada, ÖBDÖ'nün yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla ilk olarak, katılımcılardan elde edilen verilerle, birinci derece doğrulayıcı faktör analizi yapılması gerekmektedir. Veri seti incelenerek çalışmada eksik veri olmadığı tespit edilmiştir. Muthen ve Muthen (2002)'e göre, eksik verinin bulunmadığı ve regresyon katsayılarının incelendiği doğrulayıcı faktör analizi çalışmaları için yüz elli kişilik bir örneklem grubu yeterlidir. Çalışmamızda Doğrulayıcı Faktör Analizi için belirlenen 601 kişilik örneklem grubunun araştırma açısından yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Analiz sonucunda örneklemin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N değeri, ayrıca değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Veri setinin normal dağılıma sahip olmadığı Mardia Normallik Testi sonuçlarının incelenmesi ile tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Normallik test sonuçlarının uygun olmadığı durumlar için kovaryans matrislerinin kullanımı tavsiye edilmiştir (Şimşek, 2007). Bu nedenle araştırmadaki veri setinde Ağırlıklandırılmış En Küçük Kareler Metodu (Kline, 2011) kullanmaya karar verilmiştir. Bu metodun kullanılabilmesi Asimptotik kovaryans matrisinin kullanılmasını gerekmektedir. Tablo 3'te ÖBDÖ'nün birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 3.

ÖBDÖ'nün Birinci Derece DFA Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
Duygusal Bağlılık			
B1	19,02	0,62	0,39
B2	20,21	0,68	0,46
B3	12,62	0,52	0,27
B4	20,49	0,67	0,45
B5	25,47	0,85	0,73
B6	22,95	0,74	0,55
Devamlılık Bağlılığı			
B7	19,52	0,71	0,51
B8	3,11	0,16	0,03
B9	4,61	0,22	0,05
B10	17,97	0,69	0,47
B11	19,67	0,74	0,55
B12	16,57	0,65	0,42
Normatif Bağlılık			
B13	29,46	0,87	0,75
B14	21,08	0,74	0,54
B15	17,33	0,64	0,41
B16	27,25	0,80	0,65
B17	22,71	0,76	0,58
B18	7,71	0,34	0,12

Tablo 3 incelendiğinde, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri anlamlıdır ($t > 2,56$; $p < 0,01$). Çokluk vd. (2012, s. 304)'ne göre, parametre tahminleri, eğer t değerleri 2,56'yı aşarsa 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Jöreskog ve Sörbom'a göre (1993, s. 107) ise, 0,05 hata payı ile 1,96'dan küçük olan t değerleri anlamsız olarak kabul edilir. Ayrıca, standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken (madde) ile gizil değişken (boyut) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0,16$; $p < 0,01$).

Araştırma örneklem yeterliliğinin tespit edildiği ve değerlendirildiği kritik N değeri 186,65 olarak tespit edilmiştir. Bu değer çalışmada kullanılan örneklemin (601 birim) yeterli olduğunu işaret etmektedir.

Tüm ölçeğe yapılan birinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeks değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

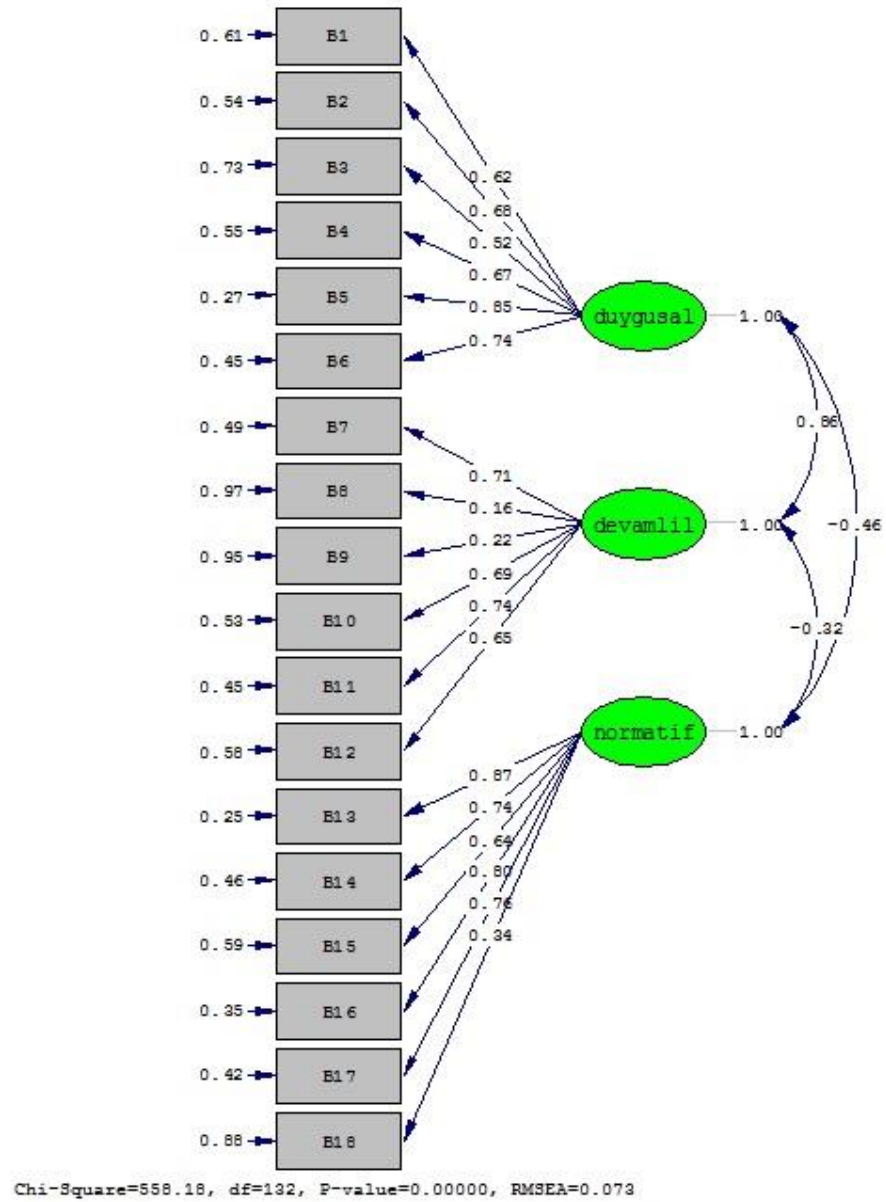
Tablo 4.

ÖBDÖ'nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri

Model	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	GFI	AGFI
Birinci Düzey	558,18	4,23	0,07	0,27	0,57	0,63	0,84	0,80

*sd = 132, $p < 0,01$

Tablo 4'teki veriler ışığında, ÖBDÖ'nün 18 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerlerine sahip olduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve ölçeğin factor yapısının doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 6. ÖBDÖ DFA sonuçları: Birinci düzey yol diyagramı

Müteaki aşamada ikinci düzey faktör analizi uygulanmıştır. Veri seti normal dağılıma sahip değilse kovaryans matrisinin ‘positive definite’ olmasına ihtiyaç duymayan Ağırlıklandırılmamış En küçük Kareler (Robust Unweighted Least Squares-ULS) yönteminin kullanımı tavsiye edilmektedir (Kline, 2011 ve Şimşek, 2007). Bu metodun kullanılabilmesi için Asimptotik kovaryans matrisinin kullanılması gerekmektedir. ÖBDÖ’nin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo 5.

ÖBDÖ’nün İkinci Düzey DFA Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
Duygusal Bağlılık			
B1		0,62	0,39
B2	14,76	0,68	0,46
B3	11,67	0,52	0,27
B4	14,79	0,67	0,45
B5	20,06	0,85	0,73
B6	16,75	0,74	0,55
Devamlılık Bağlılığı			
B7		0,71	0,51
B8	3,14	0,16	0,03
B9	4,64	0,22	0,05
B10	14,78	0,69	0,47
B11	16,14	0,74	0,55
B12	14,17	0,65	0,42
Normatif Bağlılık			
B13		0,87	0,75
B14	18,50	0,74	0,54
B15	15,70	0,64	0,41
B16	22,75	0,80	0,65
B17	19,45	0,76	0,58
B18	7,58	0,34	0,12

Tablo 5’te görüleceği gibi, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin olarak elde edilen t değerleri anlamlıdır ($t > 1,96$; $p < 0,05$).

Boyutların her birinin ilk maddesi, parametre değerleri 1’e sabitlenmiş olan gözlenen değişkenlerdir. Ayrıca standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken ile gizil değişken arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0,16$; $p < 0,05$).

Duygusal bağlılık boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B5: ‘Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var’ (%73), *Devamlılık bağlılığı* boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B11: ‘Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluştan şu anda ayrılmayı düşünmem’ (%55), *Normatif bağlılık* boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B13: ‘Şu anda kuruluştan kalmak istemesem bile kalmaya mecburum’ (%75) maddeleri açıklamaktadır. Diğer bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

Örneklem yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N değeri, ikinci düzey DFA sonucu 186,65 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 601 örneklem sayısının yeterli olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 6’da tüm ölçeğe yapılan ikinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeks değerleri yer almaktadır.

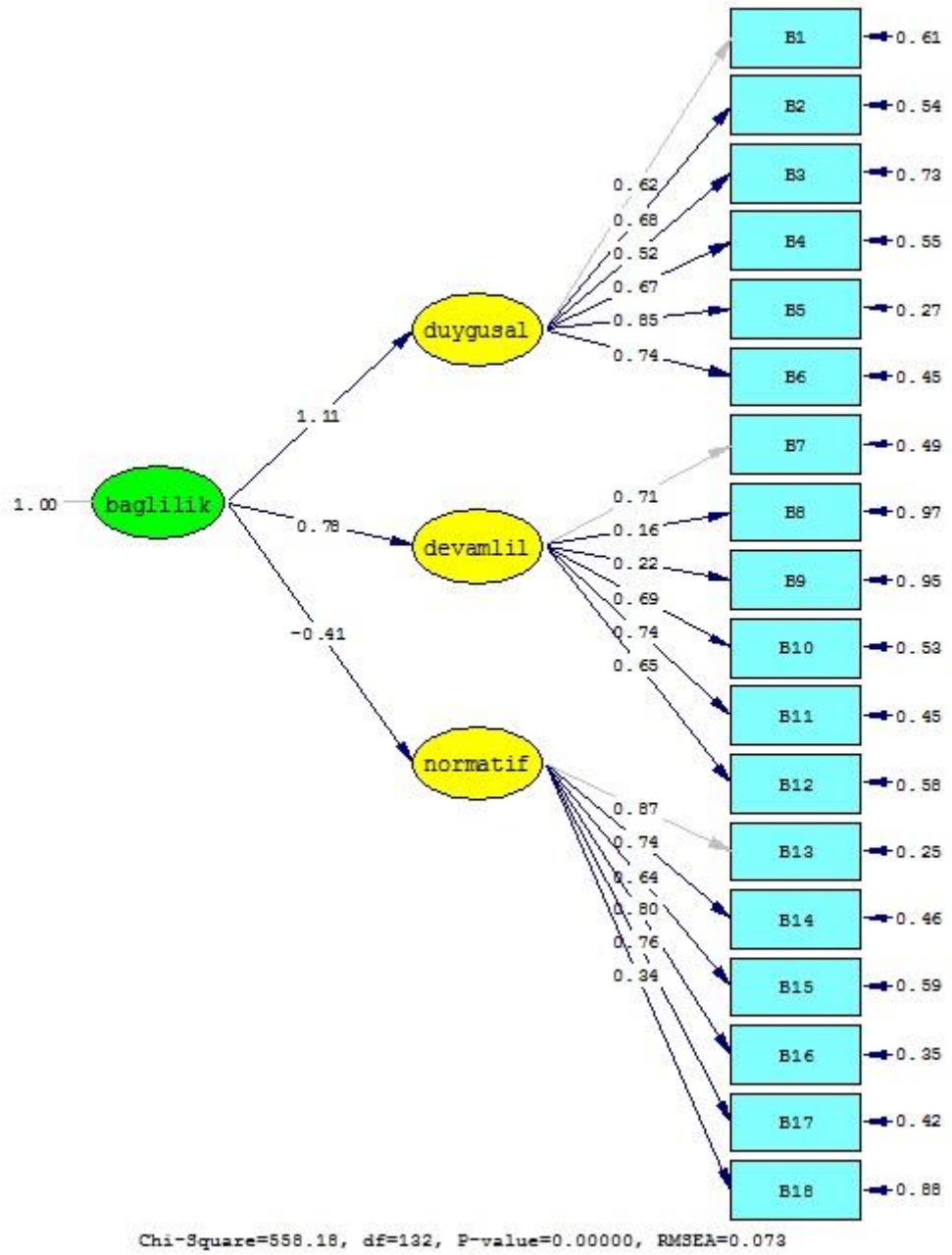
Tablo 6.

ÖBDÖ’nün İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri

<i>Model</i>	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	<i>RMSEA</i>	<i>SRMR</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>
İkinci Düzey	558,18	4,23	0,07	0,27	0,57	0,63	0,84	0,80

*sd = 132, $p < 0,01$

Tablo 6’da yer alan bulgular incelendiğinde, ÖBDÖ’nün 18 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 7. ÖBDÖ DFA sonuçları: İkinci düzey yol diyagramı

İş Doyumu Derecesi Ölçeği (İDDÖ)

Katılımcıların iş doyumlarını ölçmek amacıyla Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen (1975) İş Karakteristikleri Anketi kullanılmıştır. Anketin Türkçe uyarlaması Şeşen ve Basım (2010) tarafından yapılmış ve İş Doyumu Derecesi Ölçeği olarak adlandırılmıştır. Söz konusu anketlerin kullanılabilmesi

maksadıyla gerekli izinler alınmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır ve bu maddeler tek boyut altında toplanmıştır.

Likert tipinde hazırlanan bu ölçme aracındaki maddeler, (1) Hiçbir zaman, (2) Ara Sıra, (3) Sık Sık, (4) Çoğunlukla, (5) Her zaman şeklinde hazırlanmış ve SPSS 18.0 ve LISREL 8.80 programları kullanılarak kodlanmıştır.

Şeşen ve Basım (2010) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğe ilişkin Cronbach alpha katsayısının 0,84 olduğu raporlanmıştır.

Bu araştırmada, İDDÖ'nün güvenilirliğini tespit edebilmek maksadıyla Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde-test (Item-Total) korelasyonu 0,45 ile 0,79 arasında değişmektedir.

Bu araştırmada, İDDÖ'nün yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada veri setinde eksik verinin olmadığı tespit edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi için belirlenen 601 kişilik örneklemin araştırma için yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Mardia Normallik Testi sonuçlarının incelenmesiyle, veri setinin normal dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 7'de İDDÖ'nün doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 7.

İDDÖ'nün DFA Sonuçları

Maddeler	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
D1	10,61	0,41	0,17
D2	22,14	0,79	0,62
D3	23,89	0,76	0,58
D4	25,86	0,91	0,82
D5	31,11	0,89	0,80

Tablo 7 incelendiğinde, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri anlamlıdır ($t > 2,56$; $p < 0,01$). Ayrıca standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken ile gizil değişken arasında anlamlı

bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r>0,41$; $p<0,01$). İş doyumuna ilişkin değişkenliği en çok D4: ‘İşimden çok keyif alıyorum’ (%82) maddesinin açıkladığı tespit edilmiştir.

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N) değeri 324,09 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 601 birim örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 8’de tüm ölçeğe uygulanan DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri verilmiştir.

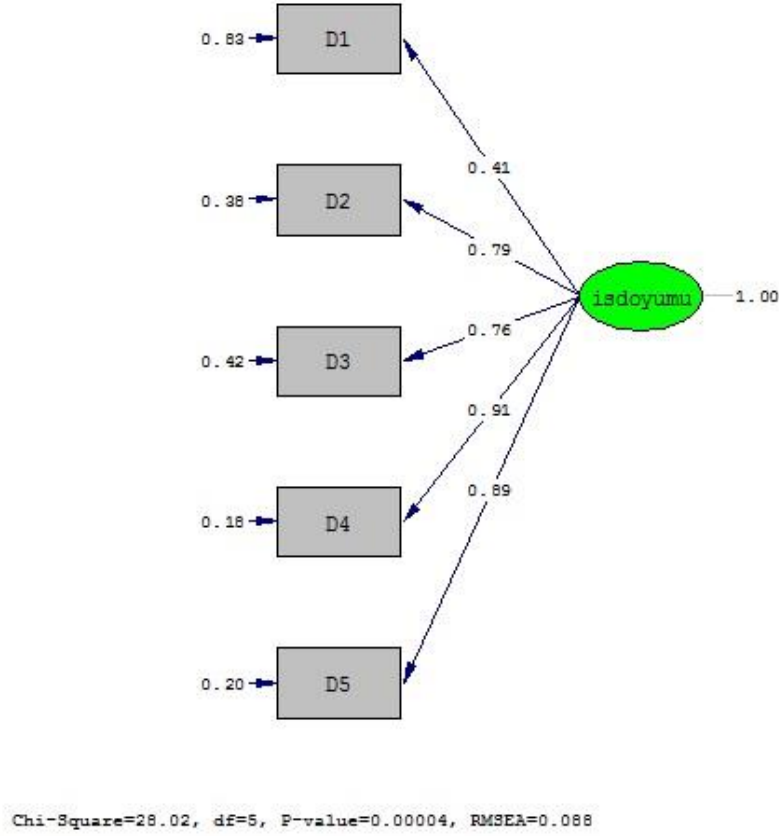
Tablo 8.

İDDÖ’nün DFA Uyum Değerleri

<i>Model</i>	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	<i>RMSEA</i>	<i>SRMR</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>
İDDÖ	28,02	5,60	0,09	0,04	0,83	0,92	0,97	0,91

*sd = 5, $p < 0,01$

Tablo 8’deki bulguların incelenmesi neticesinde, İDDÖ’nün 5 maddeden oluşan tek faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 8. İDDÖ DFA sonuçları: Yol diyagramı

Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği (BUDÖ)

Katılımcıların bilgi uçurma düzeyini ölçmek amacıyla Celep ve Konaklı'nın geliştirdikleri (2012) Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği, gerekli izin alınmak suretiyle kullanılmıştır. Ölçekte toplam 16 soru (madde) bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve madde sayıları Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9.

Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği (BUDÖ) Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı
1. İçsel	5
2. Destekçi	4
3. Gizli	3
4. Dışsal	4
Toplam	16

Likert tipinde hazırlanan bu ölçme maddeleri, (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde hazırlanmış ve ankete verilen cevaplar SPSS 18.0 ve LISREL 8.80 programları kullanılmak suretiyle kodlanmıştır.

Celep ve Konaklı (2012) tarafından yapılan araştırmada, Ölçeğin geneli için hesaplanan güvenirlik katsayısı ise 0,76 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alpha katsayıları içsel için 0,89; destekçi için 0,87; gizli için 0,82 ve dışsal için 0,77 olarak tespit edilmiştir.

Bu araştırmada, BUDÖ'nün güvenirliğini kestirebilmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlik katsayıları; içsel için 0,90; destekçi, gizli ve dışsal için 0,93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında madde-test (Item-Total) korelasyonu 0,49 ile 0,87 arasında değişmektedir.

Bu araştırmada, BUDÖ'nün yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla ilk olarak, birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Veri setinde eksik veri olmadığı tespit edilmiştir. DFA için belirlenen 601 kişilik örneklem grubunun araştırma için yeterli olduğu görülmektedir. Mardia Normallik Testi sonuçlarının incelenmesiyle, veri setinin normal bir dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Normallik varsayımının karşılanmadığı durumlarda kovaryans matrislerinin kullanılması tavsiye edilmektedir (Şimşek, 2007). Bu yüzden veri setinde Robust Maksimum Likelihood Metodunun (Kline, 2011) uygulanmasına karar verilmiştir. Bu metodun kullanılabilmesi için Asimptotik kovaryans matrisinin kullanılması gerekmektedir. Tablo 10'da BUDÖ'nün birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 10.

BUDÖ'nün Birinci Düzey DFA Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
İçsel Bilgi Uçurma			
U1	23,03	0,77	0,60
U2	24,99	0,83	0,70
U3	35,55	0,89	0,79
U4	15,36	0,64	0,40
U5	9,50	0,45	0,20
Destekçi Bilgi Uçurma			
U6	26,26	0,83	0,69
U7	27,51	0,88	0,77
U8	22,46	0,78	0,60
U9	19,42	0,74	0,54
Gizli Bilgi Uçurma			
U10	19,72	0,71	0,51
U11	36,73	0,94	0,89
U12	23,73	0,82	0,68
Dışsal Bilgi Uçurma			
U13	26,00	0,82	0,67
U14	23,55	0,77	0,59
U15	34,06	0,91	0,83
U16	20,23	0,77	0,59

Tablo 10 incelendiğinde, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($t > 2,56$; $p < 0,01$). Ayrıca standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken ile gizil değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0,20$; $p < 0,01$).

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N) değeri 190,99 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, araştırmada kullanılan 601 örneklem sayısının yeterli olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 11'de tüm ölçeğe yapılan birinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri verilmiştir.

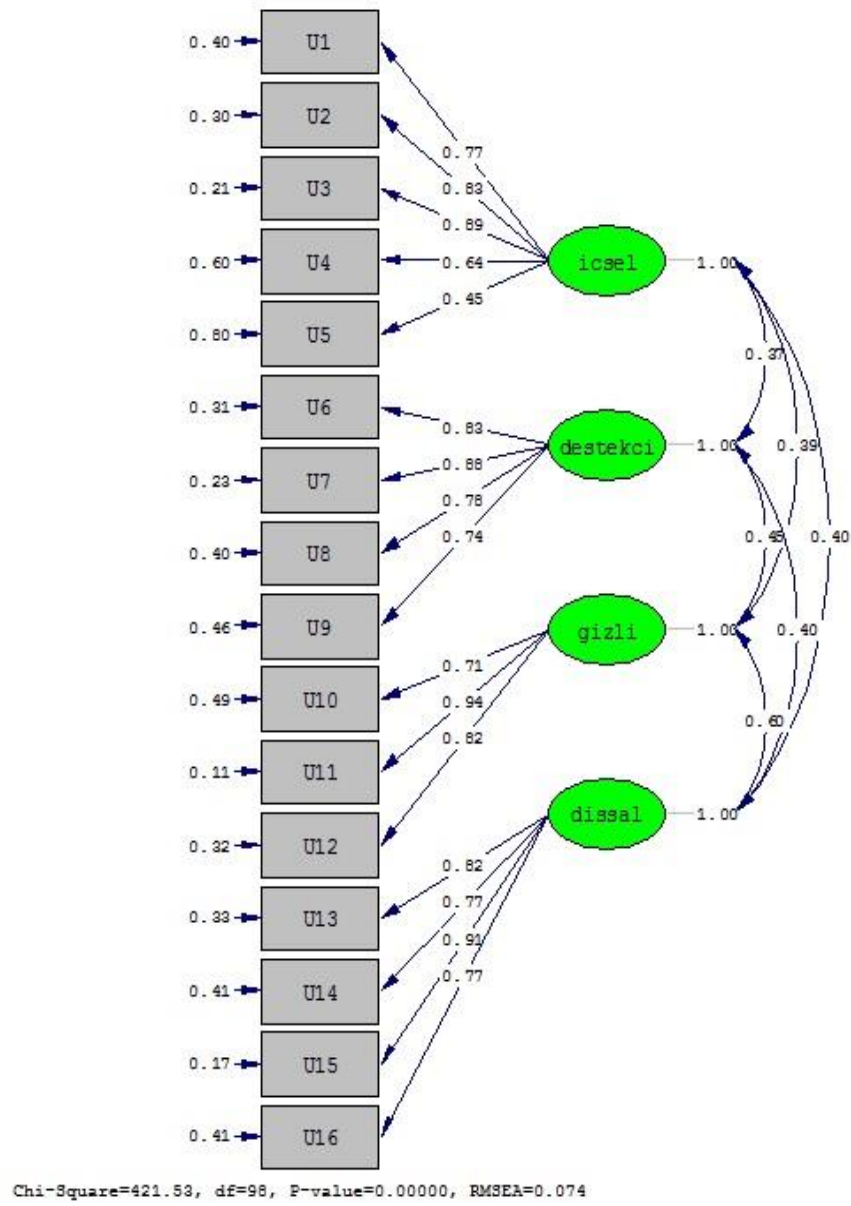
Tablo 11.

BUDÖ'nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri

Model	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	GFI	AGFI
Birinci Düzey	421,53	4,30	0,07	0,05	0,96	0,97	0,89	0,85

*sd = 98, $p < 0,01$

Tablo 11 incelendiğinde, BUDÖ'nün 16 soruluk 4 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerlerine sahip olduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 9. BUDÖ DFA sonuçları: Birinci düzey yol diyagramı

Daha sonra ikinci düzey faktör analizi uygulamasına geçilmiştir. Veri seti, normallik varsayımını karşılamadığı için Robust Maximum Likelihood yöntemi ile analize devam edilmiştir (Kline, 2011; Şimşek, 2007). Bu metodun kullanılabilmesi için Asymptotik kovaryans matrisinin kullanılması gerekmektedir. BUDÖ'nün ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12.

BUDÖ'nün İkinci Düzey DFA Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
İçsel Bilgi Uçurma			
U1		0,77	0,60
U2	20,17	0,83	0,70
U3	27,35	0,89	0,79
U4	18,72	0,63	0,40
U5	10,06	0,45	0,20
Destekçi Bilgi Uçurma			
U6		0,83	0,68
U7	27,62	0,88	0,77
U8	21,60	0,78	0,61
U9	19,23	0,74	0,54
Gizli Bilgi Uçurma			
U10		0,71	0,51
U11	21,09	0,94	0,89
U12	16,56	0,82	0,68
Dışsal Bilgi Uçurma			
U13		0,82	0,67
U14	20,89	0,77	0,59
U15	27,50	0,91	0,83
U16	18,36	0,77	0,59

Tablo 12'de görüleceği gibi, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri anlamlıdır ($t > 2,56$; $p < 0,01$). Boyutların her birinin ilk maddesi, parametre değerleri 1'e sabitlenmiş olan gözlenen değişkenlerdir. Ayrıca standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken ile gizil değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0,45$; $p < 0,01$).

İçsel boyutuna ilişkin değişkenliği en çok U3: 'Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm' (%79), *Destekçi* boyutuna ilişkin değişkenliği en çok U7: 'Bu olayı, yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm' (%77), *Gizli* boyutuna ilişkin

değişkenliği en çok U11: ‘İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum grubu/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm’ (%89), *Dışsal* boyutuna ilişkin değişkenliği en çok U15: ‘Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım’ (%83) maddeleri açıklamaktadır.

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N değeri, ikinci düzey DFA sonucu 191,13 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 601 örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 13’te tüm ölçeğe yapılan ikinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indekslerinin değerleri verilmiştir.

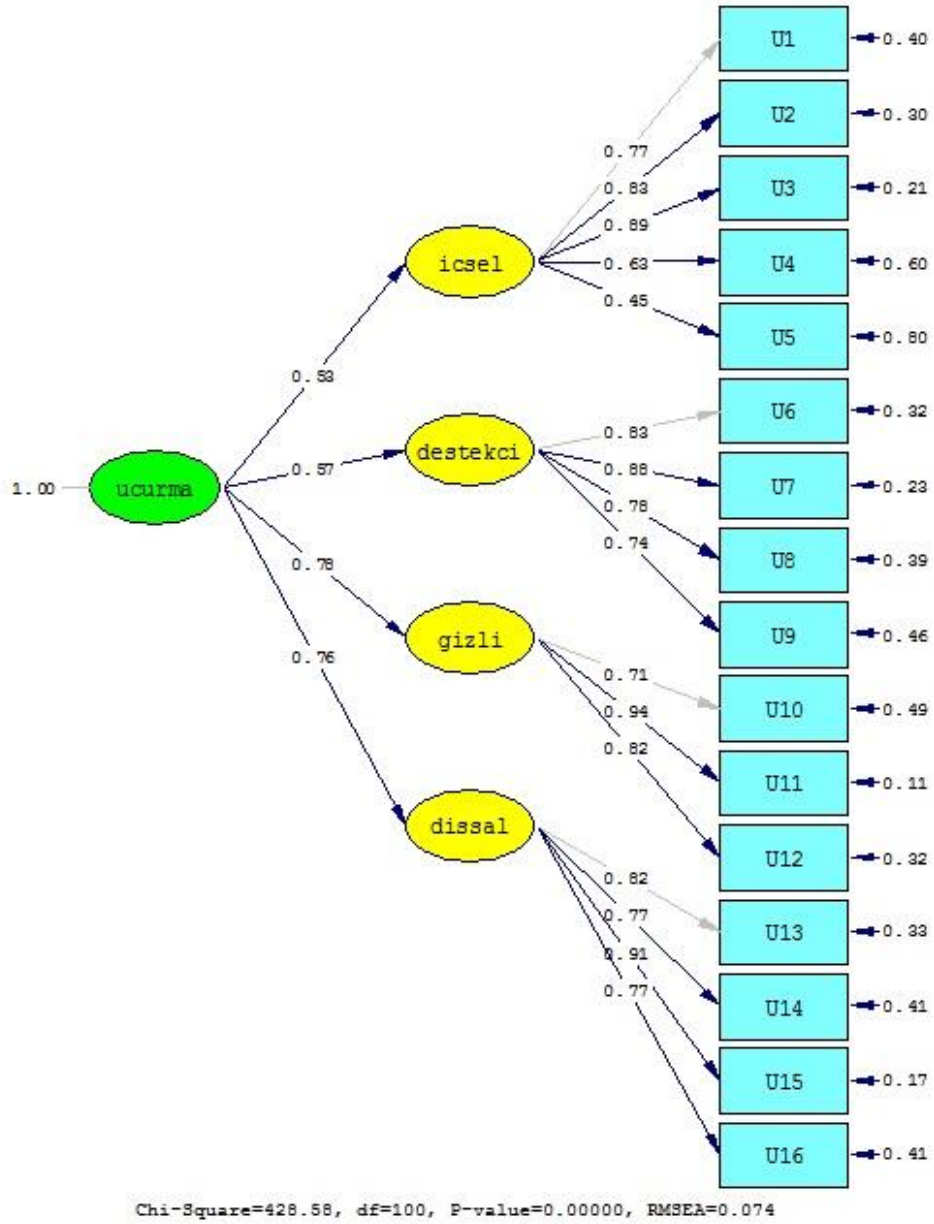
Tablo 13.

BUDÖ’nün İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri

<i>Model</i>	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	<i>RMSEA</i>	<i>SRMR</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>
İkinci Düzey	428,58	4,29	0,07	0,05	0,96	0,97	0,89	0,85

*sd = 100, $p < 0,01$

Tablo 13 incelendiğinde, BUDÖ’nün 16 soruluk 4 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 10. BUDÖ DFA sonuçları: İkinci düzey yol diyagramı

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması amacıyla ölçeklerin uygulanması için Ankara ili Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Teknolojileri Genel Müdürlüğünden yasal izinler alınmıştır. Ölçekler tamamen gönüllülük esasına göre uygulanmıştır. Araştırma verileri, Aralık-Mart 2018-2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Ölçek formları, araştırmanın amacına ulaşmada etkililiğin sağlanabilmesi için örneklem alınan

okullara bizzat araştırmacı tarafından götürülerek doldurulmaları sağlanmış ve toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ÖBDÖ, IDDÖ ve BUDÖ için geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış, bununla ilgili bilgilere Veri Toplama Araçları bölümünde ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Verilerin analizi SPSS 18.0 ve LISREL 8.80 istatistik paket programları ile yapılmıştır. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler SPSS programında ve bilgi uçurma davranışı üzerinde iş doyumunun, iş doyumunu üzerinde de örgütsel bağlılığın etkisinin araştırıldığı modelin test edilmesi LISREL 8.80 programında yol analizi tekniği kullanılarak yapılmıştır.

Katılımcıların ölçeklerdeki sorulara verdikleri cevaplara göre gerçekleşme düzeylerini belirlemek için, aralık genişliği, ‘dizi genişliği/yapılacak grup sayısı’ (Tekin, 1996) formülünden faydalanılmıştır. Buna göre, kullanılan tüm ölçekler için aralık genişliği, $5 - 1 / 5 = 0,80$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmada, birinci alt probleme ait bulgularının değerlendirilmesinde, 1,00-1,79: ‘hiç’, 1,80-2,59: ‘az’, 2,60-3,39: ‘orta’, 3,40-4,19: ‘çok’, 4,20-5,00: ‘tam’ aritmetik ortalama aralıkları esas alınmıştır. İkinci alt problemin değerlendirilmesinde yapısal eşitlik modeline ait uyum indeksleri; üçüncü alt problemin değerlendirilmesinde ise t-Testi ve One Way ANOVA bulguları kullanılmıştır.

Yapısal eşitlik modelleri (YEM), gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki nedensel ve karşılıklı ilişkilerin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılır (Kline, 2011). Gizil değişkenler, teorik açıdan var oldukları düşünülen ve gözlenen değişken adı verilen göstergeler aracılığıyla ölçülebildikleri varsayılan yapılardır. Gözlenen değişken ise ölçme aracında kullanılan maddelerden oluşur (Şimşek, 2007). YEM içerisindeki tek yönlü oklar, tek yönlü doğrusal ilişkiyi işaret etmektedir. Her bir ok, bir hipotez anlamına gelir. Bunların her biri, bir yol olarak dikkate alınmaktadır ($X \rightarrow Y$) (Kline, 2011). Analiz sonuçlarına göre, her bir yol katsayısının anlamlı olup olmadığı, yani her bir örtük değişkenin, kendi gözlenen değişkenlerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığına bakılır (Şimşek, 2007).

LISREL programı path katsayılarının değerini hesaplamanın yanı sıra modelin test edilmesi için uyum istatistiklerinin de hesaplanmasına olanak sağlamaktadır. Uyum iyiliği istatistikleriyle, kuramsal model ile analiz sonrası gerçek veriler arasındaki uygunluk düzeyi gözlenir. Bu istatistikler, iki matrisin (gözlenen ve gizil) ne oranda uyumlu olduğunu gösterir (Çokluk vd., 2012). En çok

kullanılan uyum indeksleri χ^2 (Chi-Square), *RMSEA*, *SRMR*, *NNFI*, *CFI*, *GFI*, *AGFI* olarak ifade edilebilir. χ^2 değeri, klasik uyum iyiliği ölçütüdür (Çelik ve Yılmaz, 2013). Orijinal değişken matrisinin varsayılan matristen farklı olup olmadığını test etmeye yarar. Bu test, regresyon katsayılarının işaretine ve anlamlılık düzeyine bakar ve modelin parçaları hakkında bilgi verir. Aynı zamanda bu testle modelin tamamının doğruluğunu da ölçmek mümkündür (Kline, 2011; akt. Daşcı, 2014). χ^2 değeri, örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu için başka göstergelerin de kullanılması gerekir. Buna göre, χ^2 değerinin, serbestlik derecesi (*sd*) ile bölümünün göreceli olarak yüksek olması, kötü bir uyumun işareti olarak yorumlanabilir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Büyük örneklemelerde, χ^2/sd yeterlik için bir ölçüt olarak kullanılabilir (Çokluk vd., 2012). Bu nedenle, değerlendirilmesinde güçlük çekilen χ^2 değerine ek olarak, diğer uyum indekslerinin de dikkate alınması faydalı görülmektedir. Yapısal eşitlik modellemesinde en yaygın olarak kullanılan χ^2 ve diğer uyum değerleri ve anlamları Tablo 14’de ayrıntılı olarak gösterilmiştir (akt. Daşcı, 2014):

Tablo 14.

Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İndeksleri ve Değerlendirme Ölçütleri

<i>Uyum İndeksleri</i>	<i>Kriterler</i>	<i>Anlamı</i>	<i>Kaynak</i>
χ^2 (Chi-Square)	$p > 0,05$	-	-
χ^2/sd	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	Mükemmel Uyum	Kline, 2011.
	≤ 5	Yeterli Uyum	Sümer, 2000.
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,05$	Mükemmel Uyum	Raykov ve Marcoulides, 2006; Sümer, 2000.
	$\leq 0,05$	İyi Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
	$\leq 0,06$	İyi Uyum	Hu ve Bentler, 1999.
	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	Yeterli Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
	$0,08 \leq RMSEA \leq 0,10$	Vasat Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
<i>SRMR</i>	$< 0,05$	İyi Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
	$\leq 0,08$	İyi Uyum	Hu ve Bentler, 1999.
	$< 0,10$	Kabul Edilebilir Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013; Kline, 2011.
<i>NNFI</i>	$\geq 0,95$	Mükemmel Uyum	Sümer, 2000.
	$> 0,95$	Kabul Edilebilir Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
	$0,90 \leq NNFI \leq 0,94$	Kabul Edilebilir Uyum	Sümer, 2000.
	$\geq 0,90$	İyi Uyum	Tabachnick ve Fidell, 2007.
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	Mükemmel Uyum	Hu ve Bentler, 1999.
	$\geq 0,95$	Kabul Edilebilir Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
	$\geq 0,90$	İyi Uyum	Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000.
<i>GFI</i>	$\geq 0,95$	İyi Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
	$\geq 0,90$	İyi Uyum	Sümer, 2000.
	$> 0,90$	Kabul Edilebilir Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
<i>AGFI</i>	$\geq 0,95$	Mükemmel Uyum	Sümer, 2000.
	$\geq 0,95$	İyi Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.
	$> 0,85$	Kabul Edilebilir Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013.

Analize başlamadan önce, değişkenlere ilişkin eksik verinin olup olmadığını belirlemek amacıyla kayıp değerler incelenmiştir. Değişken setlerinde, eksik veri olmadığı tespit edilmiştir. Sonraki aşamada uç değerler incelenmiştir. Uç değerler, bir deneğin bir değişkendeki aşırı değeri ya da değişkenler kombinasyonuna ilişkin

sahip olduğu aşırı değer anlamına gelmektedir. Uç değer analizinde, veri setinde herhangi bir uç değere rastlanmamıştır. Daha sonra verilerin normallik dağılımına ilişkin inceleme yapılmıştır. Normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek amacıyla veri setinin tek değişkenli ve çok değişkenli normalliği değerlendirilmiştir:

Tablo 15.

Sürekli Değişkenler İçin Tek Değişkenli Normallik Testi

Değişken	Çarpıklık		Basıklık		Çarpıklık ve Basıklık	
	Z	p	Z	p	Ki-Kare	p
ÖBDÖ	24,73	0,00	17,24	0,00	908,51	0,00
İDDÖ	20,11	0,00	12,08	0,00	550,36	0,00
BUDÖ	46,07	0,00	24,42	0,00	2719,04	0,00

Tablo 15 incelendiğinde, verilerin tek değişkenli normallik varsayımını sağlamadığı görülmektedir ($p < 0,05$). Bunun ardından çok değişkenli normallik sınaması yapılmıştır.

Tablo 16.

Sürekli Değişkenler İçin Mardia'nın Çok Değişkenli Normallik Testi

Çarpıklık			Basıklık			Çarpıklık ve Basıklık	
Değer	Z	p	Değer	Z	p	Ki-Kare	p
4,15	11,96	0,00	92,11	8,68	0,00	218,37	0,00

Tablo 16 incelendiğinde verilerin, çok değişkenli normallik varsayımını sağlamadığı görülmektedir ($p < 0,05$). Bu nedenle verilerin nonparametrik dağıldığı durumlarda kullanılması önerilen Ağırlıklandırılmamış En Küçük Kareler (Robust Unweighted Least Squares) tahmin yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir (Kline, 2011).

Sonuç olarak, yapılan eksik değer, aykırı değer ve normallik analizleri sonucunda veri setinde 601 anket değerlendirmeye alınmış, verilerin analizi için gerekli koşullar sağlanmıştır.

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışlarının düzeyleri ve bu düzeyler arası ilişkilere yönelik path analizi bulguları ile değişkenlerin cinsiyete, yaşa, kıdeme, medeni duruma, öğrenim durumuna, eğitim kademesine ve alana göre farklılıklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 17’de verilmektedir.

Tablo 17.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Faktör / Madde	n	$\bar{X}$	S
Duygusal Bağlılık		3,14	0,55
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.	601	3,82	1,10
2. Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	601	3,51	1,33
3. Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	601	3,86	1,00
4. Kendimi kuruluşumda “kendimi ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	601	3,48	1,31
5. Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var.	601	3,68	1,09
6. Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok.	601	3,54	1,30
Devamlılık Bağlılığı		3,31	0,67
7. Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	601	3,61	1,23
8. Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan su anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	601	3,61	1,16
9. Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	601	3,15	1,33
10. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	601	3,73	1,07
11. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmayı düşünmem.	601	3,70	1,10
12. Kuruluşuma çok şey borçluyum.	601	3,28	1,17
Normatif Bağlılık		2,79	0,90
13. Şu anda kuruluşumda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum.	601	2,66	1,33
14. İstesem de, su anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor.	601	3,08	1,30
15. Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	601	2,72	1,31
16. Bu kuruluşa bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	601	2,75	1,26
17. Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kısıtlılığı olurdu.	601	2,72	1,18
18. Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	601	2,81	1,20
Genel		3,08	0,50

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin devamlılık bağlılıklarının ($\bar{X} = 3,31$); duygusal ($\bar{X} = 3,14$) ve normatif bağlılıktan ($\bar{X} = 2,79$) daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Buna ek olarak, duygusal bağlılığın ($S = 0,55$); devamlılık ($S = 0,67$) ve normatif bağlılığa ($S = 0,90$) kıyasla daha homojen bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin devamlılık bağlılıkları, duygusal ve normatif bağlılıktan daha yüksek düzeydedir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ‘orta’ düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre, iş doyumu düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 18’de verilmektedir:

Tablo 18.

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri

Faktör / Madde	n	$\bar{X}$	S
1. İşim benim için bir hobi gibidir.	601	3,27	1,43
2. İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.	601	3,88	1,08
3. Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.	601	3,62	1,22
4. İşimden çok keyif alıyorum.	601	4,01	1,03
5. Genel olarak işim beni tatmin ediyor.	601	3,86	1,08
Genel		3,73	0,92

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin yüksek puanı ‘işimden çok keyif alıyorum’ ($\bar{X} = 4,01$); en düşük puanı ise ‘işim benim için bir hobi gibidir’ ($\bar{X} = 3,27$) maddelerine verdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, en homojen dağılımın ‘işimden çok keyif alıyorum’ ($S = 1,03$) maddesinde, en heterojen dağılımın ise ‘işim benim için bir hobi gibidir’ ($S = 1,43$) maddelerinde gerçekleştiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu ‘çoğunlukla’ düzeyinde gerçekleşmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre, bilgi uçurma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 19’da verilmektedir:

Tablo 19.

Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranış Düzeyleri

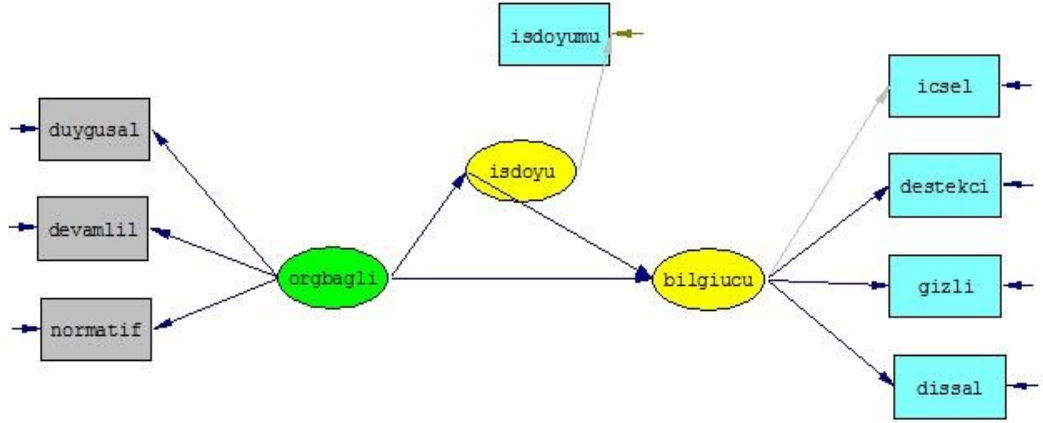
Faktör / Madde	n	$\bar{X}$	S
İçsel Bilgi Uçurma		3,29	0,94
1. Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	601	3,30	1,23
2. Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.	601	2,94	1,23
3. Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm	601	2,98	1,21
4. Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan ilettirdim.	601	3,57	1,16
5. Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildirirdim.	601	3,67	1,13
Destekçi Bilgi Uçurma		3,33	0,99
6. Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.	601	3,25	1,16
7. Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	601	3,33	1,12
8. Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.	601	3,35	1,18
9. Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.	601	3,38	1,16
Gizli Bilgi Uçurma		2,62	1,07
10. Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.	601	2,90	1,27
11. İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum grubu/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm.	601	2,56	1,18
12. Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.	601	2,42	1,18
Dışsal Bilgi Uçurma		2,50	1,05
13. Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.	601	2,44	1,24
14. Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.	601	2,83	1,27
15. Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.	601	2,58	1,21
16. Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.	601	2,13	1,12
Genel		2,94	0,75

Tablo 19 incelendiğinde, öğretmenlerin destekçi bilgi uçurma davranışlarının ($\bar{X} = 3,33$); içsel ($\bar{X} = 3,29$), gizli ($\bar{X} = 2,62$) ve dışsal bilgi uçurma davranışlarından ($\bar{X} = 2,50$) daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Buna ek olarak, en homojen dağılımın içsel bilgi uçurma ($S = 0,94$); en heterojen dağılımın ise gizli bilgi uçurma davranışında ($S = 1,07$) gerçekleştiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle,

öğretmenler en fazla destekçi; en az dışsal bilgi uçurma davranışını sergilemektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları 'orta' düzeyde gerçekleşmektedir.

İkinci Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışlarını hangi düzeyde ve yönde etkilediğini belirlemek amacıyla path analizi yapılmıştır. Path analizi ile yordayıcı değişkenlerin, yordanan değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri ortaya çıkarılmaktadır. Bu amaca ilişkin kavramsal model Şekil 11'de verilmektedir:



Şekil 11. Kavramsal model

Şekil 11'deki kavramsal modelde örgütsel bağlılığın, iş doyumu ve bilgi uçurma düzeylerini etkileyeceği; iş doyumunun, bilgi uçurma düzeylerini yordayacağı varsayılmıştır. Buna ek olarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, bilgi uçurma davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği öngörülmüştür. Modelde bir gizil değişken dışsal (örgütsel bağlılık); iki gizil değişken de içsel (iş doyumu ve bilgi uçurma) olarak tanımlanmıştır.

Araştırmada, örgütsel bağlılık bağımsız gizil değişkenini; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık göstergelerinin açıkladığı kabul edilmiştir. İş doyumu bağımlı gizil değişkeninin, İDDÖ ile elde edilip iş doyumu puanını oluşturan göstergelerin açıklayacağı varsayılmıştır. Bilgi uçurma bağımlı gizil değişkenini ise içsel, destekçi, gizli ve dışsal bilgi uçurma göstergelerinin açıklayacağı kabul edilmiştir.

Daha sonra, veri setinin, çok değişkenli normallik varsayımını sağlamadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna ait ayrıntılı bilgi Tablo 16’da verilmektedir. Bu nedenle verilerin normal dağılmadığı durumlarda kullanılması önerilen Ağırlıklandırılmamış En Küçük Kareler (Robust Unweighted Least Squares) tahmin yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir (Kline, 2011). Yapılan analizler sonucu elde edilen yapısal model Şekil 12’de, YEM’e ilişkin gösterim Şekil 13’te verilmektedir.

Öncelikle YEM’in istatistiksel uygunluğuna dair bulgular incelenmiştir. Kline (2011), modelin uyumunun değerlendirilirken, χ^2 değerinin sd ile birlikte incelendiği χ^2/sd oranının yeterlik için bir ölçüt olarak kullanılmasını tavsiye etmektedir. Bu araştırmada χ^2/sd değeri 4,53 olarak elde edilmiştir. Başka bir ifadeyle, veri seti, model ile yeterli uyum göstermektedir (Sümer, 2000).

Daha sonra, modele ilişkin alternatif uyum indeksleri incelenmiştir. Buna ilişkin bulgular Tablo 20’de verilmektedir.

Tablo 20.

Modelin Path Analizine İlişkin Uyum Değerleri

χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	GFI	AGFI
76,97	4,53	0,08	0,06	0,89	0,93	0,98	0,96

* $sd = 17$, $p < 0,01$

Tablo 20 incelendiğinde, modelin genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N-CN) değeri 261,44 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 601 birim örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

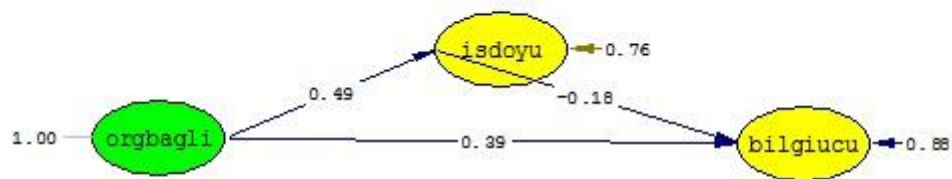
Araştırma modeline ilişkin YEM sonuçları Tablo 21’de verilmektedir:

Tablo 21.

Araştırma Modeline İlişkin YEM Sonuçları

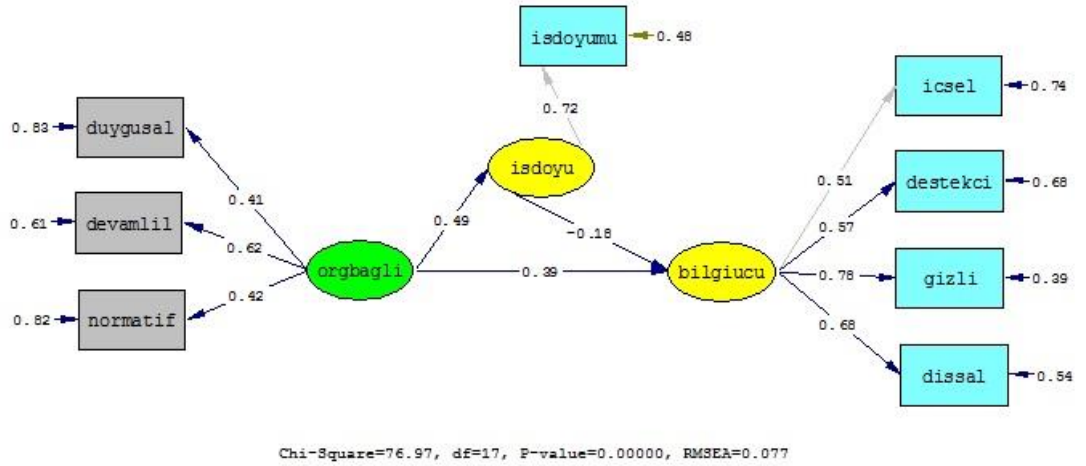
Latent / Gözlenen Değişkenler	t-değeri*	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
<i>Örgütsel Bağlılık</i>			
Duygusal Bağlılık	6,41	0,41	0,17
Devamlılık Bağlılığı	3,27	0,62	0,39
Normatif Bağlılık	2,95	0,42	0,18
<i>İş Doyumu</i>			
İş Doyumu		0,72	0,52
<i>Bilgi Uçurma</i>			
İçsel Bilgi Uçurma		0,51	0,26
Destekçi Bilgi Uçurma	9,25	0,57	0,32
Gizli Bilgi Uçurma	8,05	0,78	0,61
Dışsal Bilgi Uçurma	9,06	0,68	0,46
Yapısal İlişkiler	t-değeri*	Standartlaştırılmış Yükler	
örgütsel bağlılık → iş doyumu	3,14	0,49	
örgütsel bağlılık → bilgi uçurma	3,08	0,39	
iş doyumu → bilgi uçurma	-2,00	-0,18	
Yapısal Eşitlikler		R ²	
iş doyumu = 0,36 x örgütsel bağlılık		0,24	
bilgi uçurma = 0,30 x örgütsel bağlılık		0,09	
bilgi uçurma = -0,24 x iş doyumu + 0,39 x örgütsel bağlılık		0,12	

*p< 0,01



Chi-Square=76.97, df=17, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

Şekil 12. Araştırmaya ilişkin yapısal model



Şekil 13. Araştırma için kurulan yapısal eşitlik modeli

LISREL'e ilişkin olarak, beta (β), bağımlı (içsel) bir gizil değişkenin bir başka bağımlı gizil değişken üzerindeki regresyonunu; gama (γ) ise bağımsız (dışsal) bir gizil değişkenin bağımlı bir gizil değişken üzerindeki regresyonunu gösteren bağlantı katsayısıdır. Ayrıca, açıklanan varyans olarak tanımlanan belirleme katsayısı (R^2), yapısal eşitlikte yer alan değişkenlerin gözlenen değişimlerin ne kadarını açıkladıklarını ifade eder. Gizil değişken ile gözlenen değişken arasındaki faktör yükleri ise lambda (λ) ile gösterilmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013). Modele ait bulgular incelendiğinde, örgütsel bağlılığın en iyi göstergesinin devamlılık bağlılığı ($\lambda=0,62$; $t=3,27$); bilgi uçurmanın en iyi göstergesinin gizli bilgi uçurma ($\lambda=0,78$; $t=8,05$) olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ve iş doymu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma=0,49$; $t=3,14$). Bu değer, örgütsel bağlılıktaki 1 puanlık artışın, iş doymunda 0,49 puanlık artışa veya bunun tam tersi, örgütsel bağlılıktaki 1 puanlık azalışın, iş doymunda 0,49 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, iş doymu düzeyleri artmaktadır.

Örgütsel bağlılık ve bilgi uçurma davranışı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma=0,39$; $t=3,08$). Bu değer, örgütsel bağlılıktaki 1 puanlık artışın, bilgi uçurmada 0,39 puanlık artışa veya bunun tam tersi, örgütsel bağlılıktaki 1 puanlık azalışın, bilgi uçurmada 0,39 puanlık azalışa neden olacağını

ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma düzeyleri de artmaktadır.

İş doyumunu ve bilgi uçurma arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0,18$; $t = -2,00$). Bu değer, iş doyumundaki 1 puanlık artışın, bilgi uçurmada 0,18 puanlık azalışa veya bunun tam tersi, iş doyumundaki 1 puanlık azalışın, bilgi uçurmada 0,18 puanlık artışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma davranışları azalmaktadır.

Örgütsel bağlılık ($\gamma=0,49$), iş doyumunun %24'ünü açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumundaki toplam değişimin %24'ü, örgütsel bağlılık düzeyi ile açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık ($\gamma=0,39$), bilgi uçurmanın %9'unu açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışlarındaki toplam değişimin %9'u, örgütsel bağlılıkları ile açıklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık ($\gamma=0,39$) ile iş doyumunun ($\beta= -0,18$) birlikte, bilgi uçurmanın %12'sini açıkladığı görülmektedir. Bu bulgu, bilgi uçurma değişkenindeki toplam değişimin %12'sinin, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu gizil değişkenlerinin doğrudan etkisi ve aynı zamanda örgütsel bağlılık değişkeninin iş doyumunu değişkeninin dolaylı etkisi aracılığıyla açıklandığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, örgütsel bağlılık, bilgi uçurma üzerinde, iş doyumuna göre daha güçlü bir yordayıcı etkiye sahiptir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışları artmaktadır. Ancak, iş doyumunu düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma davranışları azalmaktadır.

Üçüncü Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel bağlılık düzeyleri; cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, öğrenim durumu, eğitim kademesi ve alan değişkenlerine göre incelenmiştir.

Tablo 22.

Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği Puanlarının Cinsiyete ve Eğitim Kademesine Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p^*
Erkek	128	3,14	0,53	599	1,60	0,11
Kadın	473	3,06	0,49			
İlkokul	184	3,08	0,50	599	0,16	0,88
Ortaokul	417	3,07	0,49			

* $p<0,05$

Tablo 22'ye göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyete [$t_{(599)}=1,60$; $p>0,05$] ve görev yapılan eğitim kademesine [$t_{(599)}=0,16$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 23.

Örgütsel Bağlılık Derecesi Ölçeği Puanlarının Yaş, Kıdem, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Alana Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p^*	Anlamlı Fark
Yaş	21-30	12	2,92	0,36	3	1,14	0,33	-
	31-40	114	3,02	0,45	597			
	41-50	277	3,10	0,54				
	51 ve üstü	198	3,09	0,48				
Kıdem	1-10 yıl (A)	33	2,94	0,43	3	4,01	0,01*	B-D
	11-20 yıl (B)	148	2,99	0,47	597			
	21-30 yıl (C)	318	3,10	0,49				
	31 yıl ve üstü (D)	102	3,19	0,57				
Medeni Durum	Evli	499	3,08	0,49	2	0,14	0,87	-
	Bekâr	59	3,07	0,55	598			
	Dul/Boşanmış	43	3,04	0,48				
Öğrenim Durumu	Önlisans (2-3 yıl)	46	3,16	0,53	3	0,89	0,45	-
	Lisans	485	3,08	0,50	597			
	Yüksek Lisans	62	3,04	0,47				
	Doktora	8	2,90	0,36				
Alanı	Sınıf Öğretmeni	184	3,08	0,50	3	1,25	0,29	-
	Fen ve Matematik Alanı	128	3,11	0,49	597			
	Sosyal Alanı	191	3,03	0,44				
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi Alanı	98	3,13	0,59				

* $p<0,05$

Tablo 23'e göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşa [$F_{(3,597)}=1,14$; $p>0,05$], medeni duruma [$F_{(2,598)}=0,14$; $p>0,05$], öğrenim durumuna [$F_{(3,597)}=0,89$; $p>0,05$] ve alana [$F_{(3,597)}=1,25$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [$F_{(3,597)}=4,01$; $p<0,05$]. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 31 ve üstü yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=3,19$) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, 11-20 yıl arasında kıdeme sahip ($\bar{X}$

=2,99) öğretmenlerden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, kıdemlerine bağlı olarak değişmektedir.

Tablo 24.

İş Doyumu Derecesi Ölçeği Puanlarının Cinsiyete ve Eğitim Kademesine Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p*
Erkek	128	3,73	0,97	599	0,06	0,95
Kadın	473	3,72	0,91			
İlkokul	184	3,86	0,89	599	2,31	0,02*
Ortaokul	417	3,67	0,93			

*p<0,05

Tablo 24'e göre, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(599)}=0,06$; $p>0,05$]. Ancak, görev yapılan eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(599)}=2,31$; $p<0,05$]. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{X}=3,86$), ortaokulda görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=3,67$) göre daha olumludur. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları eğitim kademesine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 25.

İş Doyumu Derecesi Ölçeği Puanlarının Yaş, Kıdem, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Alana Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p*	Anlamlı Fark
Yaş	21-30	12	3,77	0,87	3	2,57	0,06	-
	31-40	114	3,55	0,96	597			
	41-50	277	3,71	0,93				
	51 ve üstü	198	3,85	0,88				
Kıdem	1-10 yıl (A)	33	3,56	0,92	3	6,96	0,00*	A-D, B-D, C-D
	11-20 yıl (B)	148	3,53	0,99	597			
	21-30 yıl (C)	318	3,74	0,89				
	31 yıl ve üstü (D)	102	4,05	0,85				
Medeni Durum	Evli	499	3,72	0,91	2	0,08	0,92	-
	Bekâr	59	3,75	1,10	598			
	Dul/Boşanmış	43	3,78	0,76				
Öğrenim Durumu	Önlisans (2-3 yıl) (E)	46	4,11	0,92	3	3,50	0,02*	E-F
	Lisans (F)	485	3,71	0,91	597			
	Yüksek Lisans (G)	62	3,65	0,94				
	Doktora (H)	8	3,28	1,24				
Alanı	Sınıf Öğretmeni	184	3,86	0,88	3	2,19	0,09	-
	Fen ve Matematik Alanı	128	3,67	0,91	597			
	Sosyal Alanı	191	3,63	0,97				
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi Alanı	98	3,75	0,90				

*p<0,05

Tablo 25'e göre, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, yaşa [$F_{(3,597)}=2,57$; $p>0,05$], medeni duruma [$F_{(2,598)}=0,08$; $p>0,05$] ve alana [$F_{(3,597)}=2,19$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [$F_{(3,597)}=6,96$; $p<0,05$]. Scheffe testinin sonuçlarına göre, 31 ve üstü yıl kıdeme sahip ($\bar{x}=4,05$) öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, daha az kıdeme sahip öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, kıdemlerine bağlı olarak değişmektedir.

Bunlara ek olarak, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(3,597)}=3,50$; $p<0,05$]. Scheffe testinin sonuçlarına göre, önlisans mezuniyetine sahip ($\bar{x}=4,11$) öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, lisans mezuniyetine sahip ($\bar{x}=3,71$) öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, öğrenim durumuna bağlı olarak değişmektedir.

Tablo 26.

Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği Puanlarının Cinsiyete ve Eğitim Kademesine Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p^*
Erkek	128	2,89	0,70	599	0,79	0,43
Kadın	473	2,95	0,76			
İlkokul	184	2,87	0,71	599	1,39	0,17
Ortaokul	417	2,96	0,77			

* $p<0,05$

Tablo 26'ya göre, öğretmenlerin bilgi uçurma düzeyleri cinsiyete [$t_{(599)}=0,79$; $p>0,05$] ve görev yapılan eğitim kademesine [$t_{(599)}=1,39$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları, cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 27.

Bilgi Uçurma Derecesi Ölçeği Puanlarının Yaş, Kıdem, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Alana Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p*	Anlamlı Fark
Yaş	21-30	12	3,07	0,54	3	2,65	0,05	-
	31-40	114	3,03	0,71	597			
	41-50	277	2,97	0,77				
	51 ve üstü	198	2,82	0,75				
Kıdem	1-10 yıl	33	3,05	0,68	3	0,97	0,41	-
	11-20 yıl	148	3,00	0,73	597			
	21-30 yıl	318	2,91	0,75				
	31 yıl ve üstü	102	2,88	0,82				
Medeni Durum	Evli	499	2,95	0,76	2	1,06	0,35	-
	Bekâr	59	2,81	0,69	598			
	Dul/Boşanmış	43	2,90	0,77				
Öğrenim Durumu	Önlisans (2-3 yıl) (A)	46	2,61	0,72	3	3,54	0,02*	A-B
	Lisans (B)	485	2,97	0,75	597			
	Yüksek Lisans (C)	62	2,90	0,70				
	Doktora (D)	8	3,21	0,75				
Alanı	Sınıf Öğretmeni	184	2,87	0,70	3	1,06	0,37	-
	Fen ve Matematik Alanı	128	3,01	0,76	597			
	Sosyal Alanı	191	2,92	0,79				
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi Alanı	98	2,99	0,76				

*p<0,05

Tablo 27'ye göre, öğretmenlerin bilgi uçurma düzeyleri, yaşa [$F_{(3,597)}=2,65$; $p>0,05$], kıdeme [$F_{(3,597)}=0,97$; $p>0,05$], medeni duruma [$F_{(2,598)}=1,06$; $p>0,05$] ve alana [$F_{(3,597)}=1,06$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [$F_{(3,597)}=3,54$; $p<0,05$]. Scheffe testinin sonuçlarına göre, lisans mezuniyetine sahip ($\bar{X}=2,97$) öğretmenlerin bilgi uçurma düzeylerinin, önlisans mezuniyetine sahip ($\bar{X}=2,61$) öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları, öğrenim durumlarına bağlı olarak değişmektedir.

Sonuç olarak bu araştırma dahilinde; öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarının 'orta' düzeyde gerçekleştirdiği ve devamlılık bağlılıklarının, duygusal ve normatif bağlılığa kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin iş

doyumlarının yüksek, bilgi uçurma davranışlarının ‘orta’ düzeyde gerçekleşmesi ve en fazla destekçi bilgi uçurma; en az dışsal bilgi uçurma davranışını sergilemeleri araştırmada elde edilen bir diğer bulgudur.

Araştırmanın önemli bulgularından biri de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının iş doyumları ile bilgi uçurmaya ilişkin algılarını etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık arttıkça, iş doyumunu ve bilgi uçurmaya ilişkin algı düzeyleri de artmaktadır. Buna mukabil, araştırmada elde edilen sonuca göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile bilgi uçurma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olmasıdır. İş doyum düzeyleri artan öğretmenlerin daha az bilgi uçurma davranışı sergiledikleri görülmektedir. Bu çerçevede örgütsel bağlılığın bilgi uçurma üzerinde, iş doyumuna göre daha güçlü bir yordayıcı etkiye sahip olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmadığı; ancak, kıdemlerine bağlı olarak değiştiğidir. İş doyumları ise görev yapılan eğitim kademesine, kıdemlerine ve öğrenim durumuna göre farklılaşmaktadır. Bilgi uçurma davranışları, cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmamakta; ancak, öğrenim durumlarına bağlı olarak değiştiği görülmektedir.

BÖLÜM V

Tartışma

Bilgi uçurmayı açıklayan modeller, bireyin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı ya da karar verme gücünü etkileyen bireysel özellikler olarak bağlılığı vurgulamaktadır (Miceli, Near ve Schwenk, 1991). Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve iş doyumu, örgütsel davranışları anlamak için ihtiyaç duyulan en önemli iki sorundur.

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşa bağlılığını hissettirme derecesine atıfta bulunurken, iş doyumu bir çalışanın iş rolüne karşı olumlu duyguları olduğunu göstermektedir (Currivan, 1999). İş doyumu, belirli bir işe doğru olumlu duygular yaratırken, örgütsel bağlılık, bir çalışanın belli bir organizasyona bağlılık derecesini gösterir (Mueller, Wallace, ve Price, 1992). Bazı araştırmacılar iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu öne sürerken (Mueller, Wallace, ve Price, 1992), Currivan (1999) ise bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Near ve Miceli' ye (1985) göre, bilgi uçuranlar kendilerini çok sadık çalışanlar olarak görüyor ve içten bilgi uçurmaya çalışıyorlar. Bunun için cezalandırıldığında, dışarıdan bilgi uçurma kullanırlar. Bilgi uçuranlar, sadık bir şekilde davrandıklarına inanırlar ve yöneticilerine organizasyonlarındaki yanlışlara dikkatlerini çekerek yardımcı olurlar. Ayrıca Miceli ve arkadaşlarına (1991) göre, bilgi uçuran çalışanlar örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar olarak görülmektedir.

Bu çalışmada , Türkiye'deki okullardan seçilen örneklem kitledeki örgütsel bağlılık , iş doyumu ve bilgi uçurma davranışları arasındaki olası ilişkiler ile örgütsel bağlılığın bilgi uçurma üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü incelenmiştir. Öncelikle çalışmadaki bazı sınırlılıkları ifade etmekte fayda görülmektedir. Çalışmanın ilk ve önemli bir kısıtı, katılımcı sayısının sınırlı olmasıdır. Elde edilen bulguların genelleştirilebilmesi kapsamında sınırlı katılımcı olması bir dezavantaj olarak ifade edilebilir.

Bir diğer kısıt ise katılımcıların sosyal beğenirlik etkisi ile gerçek düşüncelerini saklayarak ankete cevap vermiş olma ihtimalleridir. Her ne kadar uygulama esnasında gerekli tedbirler alınmış, gerekli açıklamalar yapılmış ve isimler belli olmayacak şekilde anketler toplanmış olsa da katılımcıların kaygılarının ne ölçüde giderilebildiği önemli bir sorun ve kısıt olarak ifade edilebilir.

Çalışmanın bir diğer kısıtı ise bilgi uçurma davranışı ile ilgili yazında ve öğretmen örneklem kitlesinde yeteri kadar çalışmanın olmamasıdır. Çalışmada ifade edilebilecek son kısıt ise uygulanan nicel araştırma ile veri kaybının yüksek düzeyde olma ihtimalidir. Müteakip araştırmalarda nitel araştırmalarla konunun incelenmesi kritik bir faktör olarak ifade edilebilir.

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. İnceleme üç araştırma sorusu çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

(1) Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışlarının gerçekleşme düzeyi nedir?

(2) Öğretmenlerin algılarına göre,örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma arasındaki ilişki düzeyi nedir?

(3) Öğretmenlerin algılarına göre,örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışları; cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, görev yaptıkları eğitim kademelerine ve alanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İlk olarak “Öğretmenlerin algılarına göre,örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışlarının gerçekleşme düzeyi nedir?” sorusunun cevabını almak için, öğretmenlerin okullarında gözlemlediği örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışlarının ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Analize göre; örgütsel bağlılık incelendiğinde; öğretmenlerin devamlılık bağlılıklarının ($\bar{X} = 3,31$); duygusal ($\bar{X} = 3,14$) ve normatif bağlılıktan ($\bar{X} = 2,79$) daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Buna ek olarak, duygusal bağlılığın ($S = 0,55$); devamlılık ($S = 0,67$) ve normatif bağlılığa ($S = 0,90$) kıyasla daha homojen bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin devamlılık bağlılıkları, duygusal ve normatif bağlılıktan daha yüksek düzeydedir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ‘orta’ düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre, iş doyumu düzeylerine ilişkin bulgularda, öğretmenlerin yüksek puanı ‘işimden çok keyif alıyorum’ ($\bar{X} = 4,01$); en düşük puanı ise ‘işim benim için bir hobi gibidir’ ($\bar{X} = 3,27$) maddelerine verdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, en homojen dağılımın ‘işimden çok keyif alıyorum’ ($S = 1,03$) maddesinde, en heterojen dağılımın ise ‘işim benim için bir hobi gibidir’ ($S = 1,43$) maddelerinde gerçekleştiği görülmektedir.

Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu ‘çokunlukla’ düzeyinde gerçekleşmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre, bilgi uçurma düzeylerine ilişkin bulgularda, öğretmenlerin destekçi bilgi uçurma davranışlarının ($\bar{X} = 3,33$); içsel ($\bar{X} = 3,29$), gizli ($\bar{X} = 2,62$) ve dışsal bilgi uçurma davranışlarından ($\bar{X} = 2,50$) daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Buna ek olarak, en homojen dağılımın içsel bilgi uçurma ($S = 0,94$); en heterojen dağılımın ise gizli bilgi uçurma davranışında ($S = 1,07$) gerçekleştiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenler en fazla destekçi; en az dışsal bilgi uçurma davranışını sergilemektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ‘orta’ düzeyde gerçekleşmektedir.

Bu bulgular Miceli ve Near (1988) ve Near ve ark. (2004) yanlış yönetim, cinsel taciz ve yasal ihlallerle ilgili yanlışlık gözlemleyen çalışanların bunu rapor etme ihtimalinin daha yüksek olduğunu, israf, hırsızlık veya ayrımcılık gözlemleyen çalışanlardan daha fazla olduğunu ortaya koydukları çalışmada elde edilenlerle benzerlik arz etmektedir. Örneklem sayısı az olmasına rağmen, yukarıda belirtilen çalışmalarda elde edilen sonuçlar kritiktir. Benzer araştırmaların daha yüksek sayıda bir örneklem kütlede tekrarlanması daha anlamlı sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayabilecektir.

Elde edilen sonuçlar ayrıca Vandekerckhove ve Commers (2004) ve Near ve Miceli (1990, 1995)nin çalışmalarında elde ettikleri sonuçlardan farklıdır. Çünkü söz konusu araştırmacılar değişkenler ve bilgi uçurma arasında ilişki bulamamıştır. Ayrıca Near ve Miceli (1990, 1995), daha fazla araştırmacının bu ilişkileri incelemesi gerektiğini önermiştir.

Öğretmenler mesleklerini sevmeyebilir veya farklı sebeplerden dolayı okullarına sadık kaldıklarını, mesleki taahhütte bulunduklarını hissetmeyebilirler. Bu nedenle, gelecekteki araştırmacılar, öğretmenlerin iş memnuniyetini, iş yeri (okul) memnuniyeti yerine, mesleki tatminlerini arayan ölçekler ile incelemelidir. Ayrıca, daha önce de belirtildiği gibi, bilgi uçurma , Türkiye’de olumsuz bir eylem olarak kabul edilir. Öğretmenler, okullarda ödüllendirilmesine veya terfi edilmesine rağmen ifşa edilmeleri nedeniyle cezalandırılacaklarına inanmaktadır. Ayrıca “ajan-ispioncu” olarak etiketlenmekten korkmaktadırlar.

Bu çalışma, bilgi uçurma literatürüne, “özel ısıklık üfleme” modlarıyla bireysel farklılıkların incelenmesi ve iş tatmini ve örgütsel bağlılığın etkilerine katkıda

bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışmaların bilgi uçurma kararları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri öne sürdüğü için bu çalışmanın önemli bir soruyu ele aldığına inanılmaktadır. Eğitimin bağlam olarak seçilmesinde, çalışmanın okul ortamındaki çalışma sorularını üçüncü tarafların (eğitim politikası belirleyiciler, eğitim yöneticileri ve araştırmacılar) inceleyerek örgütsel davranışa dikkat etmesi beklenmektedir. Bu nedenle, bu tez gelecekteki araştırmalar için yönlendirmeler dikkate alınarak sonuçlandırılmıştır. Mevcut araştırma tasarımına benzer çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

İkinci problem olan “Öğretmenlerin algılarına göre,örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve bilgi uçurma arasındaki ilişki düzeyi nedir?” sorusunun cevabını almak için, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışlarını hangi düzeyde ve yönde etkilediğini belirlemek amacıyla path analizi yapılmıştır. Path analizi ile yordayıcı değişkenlerin, yordanan değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri ortaya çıkarılmaktadır. Analize göre; örgütsel bağlılık incelendiğinde;

Kavramsal modelde örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen algılarının, iş doyumunu ve bilgi uçurma düzeylerini etkileyeceği; iş doyumunun, bilgi uçurma düzeylerini yordayacağı varsayılmıştır. Buna ek olarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, bilgi uçurma davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği öngörülmüştür.

Modele ait bulgular incelendiğinde, örgütsel bağlılığın en iyi göstergesinin devamlılık bağlılığı ($\lambda=0,62$; $t=3,27$); bilgi uçurmanın en iyi göstergesinin gizli bilgi uçurma ($\lambda=0,78$; $t=8,05$) olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma=0,49$; $t=3,14$). Bu değer, örgütsel bağlılıktaki “1” puanlık artışın, iş doyumunda 0,49 puanlık artışa veya bunun tam tersi, örgütsel bağlılıktaki “1” puanlık azalışın, iş doyumunda 0,49 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, iş doyumunu düzeyleri artmaktadır.

Araştırma sonuçlarını destekleyen bir çalışma Gedik ve Üstüner (2017) tarafından yapılmıştır. Buna göre, eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin 0,525 değeri ile orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Varol (2017)’un yaptığı çalışmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılığın bileşenleri arasındaki ilişkinin kuramsal beklentilerle uyuşacak biçimde anlamlı ve

pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık bileşenleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde, işgörenlerin iş tatmin düzeylerindeki artışın, örgütsel bağlılık düzeylerini de arttırdığı görülmektedir.

Yabancı yazın incelendiğinde ise; Testa (2001)'nın bulguları, iş tatmininin örgütsel bağlılığın bir öncülü olduğu yönündeki kuramsal varsayımı destekler niteliktedir. Aynı şekilde, Fulford (2005) ile Sergeant ve Frenkel (2000)'in yaptıkları araştırmalarda, iş tatminini, örgütsel bağlılığın anlamlı bir belirleyicisi olarak bulmuşlardır. Benzer biçimde Kim vd. (2005) çalışmaları iş tatmininin örgütsel bağlılığa yol açacağı yönündeki hipotezi destekler niteliktedir. Demir vd. (2008) Türkiye’de üniversitede çalışan öğretim elemanları üzerinde yaptıkları araştırma bulguları ise iş tatmininin örgütsel bağlılığın her üç alt değişkenini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Çalışmamızda örgütsel bağlılık ve bilgi uçurma davranışı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma=0,39$; $t=3,08$). Bu değer, örgütsel bağlılıktaki “1” puanlık artışın, bilgi uçurmada 0,39 puanlık artışa veya bunun tam tersi, örgütsel bağlılıktaki “1” puanlık azalışın, bilgi uçurmada 0,39 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma düzeyleri de artmaktadır.

Önceki çalışmalar örgütsel bağlılığın bilgi uçurma niyetine etkisini incelemiştir ve bunlar arasında Alleyne (2016), Ahmad (2011), Bagustianto ve Nurkholis (2014) ve Ahmad ve ark. (2012), Alleyne (2016) ve Bagustianto ve Nurkholis (2014), örgütsel bağlılığın bilgi uçurma niyetini etkilediğini kanıtlamıştır. Bununla birlikte, Ahmad (2011) ile Ahmad ve ark. (2012), örgütsel bağlılığın bilgi uçurma niyetini etkilemediğini tespit etmiştir. Ahmed (2011), dolandırıcılık failinin yüksek örgütsel bağlılığı olan çalışanları bilgi uçurma konusunda kısıtlayabilecek saygılı bir konuma sahip olabileceğini savunmaktadır

Bir kuruma bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kuruluşlarının iyi bir imaja sahip olmasını istemekte ve kurumlarını savunma davranışı göstermeye istekli olmaktadır. Bununla birlikte, bazen, bilgi uçurmanın yalnızca örgütsel yapıyı etkilediğini, çünkü kamuoyunda olumsuz algıyı tetikleyebileceğini algılamaktadırlar. Araştırmada elde edilen bulgulara göre bilgi uçurma davranışı, örgütsel bağlılıkla negatif ilişkilidir. Çünkü bilgi uçurma, sapma davranışı olarak kınanır (Miethe ve Rothschild, 1999). Miceli ve diğ. (1991), sahtekarlığın ifşa edilmesinin kamuda olumsuz algıyı tetikleyebileceğini, bunun da örgütsel istikrarı bozabileceğini ve

bunun sonucunda da örgütü yıkıma sürükleyebileceğini ifade etmişlerdir. Bu sonucu destekleyen bir başka çalışma Natawibawave ve ark.(2018) tarafından yapılmıştır. Söz konusu çalışmaya göre; örgütsel bağlılığın bilgi uçurma niyetini olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Çalışmada iş doyumu ve bilgi uçurma arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0,18$; $t = -2,00$). Bu değer, iş doyumundaki “1” puanlık artışın, bilgi uçurmada 0,18 puanlık azalışa veya bunun tam tersi, iş doyumundaki “1” puanlık azalışın, bilgi uçurmada 0,18 puanlık artışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma davranışları azalmaktadır.

Gökçe (2014) ‘nin yaptığı çalışmada en çok tanık olunan eylemler olarak; okulun kaynaklarının boşa harcanması; kişisel çıkar için makamın kullanılması; okulun parasının boşa harcanması ve yönetmeliklerin ihlali olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada kıdem arttıkça bilgi uçurma davranışının da arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin çoğu resmi olmayan bilgi uçurmayı tercih etmekte; içe bilgi uçurmada üst makamları; dışa bilgi uçurmada velileri bilgilendirmeyi tercih etmedikleri görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ($\gamma=0,49$), iş doyumunun %24’ünü açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumundaki toplam değişimin %24’ü, örgütsel bağlılık düzeyi ile açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık ($\gamma=0,39$), bilgi uçurmanın %9’unu açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışlarındaki toplam değişimin %9’u, örgütsel bağlılıkları ile açıklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık ($\gamma=0,39$) ile iş doyumunun ($\beta= -0,18$) birlikte, bilgi uçurmanın %12’sini açıkladığı görülmektedir. Bu bulgu, bilgi uçurma değişkenindeki toplam değişimin %12’sinin, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu gizil değişkenlerinin doğrudan etkisi ve aynı zamanda örgütsel bağlılık değişkeninin iş doyumunu değişkeninin dolaylı etkisi aracılığıyla açıklandığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, örgütsel bağlılık, bilgi uçurma üzerinde, iş doyumuna göre daha güçlü bir yordayıcı etkiye sahiptir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışları artmaktadır. Ancak, iş doyumunu düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma davranışları azalmaktadır.

Özellikle örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu ortaya konmaktadır (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013: 80). Bennet ve Durkin (2000) tarafından

yapılan çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı, pozitif bir ilişki bulunmuştur (Akt. Culverson, 2002: 30). Çelen ve arkadaşları (2013: 406-407) tarafından Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde yapılan araştırmada duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu, devamlılık bağlılığı ile iş tatmini arasında ise bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur. Top (2012: 272-273) tarafından hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisini ölçmeye yönelik yapılan çalışmada ise örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuş, sadece normatif bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Sıgı ve Basım (2004: 147-150) tarafından yapılan araştırmada ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Sıgı ve Basım'a göre iş tatmin seviyesinde meydana gelecek bir artış örgütsel bağlılığı arttırırken, iş tatmin seviyesinde meydana gelecek bir azalma da örgütsel bağlılığı azaltacaktır.

Ülbeği ve Yalçın'ın (2016) yaptıkları meta analiz çalışmasında örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerde elde edilen etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Bulgular örgütsel bağlılık-iş doyumunu, duygusal bağlılık-iş doyumunu ve normatif bağlılık-iş doyumunu arasında yüksek düzeyde, devam bağlılığı ile iş doyumunu arasında ise zayıf düzeyde ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Üçüncü araştırma sorusu olan “Öğretmenlerin algılarına göre, Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışları; cinsiyete, yaşa, kıdeme, medeni duruma, Öğrenim durumuna, eğitim kademesine ve eğitim alanına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? ” sorusunun cevabını almak için yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar şu şekildedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyete [$t(599)=1,60$; $p>0,05$] ve görev yapılan eğitim kademesine [$t(599)=0,16$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşa [$F(3,597)=1,14$; $p>0,05$], medeni duruma [$F(2,598)=0,14$; $p>0,05$], öğrenim durumuna [$F(3,597)=0,89$; $p>0,05$] ve alana [$F(3,597)=1,25$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [$F(3,597)=4,01$; $p<0,05$]. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 31 ve üstü yıl kıdeme

sahip ($\bar{X}=3,19$) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, 11-20 yıl arasında kıdeme sahip ($\bar{X}=2,99$) öğretmenlerden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, kıdemlerine bağlı olarak değişmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(599)=0,06$; $p>0,05$]. Ancak, görev yapılan eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t(599)=2,31$; $p<0,05$]. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{X}=3,86$), ortaokulda görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=3,67$) göre daha olumludur. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları eğitim kademesine göre farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, yaşa [$F(3,597)=2,57$; $p>0,05$], medeni duruma [$F(2,598)=0,08$; $p>0,05$] ve alana [$F(3,597)=2,19$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [$F(3,597)=6,96$; $p<0,05$]. Scheffe testinin sonuçlarına göre, 31 ve üstü yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=4,05$) öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, daha az kıdeme sahip öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, kıdemlerine bağlı olarak değişmektedir.

Miceli ve diğ. (2001) ve Near ve ark. (2004) kıdem çalışmalarındaki sonuçlarda, kıdemi fazla olan öğretmenlerin kıdemi az olanlara göre daha fazla ıslık çaldığını göstermektedir. Yeni öğretmenler kendilerini özellikle işe alım dönemlerinde mesleğe ve okul ortamına adapte etmeye çalışırlar. Bu nedenle, okullarda ne tür eylemler gördüklerine karar vermede zorluk çekebilirler. Okullardaki yanlışlıkları açıklamak için profesyonel özgüvene sahip olmak için daha profesyonel uygulamalara ihtiyaçları olabilir. Bu nedenle, kıdem derecesi yüksek olan öğretmenler, okullardaki yanlışlıkları düzeltmek için kendilerini daha fazla sorumlu bulabilirler. Bu nedenle, gelecekteki araştırmalar için kıdem ve hatta yaşın olası etkisinin incelenmesi önerilmektedir.

Bunlara ek olarak, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F(3,597)=3,50$; $p<0,05$]. Scheffe testinin sonuçlarına göre, önlisans mezuniyetine sahip ($\bar{X}=4,11$) öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, lisans mezuniyetine sahip ($\bar{X}=3,71$) öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, öğrenim durumuna bağlı olarak değişmektedir.

Öğretmenlerin bilgi uçurma düzeyleri cinsiyete [$t(599)=0,79$; $p>0,05$] ve görev yapılan eğitim kademesine [$t(599)=1,39$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları, cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmamaktadır.

Miceli ve diğ. (2001) ile Near ve ark. (2004) cinsiyet çalışmalarında cinsiyetin bilgi uçurma kararını etkilediğini bulmuşlardır. Çalışmanın sonuçları, erkek öğretmenlerin, kadınlardan daha fazla gözlemledikleri yanlışlıkları rapor ettiklerini ortaya koydu. Çalışmanın sonuçları, eğitimin üstünlüğünü etkilerken, bilgi uçurma üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koydu.

Öğretmenlerin bilgi uçurma düzeyleri, yaşa [$F(3,597)=2,65$; $p>0,05$], kıdeme [$F(3,597)=0,97$; $p>0,05$], medeni duruma [$F(2,598)=1,06$; $p>0,05$] ve alana [$F(3,597)=1,06$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [$F(3,597)=3,54$; $p<0,05$]. Scheffe testinin sonuçlarına göre, lisans mezuniyetine sahip ($\bar{x}=2,97$) öğretmenlerin bilgi uçurma düzeylerinin, önlisans mezuniyetine sahip ($\bar{x}=2,61$) öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları, öğrenim durumlarına bağlı olarak değişmektedir.

BÖLÜM VI

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar ve araştırma sonuçlarına dayalı olarak ortaya konan öneriler sunulmuştur.

Sonuçlar

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Örgütsel davranış disiplininde önemi yadsınamaz olan; örgütsel bağlılık, iş doyumu ve bilgi uçurma kavramları yapılan literatür taraması sonucunda açıklanmaya çalışılmıştır. Gerçekleştirilen araştırma sonucu literatürde söz konusu üç kavramın bir arada kullanıldığı çalışmaların kısıtlı olduğu görülmüştür dolayısıyla konunun literatüre zenginlik katacağı düşünülmektedir. Bundan sonra yapılacak olan araştırmalara sağlayacağı katkı da önemli görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında ortaya çıkan sonuçlar aşağıda ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin devam bağlılıklarının; duygusal ve normatif bağlılıktan daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Buna ek olarak, duygusal bağlılığın; devamlılık ve normatif bağlılığa kıyasla daha homojen bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin devamlılık bağlılıkları, duygusal ve normatif bağlılıktan daha yüksek düzeydedir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ‘orta’ düzeyde olduğu sonucu çıkarılabilir.

Öğretmenlerin algılarına göre, iş doyumu düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin en yüksek puanı ‘işimden çok keyif alıyorum’; en düşük puanı ise ‘işim benim için bir hobi gibidir’ maddelerine verdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, en homojen dağılımın ‘işimden çok keyif alıyorum’ maddesinde, en heterojen dağılımın ise ‘işim benim için bir hobi gibidir’ maddelerinde gerçekleştiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu ‘yüksek’ düzeyde gerçekleşmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre, bilgi uçurma düzeylerine ilişkin bulgular öğretmenlerin destekçi bilgi uçurma davranışlarının; içsel, gizli ve dışsal bilgi uçurma davranışlarından daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Buna ek olarak, en homojen dağılımın içsel bilgi uçurma; en heterojen dağılımın ise gizli bilgi

uçurma davranışında gerçekleştiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenler en fazla destekçi; en az dışsal bilgi uçurma davranışını sergilemektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları 'orta' düzeyde gerçekleşmektedir.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, iş doyumunu düzeyleri artmaktadır.

Örgütsel bağlılık ve bilgi uçurma davranışı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma düzeyleri de artmaktadır.

İş doyumunu ve bilgi uçurma arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma davranışları azalmaktadır.

Örgütsel bağlılık, iş doyumunun %24'ünü açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumundaki toplam değişimin %24'ü, örgütsel bağlılık düzeyi ile açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık, bilgi uçurmanın %9'unu açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışlarındaki toplam değişimin %9'u, örgütsel bağlılıkları ile açıklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile iş doyumunun birlikte, bilgi uçurmanın %12'sini açıkladığı görülmektedir. Bu bulgu, bilgi uçurma değişkenindeki toplam değişimin %12'sinin, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu gizil değişkenlerinin doğrudan etkisi ve aynı zamanda örgütsel bağlılık değişkeninin iş doyumunu değişkeninin dolaylı etkisi aracılığıyla açıklandığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, örgütsel bağlılık, bilgi uçurma üzerinde, iş doyumuna göre daha güçlü bir yordayıcı etkiye sahiptir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışları artmaktadır. Ancak, iş doyumunu düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma davranışları azalmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna ve alana göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 31 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık

düzeylerinin, 11-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, kıdemlerine bağlı olarak değişmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, görev yapılan eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları, ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha olumludur. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları eğitim kademesine göre farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, yaşa, medeni duruma ve alana göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Scheffe testinin sonuçlarına göre, 31 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, daha az kıdeme sahip öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, kıdemlerine bağlı olarak değişmektedir. Bunlara ek olarak, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Scheffe testinin sonuçlarına göre, ön lisans mezuniyetine sahip öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, lisans mezuniyetine sahip öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, öğrenim durumuna bağlı olarak değişmektedir.

Öğretmenlerin bilgi uçurma düzeyleri cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları, cinsiyete ve görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin bilgi uçurma düzeyleri, yaşa, kıdeme, medeni duruma ve alana göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Scheffe testinin sonuçlarına göre, lisans mezuniyetine sahip öğretmenlerin bilgi uçurma düzeylerinin, ön lisans mezuniyetine sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları, öğrenim durumlarına bağlı olarak değişmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumu ve bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi saptayan bu araştırmada genel sonuç şudur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, iş doyumu düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma davranışları azalmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, bilgi uçurma düzeyleri de artmaktadır. Ayrıca iş

doymu örgütsel bağlılığın bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahiptir.

Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, iş doymu ve bilgi uçurma davranışları artmaktadır. Bu sonuç kapsamında eğitim kurumlarında sürdürülebilirliğin örgütsel bağlılık düzeyini arttırmakla sağlanabileceği sonucuna varılabilir. Eğitim kurumlarında sürdürülebilirliğin sağlanması, yaşam boyu öğrenmenin desteklenmesi, liderliğin girişimcilik ve yaratıcılığın önünün açılması sürekli gelişim için aşağıda sıralanan önerilerin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak geliştirilebilir öneriler aşağıdadır.

1. Yöneticiler çalışanların beklentilerini iyi analiz edebilmeli ve örgütsel bağlılıklarını normatif ve devam bağlılığından ziyade duygusal bağlılık geliştirmeleri için çaba sarf etmelidir.
2. Yöneticiler çalışanlarına işlerinde sorumluluk ve özerklik vermelidir.
3. Yöneticiler örgütlerde motive edici araçları kullanarak çalışanların iş doymu ve örgütsel bağlılıklarını artırmalıdır.
4. Yöneticiler performans değerlendirme ve geribildirim düzenli olarak, zamanında ve tarafsız olarak yapmalıdır.
5. Yöneticiler tüm paydaşlarıyla iletişim kanallarını açık tutmalıdır.
6. Örgütte, etik değerler konusunda bilinç kazanılması amacıyla tüm çalışanların etkili bir eğitim alması sağlanmalıdır.
7. Örgütsel bağlılık, iş doymu ve bilgi uçurma arasındaki ilişki kurumsal amaçların gerçekleştirilmesini, kurumsal kaynakların etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamalı, kurumda yaşam boyu eğitimin ekonomik sürecinin yürütülmesinde ve sürdürülebilirliği açısından kurumda oluşan sorunların tespiti ve çözümünde etkin rol oynamalıdır.

İleriki araştırmalara yönelik öneriler aşağıdadır.

1. Bilgi uçurma sergilemede psikolojik ve yapısal faktörlerin etkisi araştırılmalıdır.

2. Ülkemizde bilgi uçurma davranışını geręekleřtirilme oranını da hesaba katılarak, bu davranışın örgütsel davranış alanında çalışacaklar tarafından incelenmesi sağlanmalıdır.
3. Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve bilgi uçurma arasındaki ilişki sürdürülebilirlik ile eğitim ve idare arasındaki ilişkiler müteakip araştırmalarda incelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Ada, N., Alver, İ., ve Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 487-518.
- Ahmad, S.A. (2011). Internal Auditor and Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Organisational, Individual, Situational, and Demographic Factors. Doctoral Dissertation of Accounting, Faculty of Business and Law, Edith Cowan University, West Australia
- Ahmad, S., Smith, G., & Ismail, Z. (2012). Internal whistle-blowing intentions: A study of demographic and individual factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(11), 1632 – 1645 <https://ro.ecu.edu.au/ecuworks2012>
- Ahmad, S. A., Smith, M., ve Ismail, Z. (2010). Internal whistleblowing intentions in Malaysia: Factors that influence internal auditors decision-making process. *In International Conference on Business and Economic Research*, 1-14.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Universitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4).
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Allen, J. N. ve Meyer, J. P. (1990a). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *Academy of Management Journal*. 33(4). 847-858. <https://doi.org/10.5465/256294>
- Allen, N. J., ve Meyer, J. (1990b). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alleyne, P. (2016). The Influence of Organisational Commitment and Corporate Ethical Values on Non Public Accountants' Whistle –Blowing in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2) . [doi/10.1108/JAAR-12-2013-0118/full/html](https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2013-0118/full/html)

- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması*. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. (24–26 Mayıs 2011), Silivri-İstanbul.
- Aşık, K. (2010). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 17 (198), 72-81. RePEc:iif:iifjrn:v:17:y:2002:i:198:p:72-81
- Aşan, C. ve Ö. Özyer. (2008). Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Güven ve Örgütsel Bağlılık Boyutları İtibariyle İncelenmesi: Malatya Devlet Hastanesi Sağlık Personeli Üzerine Bir Çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 24(2). 132-133.
- Ateş, H., Bağce, H. E., ve Şen, M. L. (2009). Tapu hizmetleri ve etik: Yolsuzluğun önlenmesi için etik projesi. *Kamu Etiği Akademik Araştırmaları*, 12-102.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.
<http://portal.firat.edu.tr/WebPortal/?BirimID=195&Git=VeriOku&SayfaID=1461&/S-B-E--Dergisi.html>
- Ayeni, C. O., ve Phopoola, S. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State*. Nigeria: Library Philosophy and Practice.
- Ayers, S., ve Kaplan, S. (2005). Wrongdoing by Consultants: An Examination of Employees' Reporting Intentions. *Journal of Business Ethics*, 121-137.
- Aytaç, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 59.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Litarature Review. *Management Research And Practice*. 3(4). (77-86). <http://www.mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Backer, A. B., ve Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove: Psychology Press.
- Bagustianto, Rizki and N. (2014). Factors Affecting Whistleblowing Intention among Civil Servants (Study of Civil Servants at Financial Supervision Agency for Indonesian Republic). *Scientific Journal of Students of Economic and Business Faculty, Brawijaya University*. 3(1).
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, iş yerlerinde karşılaştıkları etik olmayan durumları raporlama eğilimleri ve bir uygulama*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: PegemA.
- Barnett, T. (1992). A Preliminary investigation of the relationship between organizational characteristics and external whistle-blowing By employees. *Journal Business Ethics*, 949-959.
- Başaran, İ. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Basın.
- Başbakanlık. (2002, Temmuz 20). *Türkiye’de saydamlığın artırılması ve kamuda etkin yönetimin geliştirilmesi eylem planı*. www.masak.gov.tr/: [http://www.masak.gov.tr/media/portals/masak2/files/karar .pdf](http://www.masak.gov.tr/media/portals/masak2/files/karar.pdf) adresinden alındı
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 59. (125- 139). https://www.ders.es/orgutsel_davranis/baglilik.pdf
- Bayrakçı, M. (2018, Temmuz 23). *Eğitimsel Değişimin Moral, İş Doyumu ve Motivasyon Üzerindeki Etkileri Üniversite ve Toplum*. <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=386>, adresinden alındı
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 645–663. <https://doi.org/10.1002/job.372>
- Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 66-77.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Bozkurt, A. C. ve Bozkurt, M. (2008). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28,1,7-15.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 121-139.
- Briscoe, J. P. (2006). Protean Career. J. Greenhaus, ve G. Callanan içinde, *Encyclopedia of Career Development*. (s. 650–653). CA: Thousand Oaks.
- Brown, A. J. (2008). Whistleblowing in the Australian public sector. Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organisations. *Australian National University*, 59-79.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum. Ankara: Pegem A.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 65-88.
- Cohen, A. (1996). On The Discriminant Validity of the Meyer and Allen Measure of Organizational Commitment: How Does It Fit with the Work Commitment Construct. *Educational and Psychological Measurement*, 494-593.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace*. Mahwah: NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336-354.
- Cumbey, D. A., & Alexander, J. W. (1998). The relationship of job satisfaction with organizational variables in public health nursing. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 28(5), 39-46.
- Currihan, D. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Manager*, 495-524.
- Çakar, A. ve E. T. Ceylan. (2005). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.24(55).<https://search.proquest.com/docview/1352828928?accountid=6724>.
- Çelik, C. (2008). Relationship of Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Field Study of Tax Office Employees. *International Conference on Management and Economics (ICME-2008)*, 138-155.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2013). LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar, uygulamalar, programlama. Ankara: Anı.

- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Çetin, B. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyumu düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çetin, F. H. N. Basım. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13(3). (79-94).
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 93-109.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik, SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem.
- Daneshfard, C., ve Ekvaniyan, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction in Islamic Azad University. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 168-181.
- Danışman, S. A. (2014). Sosyal bir sorumluluk olarak ihbarcılık. *İş Ahlakı Dergisi*, 227-233.
- Daşcı, E. (2014). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, H., Usta, R. ve Okan, T. (2008). “İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2), s. 135-161.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/huniibf/issue/7871/315907>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1–6. <https://hdl.handle.net/10520/EJC89073>
- Doğan, S ve S. Kılıç. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* 29 (1) 37-61. <https://hdl.handle.net/11480/2553>
- Dozier, J. B., ve Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 823-836.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279105>

- Dubin, A. (1956). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A Meta-Analysis. *Journal of organizational behavior*, 13, 539-554. <https://doi.org/10.1002/job.4030130602>
- Dugguh A. ve Ayaga D. (2014). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme iktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayınları*, 5, 246-251.
- Eaton, T., ve Akers, M. (2007). Whistleblowing and good governance. *The CPA Journal*, 66-70. https://epublications.marquette.edu/account_fac/9
- EDPS. (2016). *Guidelines on processing personal information within a whistleblowing procedure*. Europea: Data Protection Supervisor .
- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 237-254.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., ve Fernandez, V. (2013). Organizational commitment within a contemporary career context. *International Journal of Manpower* , 880–898.
- Erdaş, Y. (2009). Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdil, O., H. Keskin. S. Z. İmamoğlu ve S. Erat. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 5(1). (17-26). <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/160/176>
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yay. .
- Ergun Özler, D., Şahin, M. D., & Atalay, C. G. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/113303>

- Eslami, J., ve Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPJ Journal of Science and Technology*, 85-91.
- Ertürk, A. (2016). Ortaöğretim kurumlarında bilgi uçurma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1-22.
- Eryılmaz, C. (2017). Bir iş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12, 25-55.
- Finegold, D., Mohrman, S., ve Spreitzer, G. M. (2002). Age Effects on the Predictors of Technical Workers' Commitment and Willingness to Turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 655-674 .
- Fledderman, C. B. (1999). *Engineering Ethics*. Saddle : Prentice Hal.
- Fleischman, G., ve Valentine, S. (2003). Professionals' tax liability assessments and ethical evaluations in an equitable relief innocent spouse case. *Journal Business Ethics*, 27-44.
- Fulford, M. D. (2005). "That's Not Fair!: The Test of a Model of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Hotel Employees". *Journal of Human Resources in Hospitality&Tourism*, number: 4 (1), p. 73-84. https://doi.org/10.1300/J171v04n01_06
- Gangai, K. N., ve Agrawal , R. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance. *International Journal Manager Business*, 269-278.
<https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=492545>
- GAP. (2004). *Recognizing retaliation: the risks and costs of whistle blowing*. Government : <http://www.whistleblower.org>.
- Gardner, J. (1990). *On Leadership*. New York: The Free Press.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Genç, N. (2014). İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 56 (4). (85-86).
- Gökçe, A. (2014). Okullarda bilgi uçurma: iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
<https://www.researchgate.net/publication/261296873>
- Greenberg, J. (2005). *Managing Behavior in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.

- Greenhaus, M. W. ve Simon, P. E. (1977). Principals and job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 12 (5), 196 – 202.
- Greene, A. D.; Latting, J. K. (2004). Whistleblowing as form of advocacy: Guidelines for the practitioner and organization. *Social Worker*, 49, 2, 219-230.
- Groeneweg, S. (2001). *Three Whistleblower Protection Models: A Comparative Analysis of Whistleblower Legislation in Australia, the United States and the United Kingdom*. Canada: Public Service Commision of Canada.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*. 2(1). (37-56).
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş Doyumu, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Akademik Bakış Dergisi*, 15-27.
- Gümüştekin, M., İ. Emel.(2009). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*. 12(1). (17). <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423939128.pdf>
- Gürbüz, S. (2011). İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güven, S., Bakan, D. ve Yeşil, H. (2005). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 2, 74-89.
- Hackett, R. D., Bycio, P., ve Hausdorf, P. (1994). Further Assessment of Meyer and Allen's 1991 Three Components Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 340-350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.1.15>
- Hackman, J., ve Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 159-170.
- Hackman, J. R. ve G. R. Oldham. (1976). Motivation Through The Design of Work: Test of A Theory. *Organizational Behavior And Human Performance*. 16(3). (250-279).

- Halbesleben, J. R., ve Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work ve Stress* , 242–256.
- Hallberg, U. E., ve Schaufeli, W. B. (2006). “Same Same” But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 119–127.
- Heery, E., ve Noon, M. (2001). *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Hersh, M. (2002). Whistleblowers-Heroes or Traitors?: Individual And Collective Responsibility For Ethical Behavior. *Annual Reviews in Control*, 243-262.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Johnson, R. B., ve Christensen, L. B. (2004). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. Boston: MA: Allyn and Bacon.
- Jokivuori, P. (2002). *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä?* Jyväskylä: Kilpailevia vai täydentäviä? University of Jyväskylä. Kilpailevia vai täydentäviä? University of Jyväskylä.
- Jöreskog, K.G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Chicago: Scientific Software International.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 77–94.
- Kabir, Y. K. (2011). *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye’deki uygulama*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Kalleberg, A. L., ve Mastekaasa, A. (2001). Satisfied Movers, Committed Stayers the Impact of Job Mobility on Work Attitudes in Norway. *Work and Occupations*, 183-209.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karip, E. (2005). Yönetim Biliminin Alanı ve Kapsamı. Y. Özden içinde, *Yönetim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* (s. 4-38). Ankara: PegemA.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Military Psychology*, 225-236.
- Keenan, J. (2002). Comparing Indian and American managers on whistleblowing. *Employee Responsibilities Rights Journal*, 79-89.

- Kim, W. G., Leong, J. K. and Lee, Y. K. (2005). "Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant". *International Journal of Hospitality Management*, number: 24, p. 171-193
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY London: The Guilford.
- Kök, B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 291-310.
- Knoop, R. (1995). Relationships among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses. *The Journal of Psychology*, 643-649.
- Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? . *Organizational Behaviour and Human Performance*, 309-360.
- Lodahl, R., ve Kejner, E. R. (1965). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38 (8),781-791.
- Luthans, F. (2018, Temmuz 22). *Organizational Behavior, McGraw-Hill, Inc.*
Organizational Behavior,: <https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans adresinden alındı>
- Mahmudoğlu, A. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mansbach, A., ve Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 483-490.
- Markovits, Y., Boer, D., ve van Dick, R. (2013). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. *European Management Journal*, 44-59.
- Mathieu, J. E., ve Hamel, D. (1989). A Cause Model of the Antecedents of Organizational Commitment among Professionals and Non-Professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 299-317.
- McNeese-Smith, D. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital and Health Services Administration*, 160-175.

- Mercan, N., Altınay, A., ve Aksanyar, Y. (2012). Whistleblowing (bilgi ifşası, ihbar) ve yolsuzlukla mücadelede iç denetimin değişen ve gelişen rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 167-176.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 372-378.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. (1991). A ThreeComponent Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N., ve Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538-551.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*,. Sage Publications, Inc.
- Meyer, J. P., ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 299–326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Metaanalysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 20–52.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R., ve Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 225–245.
- Mirels, J. E. ve Garrett, D. M. (1976). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 2, 171-194.
- Miceli, M., ve Near, J. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrong doing associated with whistleblowing decisions. *Personal Psychology*, 525-544.
- Miceli, Marcia P., Janet P. Near, and Charles R. Schwenk. 1991. Who Blows The Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 45, No. 1 (Oct. 1991), pp. 113 – 130.
- Miceli, M., Scotter, J., Near, J., ve Rehg, M. (2001). Individual differences and whistle-blowing. *Academic Manager Process*, 1-6.

- Miceli, M. P.; Near, J. P.; Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and Why?. *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 1, 113-130.
- Miceli, M., ve Near, J. (2005). Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing? *Respolity Personell Human Resource Manager*, 95-136. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(05\)24003-3](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(05)24003-3)
- Miethe, T., ve Rothschild, J. (1994). Whistleblowing and the control of organizational misconduct. *Sociol Inquiry*, 322-347.
- Mirels, J. E. ve Garrett, D. M. (1976). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Physcological Bulletin*, 108, 2, 171-194.
- Mohamed, M. S., Kader, M., ve Anisa, H. (2012). Relationship among Organizational Commitment, Trust and Job Satisfaction: An Empirical Study in Banking Industry. *Research Journal of Management Sciences*, 1-7.
- Morrow, D. J.(2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics*, 24, 2, 86-90.
- Mowday, R., Steers, R., ve Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Mueller, C., Wallace, J., ve Price, J. (1992). Employee commitment resolving some issues. *Work Occupipion*, 211-236.
- Muthen, L. K., & Muthen, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(4), 599-620. 10.1207/S15328007SEM0904_8
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa*, 43-60.
- Natawibawa, Y., Irianto, G. ve Roekhudin(2018). Whistleblowing Intention Of Financial Keepers In Education Organization. Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya, DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.02.02>
- Nayir, D., ve Herzig, H. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal Business Ethics*, 197-213.
- Near, J.; Miceli, M. (1985). Organization dissidance the case of whistle blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1, 1-16.

- Near, J., ve Miceli, M. (1985). Organization Dissidence the Case of Whistle Blowing. *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- Near, J. P.; Miceli, M. P. (1995). Effective Whistle-blowing. *The Academy of Management Review*, 20, 3, 679-708.
<https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080334>
- Near, J., Rehg, M., Scotter, J., ve Miceli, M. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistleblowing process? . *Business Ethics Quarterly*, 219-242.
- Nolan, M., Nolan, J., ve Grant, G. (1994). Maintaining Nurses' Job Satisfaction and Morale. *British Journal of Nursing (Mark Allen Publishing)*, 1149-1154.
- Ohnishi, K., Hayama, Y., Asai, A., ve Kosugi, S. (2008). The process of whistleblowing in a Japanese psychiatric hospital. *Nurse Ethics*, 631-642.
- Olgungül, A. (2017). *İstanbul hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- O'Reilly, C., ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology* , 492–499.
- Özaydın, N. ve Özdemir, M. (2014). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 113 -130.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/issue/22757/242905>
- Özdevecioğlu, A. ve Ö.Aktaş. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin.
- Özsoy, E., Uslu, E., Karakiraz, A., ve Aras, M. (2014). İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi* , 234-235.
- Özutku, M. (2008). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74. Park, H., ve Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 545-556.

- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M., ve Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 929-939.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., ve Boulian, P. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, ss. 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 2, 143-164.
- Rehg, M., Miceli, M., Near, J., ve Scotter, J. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationships. *Organizational Science*, 221-240. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0310>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Robinson, S., ve Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academic Manager Journal*, 555-572.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Boston: Pearson.
- Rothschild, Joyce and Terance D. Miethe. 1999. Whistle Blower and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption. *Work and Occupations*. Vol. 26 No. 1, February 1999, 107 – 128.
- Roxas, M., ve Stoneback, J. (2004). The Importance of gender across cultures in ethical decision-making. *Journal Business Ethics*, 149-165.
- Ruokolainen, M. (2011). Do Organizational and Job-Related Factors Relate to Organizational Commitment? A Mixed Methodology Study of the Associations. University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies in Education. *Psychology and Social Research*, 25-44.
- Sabuncuoğlu, A. (2005). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organization behavior and belief, new directions in organization behavior. Chicago, Illinois. St. Clair

Press.

- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayğan, S., ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-23.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A. B. Backer ve M. P. Leiter (Eds.) *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove: Psychology Press.
- Sharma, J.P. ve Bajpai, N. (2010). Organizational commitment and its impact on job satisfaction of employees: A comparative study in public and private sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, 9,7-19.
- Sehgal, P. (2014). Whistleblowers: Traitors or Heroes? A global perspective. *26th International Business Research Conference*, 1-12.
- Serenli, A. (2015). Whistleblowing: İhbarcılık kurumu ve korunması. *İstanbul Stratejik Düşünce ve Araştırma Merkezi.*, 50-62.
- Sergeant, A. and Frenkel, S. (2000). “When Do Customer Contact Employees Satisfy Customers?”, *Journal of Service Research*, number: 3 (1), p. 18-34
- Sevimli, F., ve İşcan, F. Ö. (2005). Birey ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 55-64.
- Silverthorne, C., ve Chen, C. (2008). The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal*, 572-582.
- Shahid, A., ve Azhar, S. M. (2013). Gaining Employee Commitment: Linking to Organizational Effectiveness. *Journal of Management Research* , 250–268.
- Sheldon, C. R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action, *Academy of Management Review*, 11(2), 310.
- Suma, S., ve Lesha, J. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 41-51.
- Sun, H. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası.
- Sümer, Ü. (2007). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu*

Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 7(2).

- Şeşen, H., ve Basım, H. N. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş tatmininin Aracılık Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 171-193.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ankara: Ekinoks.
- Şimşek, M. Ş., T. Akgemci. ve A. Çelik. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, M., Çelik, A., ve Akgemci, T. (2016). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics. NY: HarperCollins.
- Tavakoli, A., Keenan, J., ve Crnjak-Karanovic, B. (2003). Culture and whistleblowing an empirical study of Croatian and United States managers utilizing Hofstede's cultural dimensions. *Journal Business Ethics*, 49-64.
- Tekin, H. (1996). Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Ankara: Yargı.
- Taş, F. (2015). *Özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları üzerine bir çalışma*. Isparta: Üniversite.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Testa, M. R. (2001). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment". *Journal of Psychology*, number: 135 (2), p. 226-236.
- Toker Gökçe, Asiye (2014). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi .*Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2014) 261-282
- Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda bilgi uçurma: iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 261-282.
- Toker Gökçe, A., ve Alataş, H. (2015). Öğretmenlerin istenmeyen yönetici davranışlarına yönelik tepkileri: Bilgi uçurma mı? Sessiz kalma mı? *Bilgisayar ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 99-116.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Doyumuna Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 92-107.

- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu*. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Trevino, K. L., ve Nelson, A. K. (2004). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. USA: John Wiley ve Sons.
- Tutar, İ. (2007). *Antik Çağdan Günümüze Yaşlılık Sosyolojik Yaşlanma*. İstanbul: Aykırı Yay.
- Tüfekçi, E. (2016). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (11. basım). İstanbul: Beta Basım Yayın A.Ş.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 106-120.
- Uzun, İ. (2006). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri (Sultanbeyli örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyguç, E., ve Çımrın, Y. (2004). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
<https://hdl.handle.net/20.500.12462/4978>
- Ülbeği, D. ve Yalçın, A. (2016). Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Turkish Journal of Psychology* 31(77):80-98.
- Varol, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.* 2017; (38): 200-208
<http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/1395>
- Valentine, S., ve Rittenburg, T. (2004). Ethical evaluations in global business situations. *Journal Business Ethics*, 1-14
- Van Knippenberg, D., ve Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 571-584.
- Vandekerckhove, W., ve Commers, M. (2004). Whistle blowing and Rational Loyalty. *Journal of Business Ethics*, 225-233.
- Verschoor, C. (2005). Is this the age of whistleblowers? . *Strategic Finance*, 17-18.

- Vinten, G. (1996). Whistleblowing in the health-related professions. *The Indian Journal Medicine Ethics*, 108-132. <http://www.issuesinmedicalethics.org> adresinden alındı
- Wasti, Y. (2002). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management*. 10(3). (465-600).
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278960>
- Wasti, S. A., ve Can, Ö. (2008). Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 404–413.
- Wasti, Y. (2012). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Reiview*. 7(3). (20-32).
- Weibo, Z., Kaur, S., ve Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 12–20.
- Weiner, Y. (1980). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 418-428.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A normative View. *Academy of Management Review*, 7, 3, 418-428.
- Wiener, Y., ve Gechman , A. (1997). Commitment: A Behavioral Approach to Job Involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 47-52.
- Williamson, I. O., Burnett, M. F., ve Bartol, K. M. (2009). The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment. *Cross Cultural Management: An International Journal* , 28–43.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., ve Allen, M. R. (2005). The relationship between HR practices and firm performance: examining causal order. *Personnel psychology*, 409–446.
- Yalçın, A. ve F. N. İplik. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(1). (395-412).
- Yelboğa, Z. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yılmaz, Z. ve Dönmez, N. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, N. (2015). *Kadın girişimciliğinde yönetsel etik değerler ve ifşa (whistleblowing): Mersin ilinde uygulamalı bir araştırma*. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüce, M. ve Kavak, H. (2017). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Zalewska, A. (1999). Managers and Leaders Are They Different? *Harvard Business Review* , 486. http://student.bms.lk/CBM/Slides/34/Slides/IM/04-1%20Managers%20and%20Leaders_%C2%A0Are%20They%20Different_.pdf
- Zhang, J., Chiu, R., ve Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal Business Ethics*, 25-41. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9831-z>

EKLER

Ek 1- Meb İzin Yazısı



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

Sayı : 81576613/605.01/22713730
Konu: Araştırma Uygulama İzin Talebi

27.11.2018

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi: a) Yakın Doğu Üniversitesi Rektörlüğünün 21/11/2018 tarihli ve RY-3/207 sayılı yazısı
b) Milli Eğitim Bakanlığının 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi

İlgi (a) yazı ile Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı doktora öğrencisi Mehmet Emin ÖNDER'in "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Doyumu ile Bilgi Uçurma Arasındaki İlişki" konulu doktora tezi kapsamında 'Kişisel Bilgiler', 'Örgütsel Bağlılıkları Derecesi Ölçeği', 'İş Doyumu Derecesi Ölçeği ve 'Whistleblowing Derecesi Ölçeği'nin Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan ilkokul ve her tür ve derecedeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanmasına yönelik izin talebi Genel Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Denetimi il/ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılmış veri toplama aracının ilgi (b) genelge doğrultusunda uygulanmasına izin verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Anıl YILMAZ
Bakan a.
Genel Müdür V.

Güvenli Elektronik İmza

Aslı ile Aynıdır

22.11.2018

Sevda BERKİTEN
Şef

Ek: İlgi yazı ve ekleri (4 sayfa)

Emniyet Mahallesi Milas SokakNu:8 06560 Yenimahalle-ANKARA
Telefon No: (0 312) 296 94 00 Fax: (0 312) 213 61 36
E-Posta: yegitek@meb.gov.tr İnternet Adresi: http://yegitek.meb.gov.tr

Bilgi için: Şeyda KARABULUT Dr.Atilla DEMİRBAŞ
Öğretmen Koordinatör
Telefon No: (0 312) 296 95 82.

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9516-7d5f-3cc5-998d-e67c kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2- Onam Formu

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları , İş Doyumu ile Whistleblowing Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Katılımcı Bilgi Sayfası ve Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formunu;Ankara ili Çankaya ilçesindeki ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumu ile bilgi uçurma (whistleblowing) arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Bu araştırmayla birlikte size sunulan ölçeği doldurarak, bu çalışmaya katılmayı kabul etmiş olduğunuz anlaşılabacaktır. Çalışmaya katılmanızın gönüllü olduğum ve katılmayı kabul edip etmediğinizi belirtiniz. Kimliğiniz her durumda üçüncü taraflara açıklanmayacaktır. Bu çalışma sırasında toplanan veriler sadece akademik araştırma amaçlı kullanılacak ve ulusal / uluslararası akademik toplantılarda ve / veya yayınlarda sunulabilecektir. Katılmanızdan daha sonra vazgeçmeniz durumunda bizimle iletişime geçerek, istediğiniz zaman bu çalışmadan çıkabilirsiniz. Çalışmadan çıkmayı seçerseniz, verileriniz veritabanımızdan silinecek ve araştırmanın sonraki adımlarına dahil edilmeyecektir. Herhangi bir sorunuz veya endişeniz olması halinde, lütfen aşağıdaki bilgileri kullanarak bizimle iletişime geçiniz.

Araştırmacı:

Doktora Öğrencisi Mehmet Emin Önder
Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi ve
Planlaması, Yakın Doğu Üniversitesi
Tel: 532 512 72 90
E-mail: arvaroglu3838@hotmail.com

Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Umut Akçıl
Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi ve
Planlaması, Yakın Doğu Üniversitesi
Tel: 5488762033
E-mail: u.akcil@msu.edu.tr

Aşağıdaki bilgileri doldurup imzaladığınızda bu araştırmaya katılmanız onaylanmış oluruz.

Ad Soyad _____

İmza _____

Tarih _____

Ek 3- Anket

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları , İş Doyumu ile Bilgi uçurma(Whistleblowing) Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi Anketi

AÇIKLAMA

Bu anket formu; Çankaya ilçesinde ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumu ile whistleblowing arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde öğretmenlerin örgütsel bağlılık dereceleri, Üçüncü bölümde iş doyumu dereceleri ,Dördüncü bölümde whistleblowing derecesini ölçmeye ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Bu çalışmada doğru ya da yanlış cevap yoktur. Anket sorularının eksiksiz olarak ve mevcut durumu yansıtacak şekilde cevaplandırılması, anket sonuçlarının daha iyi bir şekilde değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Araştırmadan elde edilecek veriler bilimsel amaç için kullanılacaktır. *Araştırma amacı dışında kesinlikle kullanılmayacaktır.* Bu nedenle anket üzerine **lütfen adınızı yazmayınız.**

Bu anketi doldurarak araştırmaya katılmayı kabul etmiş sayılacaksınız.

Anketle ilgili bir konuda bilgi almak veya iletmek istediğiniz bir durum olduğunda lütfen 0 532 512 72 90 numaralı telefonu arayınız..Anket çalışmasına gösterdiğiniz ilgiye teşekkür eder, saygılar sunarım.

Araştırmacı; Mehmet Emin ÖNDER
Yakın Doğu Üniversitesi
Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve planlaması
Anabilim Dalı Doktora Programı Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz ?

☐ Erkek

☐ Kadın

2. Yaşınız?

☐ 21-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51 ve Üstü

3. Kıdeminiz?

☐ 1-10 yıl

☐ 11-20 yıl

☐ 21-30 yıl

☐ 31 ve Üstü

4. . Medeni durumunuz ?

☐ Evli

☐ Bekar

☐ Dul/ Boşanmış

5. Öğrenim durumunuz?

☐ Önlisans(2 - 3 yıl)

☐ Lisans

☐ Y. Lisans

☐ Doktora

6.Eğitim kademeniz:

☐ İlkokul

☐ Ortaokul

7. Alanınız: ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Fen ve Matematik Alanı ☐ Sosyal Alanı ☐ Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi Alanı .



İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DERECESİ

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
1	2	3	4	5		
Aşağıdaki ifadeler "Örgütsel Bağlılık" ile ilişkilidir. Düşüncelerinize en yakın kutuyu (X) işaretleyiniz.						
Duygusal Bağlılık						
1.	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Bu kuruluşa kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Kendimi kuruluşumda "kendimi ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var.	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok.	☐	☐	☐	☐	☐
Devamlılık Bağlılığı						
7.	Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan su anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmayı düşünmem.	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Kuruluşuma çok şey borçluyum.	☐	☐	☐	☐	☐
Normatif Bağlılık						
13.	Şu anda kuruluşumda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum.	☐	☐	☐	☐	☐
14.	İstesem de, su anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor.	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Su anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Bu kuruluştan ayrılmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıda olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	☐	☐	☐	☐	☐



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DOYUMU DERECESİ

Hiçbir Zaman	Ara Sıra	Sık Sık	Çoğunlukla	Her zaman
1	2	3	4	5

	Aşağıdaki ifadeler "İş Doyumu" ile ilişkilidir. Düşüncelerinize en yakın kutuyu (X) işaretleyiniz.	1	2	3	4	5
1.	İşim benim için bir hobi gibidir.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	İşimden çok keyif alıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Genel olarak işim beni tatmin ediyor.	☐	☐	☐	☐	☐

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

WHISTLEBLOWING (BİLGİ UÇURMA) DERECESİ

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

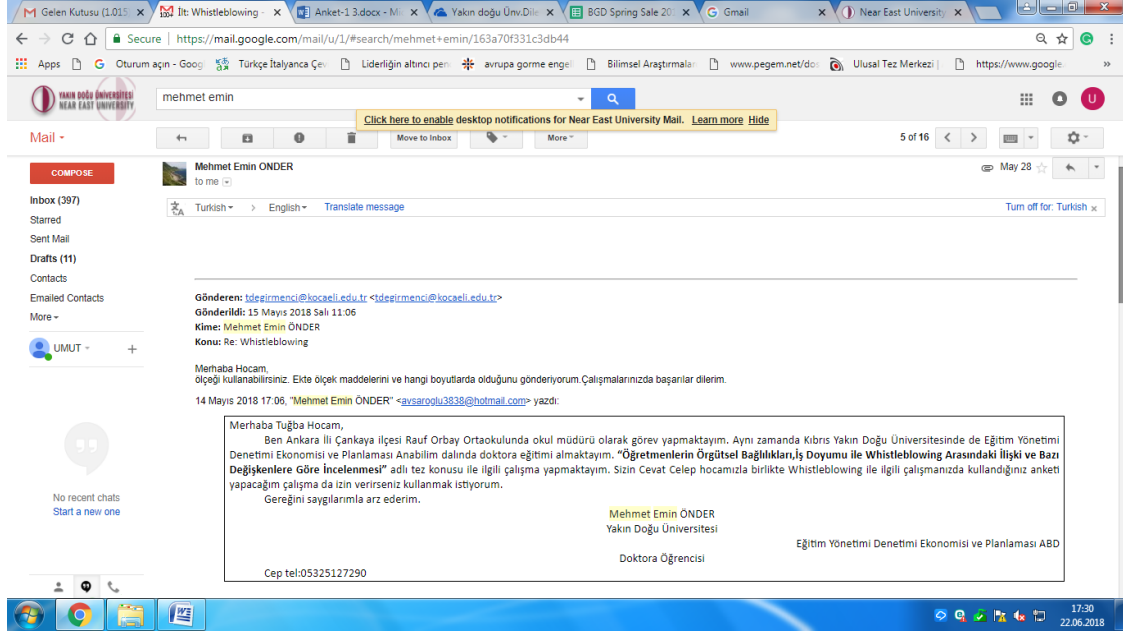
	Aşağıdaki ifadeler "Bilgi Uçurma" ile ilişkilidir. Düşüncelerinize en yakın kutuyu (X) işaretleyiniz.	1	2	3	4	5
	İşsel Bilgi Uçurma					
1.	Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan ilettirdim.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildirdim.	☐	☐	☐	☐	☐
	Destekçi Bilgi Uçurma					
6.	Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐

8.	Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
Gizli Bilgi Uçurma						
10.	Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
11.	İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum gruba/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
Dışsal bilgi uçurma						
13.	Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.	☐	☐	☐	☐	☐

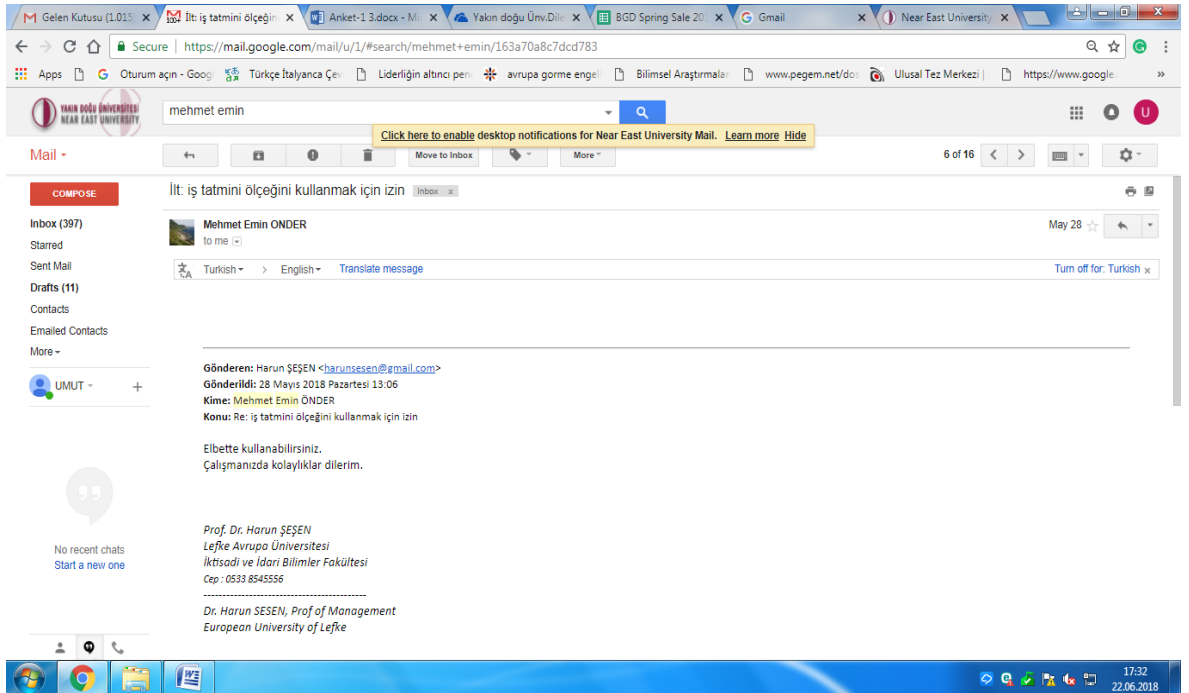


Ek 4: Ölçek Yazarlarından Alınan İzinler

A- Whistleblowing Ölçeğine yönelik alınan izin



B- İş tatmin ölçeğine yönelik alınan izin



C- Örgütsel Bağlılık ölçeğine yönelik alınan izin

The screenshot shows a Gmail interface with the following details:

- Browser Tabs:** Gelen Kutusu (101), İlt: Örgütsel bağlılık, Anket-1 3.docx - M, Yakin doğu Ün.Dire, BGD Spring Sale 20, Gmail, Near East University.
- Address Bar:** https://mail.google.com/mail/u/1/#search/mehmet+emin/163a70985eeba391
- Search Bar:** Search for 'mehmet emin'.
- Mail Header:**
 - Subject: İlt: Örgütsel bağlılık ölçeği
 - From: Mehmet Emin ÖNDER
 - To: me
 - Date: May 28
 - Language: Turkish
- Message Content:**

Gönderen: OZUTKU Hatice <hozutku@aku.edu.tr>
Gönderildi: 14 Mayıs 2018 Pazartesi 12:47
Kime: Mehmet Emin ÖNDER
Konu: Re: Örgütsel bağlılık ölçeği

Merhaba Sayın Önder, adı geçen ölçeği referans göstererek kullanmanız yeterlidir, ayrıca yazılı bir izne gerek yoktur, iyi çalışmalar dilerim.

Prof.Dr. Hatice Özutku

----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: "Mehmet Emin ÖNDER" <avsaroglu3838@hotmail.com>
Kime: "OZUTKU Hatice" <hozutku@aku.edu.tr>
Gönderilenler: 14 Mayıs Pazartesi 2018 14:55:26

TURNITIN (İntihal Raporu)

mehmet emin önder tez

ORJİNALLİK RAPORU

%15

BENZERLİK ENDEKSİ

%8

İNTERNET
KAYNAKLARI

%4

YAYINLAR

%14

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

Submitted to Gazi University

Öğrenci Ödevi

%10

2

Submitted to Trakya University

Öğrenci Ödevi

%2

3

Submitted to Afyon Kocatepe University

Öğrenci Ödevi

%1

4

Submitted to Alanya Alaaddin Keykubat
Üniversitesi

Öğrenci Ödevi

%1

5

akademikpersonel.kocaeli.edu.tr

İnternet Kaynağı

<%1

6

dergisosyalbil.selcuk.edu.tr

İnternet Kaynağı

<%1

7

www.pegem.net

İnternet Kaynağı

<%1

8

www.sporbilimleri.org.tr

İnternet Kaynağı

<%1

ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER LİSTESİ

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Mehmet Emin ÖNDER

Doğum Tarihi: 31/03/1972

Doğum Yeri: Tomarza

Akademik Unvanı: Yüksek Lisans

İş Telefonu: 0 312 490 00 07

Cep Telefonu: 0 532 512 72 90

İş Adresi: Rauf Orbay Ortaokulu Aşağı Dikmen Mah. Turan Güneş
Bulvarı MSB Lojmanları içi 582. Sok. No:19/A Oran
Çankaya/Ankara

E-postası: avsaroglu3838@hotmail.com

Bildiği Yabancı Diller (Puan ve Yılı): İngilizce, 90 Puan, 04 /12/ 2015 Toefl İBT

Aldığı Sertifikalar:

Uzmanlık Alanı:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Eğitim Fakültesi/Sınıf Öğretmenliği Bölümü	Niğde Üniversitesi	05.07.1996
Y. Lisans	Ekonomi Fakültesi /Eğitim Yönetimi ve Denetimi	Ahmet Yesevi Üniversitesi	10.02.2012
Doktora			
Doç. / Prof.			

Yüksek Lisans Tez Başlığı (özeti ekte) ve Tez Danışman(lar)ı:

Türkiye’de Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Yaklaşımlarının Hukuksal Düzenlemeler ve Uygulama Yönünden İncelenmesi, Tez Danışmanı: Prof. Dr. Servet Özdemir

Doktora Tezi/S.Yeterlik Çalışması/Tıpta Uzmanlık Tezi Başlığı (özeti ekte) ve Danışman(lar)ı:

Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl

Yönetilen Yüksek Lisans Tezleri :

Yok.....
..

Yönetilen Doktora Tezleri/Sanatta Yeterlik Çalışmaları :

Yok
.....

Projelerde Yaptığı Görevler:

Yok
.....
.

İdari Görevler:

Yok
.....

Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler:

Ödüller:

Son iki yılda verdiği lisans ve lisansüstü düzeydeki dersler (Açılmışsa, yaz döneminde verilen dersler de tabloya ilave edilecektir):

Akademik Yıl	Dönem	Dersin Adı	Haftalık Saati		Öğrenci Sayısı
			Teorik	Uygulama	
19xx-xxxx	Güz				
	Bahar				
20xx-xxxx	Güz				
	Bahar				

ESERLER

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

A1. Vol. 73 | No. 10 | Oct 2017 DOI: 10.21506/j.ponte.2017.10.19 International Journal of Sciences and Research .

A2. Sustainability 2019, 11, 5995; doi:10.3390/su11215995
www.mdpi.com/journal/sustainability Received: 25 September 2019; Accepted: 22 October 2019; Published: 28 October 2019

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

B1. 5 th INTERNATIONAL CONFERENCE ON LIFELONG EDUCATION AND LEADERSHIP FOR ALL ICLEL 2019 / July 09-11, 2019/ Azerbaijan State University of Economics-Baku/AZERBAIJAN

"The Relationship between Teachers' Organizational Commitment, Job Satisfaction and Whistleblowing" adlı bildirinin sunumu Paper No: 19-166 numarası ile yapıldı. SSCI indexli Sustainability 2019 dergisinde ise makale olarak yayınlandı.

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

C1. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar:

C1.1.

C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

C2.1.

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

D1.

E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

E1.

F. Sanat ve tasarım etkinlikleri:

F1.

G. Diğer yayınlar:

(Yukarıdaki maddelerde yer alan başlıklardaki kategorilere girmeyen ve belirtilmek istenen tüm eserler bu maddenin altında belirtilecektir.)

G1. ...

*Seraptan Gerçeğe...(Şiir kitabı,1 basım,şubat 2015 Nobel yayınları.ISBN 978-605-320-064-2)

*BEHEŞTİ ZEHRA (Şiir kitabı,1 basım,Haziran 2016 Nobel yayınları,ISBN 978-605-320-443-5)