

**T.C.**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İZMİR İLİ İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE BİLGİ  
UÇURMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ**

**Ayşegül KIZILTAŞ**

**İzmir**

**2015**



**T.C.**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İZMİR İLİ İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE BİLGİ**  
**UÇURMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ**

**Ayşegül KIZILTAŞ**

**Danışman**

**Doç. Dr. Ali Aksu**

**İzmir**

**2015**

**Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne**

İşbu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK

Üye : Doç. Dr. Ali AKSU

Üye : Yrd. Doç. Dr. Nejat İRA

Onay

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../...

Prof. Dr. Ali Günay BALIM  
Enstitü Müdürü

T.C  
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU  
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

|                          |                                                                                                                              |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Referans No              | 10082219                                                                                                                     |
| Yazar Adı / Soyadı       | AYŞEGÜL KIZILTAŞ                                                                                                             |
| Uyruğu / T.C.Kimlik No   | TÜRKİYE / 49681579504                                                                                                        |
| Telefon                  | 5542684996                                                                                                                   |
| E-Posta                  | aysegul-kiziltas@hotmail.com                                                                                                 |
| Tezin Dili               | Türkçe                                                                                                                       |
| Tezin Özgün Adı          | İZMİR İLİ İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE BİLGİ UÇURMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ                               |
| Tezin Tercümesi          | THE RELATIONSHIP BETWEEN WHISTLEBLOWING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT BASED ON PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS IN İZMİR |
| Konu                     | Eğitim ve Öğretim = Education and Training                                                                                   |
| Üniversite               | Dokuz Eylül Üniversitesi                                                                                                     |
| Enstitü / Hastane        | Eğitim Bilimleri Enstitüsü                                                                                                   |
| Bölüm                    | Eğitim Bilimleri Bölümü                                                                                                      |
| Anabilim Dalı            | Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı                                                                                    |
| Bilim Dalı               | Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı                                                                                       |
| Tez Türü                 | Yüksek Lisans                                                                                                                |
| Yılı                     | 2015                                                                                                                         |
| Sayfa                    | 94                                                                                                                           |
| Tez Danışmanları         | DOÇ. DR. ALİ AKSU 39929203872                                                                                                |
| Dizin Terimleri          |                                                                                                                              |
| Önerilen Dizin Terimleri | Bilgi uçurma, örgütsel bağlılık                                                                                              |
| Kısıtlama                | 36 ay süre ile kısıtlı                                                                                                       |

Tezimin, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında arşivlenmesine izin veriyorum. Ancak internet üzerinden tam metin açık erişime sunulmasının 27.07.2018 tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, bilimsel araştırma hizmetine sunulması amacı ile Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından internet üzerinden tam metin erişime açılmasına izin veriyorum.

NOT: Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.

27.07.2015

İmza: 

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum ” İzmir İli İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri” adlı çalışmanın tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım yapıtların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara gönderme yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

28/05/2015

AYŞEGÜL KIZILTAŞ

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmada ilkokul öğretmenlerinin bilgi uçurma ve örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ve bu algıların hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiği incelenmiş; bu iki algı arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın gerçekleşmesinde pek çok kişinin katkısı olmuştur. Uygulamaların yapıldığı ilkokullarda gönüllü olarak anketleri yanıtlayan meslektaşlarıma ve uygulamayı yapabilmem için bana kolaylık gösteren okul idarecilerine öncelikle teşekkür ederim. Araştırmanın her aşamasını takip eden, desteğini ve yardımlarını benden esirgemeyen, tecrübesi ve bilgisiyle beni aydınlatan değerli danışmanım Doç. Dr. Ali Aksu'ya en derin saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca Prof. Dr. Reşide Kabadayı'ya yüksek lisans eğitimi boyunca engin bilgi ve tecrübesiyle beni aydınlattığı için teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmam boyunca bana karşı anlayış ve desteklerinden dolayı anneannem, annem, kardeşim ve beni sürekli teşvik eden dayıma, Adnan'a ve Demet'e sonsuz teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

|                                                       |            |
|-------------------------------------------------------|------------|
| <b>YEMİN METNİ .....</b>                              | <b>İ</b>   |
| <b>TEŞEKKÜR .....</b>                                 | <b>İİ</b>  |
| <b>İÇİNDEKİLER .....</b>                              | <b>İ</b>   |
| <b>TABLolar LİSTESİ.....</b>                          | <b>İ</b>   |
| <b>ÖZET.....</b>                                      | <b>İ</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                 | <b>İİİ</b> |
| <b>BÖLÜM 1.....</b>                                   | <b>1</b>   |
| 1. GİRİŞ .....                                        | 1          |
| 1.1. Problem Durumu.....                              | 1          |
| 1.2. Araştırmanın Amaç ve Önemi .....                 | 2          |
| 1.3. Problem Cümlesi.....                             | 3          |
| 1.4. Araştırmanın Alt Problemleri .....               | 3          |
| 1.5. Sayıtlılar.....                                  | 4          |
| 1.6. Sınırlılıklar .....                              | 4          |
| 1.7. Tanımlar.....                                    | 4          |
| 1.8. Kısaltmalar .....                                | 5          |
| <b>BÖLÜM 2.....</b>                                   | <b>6</b>   |
| 2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR.....                  | 6          |
| 2.1. Bilgi Uçurma.....                                | 6          |
| 2.1.1. Bilgi Uçurma Kavramı .....                     | 6          |
| 2.1.2. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler .....       | 8          |
| 2.1.3. Bilgi Uçurma Türleri .....                     | 10         |
| 2.1.4. Bilgi Uçurma Özellikleri .....                 | 12         |
| 2.1.5. Bilgi Uçurma Süreci .....                      | 13         |
| 2.1.6. Bilgi Uçurmanın Örgütler Açısından Önemi ..... | 15         |
| 2.2. Örgütsel Bağlılık.....                           | 18         |
| 2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....                | 18         |
| 2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması .....        | 20         |

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.2.1 Tutumsal bağıllık yaklaşımı .....                                   | 20        |
| 2.2.2.1.1. Etzioni'nin Yaklaşımı .....                                      | 20        |
| 2.2.2.1.2. Alan ve Meyer'in Yaklaşımı .....                                 | 21        |
| 2.2.2.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı .....                           | 21        |
| 2.2.2.1.4. Kanter'in Yaklaşımı .....                                        | 22        |
| 2.2.2.1.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı .....                               | 23        |
| 2.2.2.1.6. Buchanan II'nin Sınıflandırması .....                            | 24        |
| 2.2.2.1.7. Mowday'ın Sınıflandırması .....                                  | 24        |
| 2.2.2.1.8. Tutumsal Bağıllık Yaklaşımlarının Benzer ve Farklı Yönleri ..... | 25        |
| 2.2.2.2. Davranışsal Bağıllık Yaklaşımları .....                            | 25        |
| 2.2.2.2.1. Becker'ın Yan Bahis Yaklaşımı .....                              | 26        |
| 2.2.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı .....                                      | 26        |
| 2.2.2.3. Çoklu Bağıllık Yaklaşımı .....                                     | 27        |
| 2.2.3. Örgütsel Bağıllığı Etkileyen Faktörler .....                         | 28        |
| 2.2.4. Örgütsel Bağıllık Sonuçları .....                                    | 29        |
| 2.3. İlgili Yayın ve Araştırmalar .....                                     | 32        |
| 2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....                               | 32        |
| 2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....                              | 36        |
| <b>BÖLÜM 3.....</b>                                                         | <b>40</b> |
| 3. YÖNTEM .....                                                             | 40        |
| 3.1. Araştırma Modeli .....                                                 | 40        |
| 3.2. Evren .....                                                            | 40        |
| 3.3. Örneklem .....                                                         | 41        |
| 3.4. Veriler ve Toplanması .....                                            | 44        |
| 3.4.1. Veri Toplama Araçları .....                                          | 44        |
| 3.4.1.1. Kişisel Bilgi Formu .....                                          | 45        |
| 3.4.1.2. "Bilgi Uçurma" Ölçeği .....                                        | 45        |
| 3.4.1.3 Öğretmenler için Örgütsel Bağıllık Ölçeği .....                     | 46        |
| 3.4.1.4. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliği .....                        | 46        |
| 3.5. Ölçeğin Uygulanması .....                                              | 47        |
| 3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması .....                            | 48        |
| 3.6.1. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları .....                 | 49        |

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BÖLÜM 4.....</b>                                            | <b>52</b> |
| 4. BULGULAR VE YORUMLAR .....                                  | 52        |
| 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları .....  | 52        |
| 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları .....   | 54        |
| 4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları .....   | 61        |
| 4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları ..... | 62        |
| 4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları .....  | 67        |
| <b>BÖLÜM 5.....</b>                                            | <b>70</b> |
| 5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....                                     | 70        |
| 5.1. Sonuçlar .....                                            | 70        |
| 5.2. Öneriler .....                                            | 74        |
| 5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler .....                   | 74        |
| 5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....                  | 74        |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                          | <b>77</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                              | <b>86</b> |

## TABLOLAR LİSTESİ

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımlarında Kullanılan Kriterler ve Kullanımları .....                                 | 19 |
| Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Sonuçları .....                                                                         | 30 |
| Tablo 3. Evreni Oluşturan Örneklem .....                                                                           | 42 |
| Tablo 4. Uygulanan Ölçme Araçlarının Dönüşümü .....                                                                | 42 |
| Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı .....           | 43 |
| Tablo 6. Bilgi Uçurma Ölçeğinin Alt Boyutları ve Bunları Ölçmeye Yönelik Soru Maddeleri .....                      | 46 |
| Tablo 7. İlçelere Göre Uygulanan Geçerli Ölçek Sayıları .....                                                      | 48 |
| Tablo 8. Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach Alpha, Spearman Brown Kat Sayıları .....             | 49 |
| Tablo 9. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesinde Kullanılan Puan Aralıkları (Bilgi Uçurma Ölçeği) .....       | 50 |
| Tablo 10. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesinde Kullanılan Puan Aralıkları (Örgütsel Bağlılık Ölçeği) ..... | 50 |
| Tablo 11. Öğretmenlerin Bilgi Uçurmaya İlişkin Görüşleri .....                                                     | 53 |
| Tablo 12. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi .....                | 55 |
| Tablo 13. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi .....            | 56 |
| Tablo 14. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi .....                   | 57 |
| Tablo 15. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi .....           | 58 |
| Tablo 16. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi .....           | 60 |
| Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri .....                                                 | 62 |
| Tablo 18. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi .....            | 62 |

|                                                                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 19. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi.....                                             | 63 |
| Tablo 20. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi .....                                                   | 64 |
| Tablo 21. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi .....                                           | 65 |
| Tablo 22. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi .....                                           | 66 |
| Tablo 23. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Görüşleri İle Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Katsayıları..... | 67 |

## ÖZET

### İZMİR İLİ İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE BİLGİ UÇURMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ

**Kızıldaş, Ayşegül**

**Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ali Aksu**

**Haziran 2015, 94 sayfa**

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını belirlemek ve bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit ederek bu doğrultuda uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler geliştirmektir.

Araştırma 2013-2014 öğretim yılında İzmir ili sınırları içinde yer alan 25 ilkokulda görev yapmakta olan 496 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma verilerinin toplanması için Bilgi Uçurma Ölçeği ve Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizlerinde yüzde (%), aritmetik ortalama (x), standart sapma (Ss), t-Testi, Anova, Scheffe testi ve öğretmenlerin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesinde ise Pearson Korelasyon Katsayısı teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarının “Katılıyorum”, örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ise “Çoğu Zaman” şeklinde değerlendirildiği belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre; cinsiyet değişkenine göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma düzeylerinin değerlendirilmesinde anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre bilgi uçurma ölçeğinin gizli ve destekleyici alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı bir fark görülmüştür. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre bilgi uçurma ölçeğinin genelinde anlamlı bir

fark olup; dışsal ve destekleyici bilgi uçurma boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre ölçeğin genelinde ve içsel bilgi uçurma boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin branş değişkenine göre bilgi uçurma düzeylerinin değerlendirilmesinde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır.

Medeni durum, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesinde anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

İlkokul   retmenlerinin bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde küçük bir ilişki olduğu görülmüştür.

**Anahtar kelimeler:** bilgi uçurma, örgütsel bağlılık

## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN WHISTLEBLOWING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT BASED ON PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS IN İZMİR**

**Kızıldaş, Ayşegül**

**Master Thesis, Educational Administration and Supervision**

**Advisor: Associate Prof. Ali Aksu**

**June 2015, 94 pages**

The objective of this research is to determine the perceptions of the teachers working in elementary schools on whistleblowing and organizational commitment and by identifying the correlation between whistleblowing and organizational development, to develop recommendations to its implementers and researchers.

The research has been applied to 496 teachers working in 25 elementary schools within the provincial borders of İzmir in 2013-2014 academic year. To collect the research data, Whistleblowing Inventory and Organizational Commitment Inventory for Teachers were used. In data analysis frequency, percentage (%), arithmetic average ( $\bar{x}$ ), standard deviation ( $S_s$ ), t-Test, Anova, Scheffe Test and whether there is a correlation between whistleblowing and organizational commitment according to the perceptions of the teachers were determined by Pearson Correlation Coefficient techniques.

The findings of the research indicate that the teachers' perception on whistleblowing concentrates on "I agree" and their perception on organizational commitment concentrates on "Mostly".

According to the findings of the research, there is not a significant discrepancy in the evaluation of the elementary school teachers' whistleblowing levels, in relation to the gender variable. A significant discrepancy has been noticed within the anonymous and supportive sub-dimensions of the whistleblowing inventory and throughout the entire inventory, in relation to the marital status variable of the teachers. In relation to the seniority variable of the teachers, a significant discrepancy was noticed throughout the entire inventory, but one within the exterior and supportive dimension was not remarked. A significant discrepancy was determined throughout the entire inventory and within the interior whistleblowing dimension in relation to their education level variable. It became evident that there is a significant discrepancy in the evaluation of the whistleblowing levels of the teachers in relation to their field of study variable.

In relation to the marital status, field of study and professional seniority, there is not a significant discrepancy in the evaluation of the elementary school teachers' organizational commitment levels. However, in relation to gender variable, a significant discrepancy in the teachers' organizational commitment levels was found.

It has been seen that there is a little, significant correlation in a positive way, between elementary school teachers' perceptions on whistleblowing and organizational commitment.

**Key Words:** Whistleblowing, organizational commitment

## BÖLÜM 1

### 1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi ve alt problemler, araştırmanın amaç ve önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ele alınmaktadır.

#### 1.1. Problem Durumu

Günümüzde her türlü örgütte etik dışı uygulamalarla karşılaşılabilir. Eğitim örgütlerinde de bu tür uygulamalarla karşılaşıldığında örgütün önemli bir ögesi olan öğretmenlerin tavrı son derece önemlidir. Bu tür uygulamaları görmezlikten gelmek veya soruna çözüm üretmemek örgütü telafisi zor, çok daha kötü durumlara itebilir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010:209). Bu noktada bilgi uçurma konusu örgütler için çok daha önemli hale gelmiştir.

Bilgi uçurma kavramı, bir örgütte çalışanların veya geçmişte çalışmış olanların, örgütteki yasal olmayan, etik dışı ve kurallara aykırı uygulamaları bu durumu engelleyebilecek kişi ve kurumlara bildirilmesi olarak ifade edilmiştir (Near ve Miceli, 1985:4). Tanımdan da anlaşılacağı üzere eğitim örgütünde etik dışı uygulamaları bildirebilmek için öğretmenlerin etik davranışları benimsemiş ve etiğe aykırı uygulamalardan kaçınmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin etik dışı davranışlarda bulunup bulunmaması öğretmenlerin ahlaki gelişim düzeyiyle ilgili olduğu söylenmiştir (Celep ve Konaklı, 2012:66). Arnold ve Ponemon (1991) iş ahlakı zayıf olan çalışanların bilgi uçurma düzeylerinin de zayıf olduğunu belirtmişlerdir. Gundlach vd. (2003) bilgi uçurmanın örgütün ilerlemesine katkıda

bulunduğunu dile getirmişlerdir (Akt. Celep ve Konaklı, 2012:66). Buradan yola çıkarak iş ahlaki yüksek olan ve örgütün ilerlemesi amaç edinen öğretmenlerin gerektiğinde bilgi uçurmaya başvurabilecekleri söylenebilir.

Alan yazında bilgi uçuran kişilerin örgüte bağlılıkları konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bilgi uçurmayı işverene olan bağlılığa ihanet olarak ifade eden bazı çalışmalara rastlanmıştır. Diğer bir taraftan Duska (1990) toplumu zarara uğratacak bir uygulamayı bildirmenin örgüte ihanet etmek olmadığını belirtmiştir. Seifert'in (2006) Hook vd. 'den (1994) aktardığına göre bilgi uçurma davranışında bulunan kişilerin özelliklerinden birisi de örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu yönündedir. Bu durumda bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkiden söz edilebilir.

Ülkemizde son yıllarda önemi artan ve güncel bir konu olan bilgi uçurma konusunda araştırmalar yapılmıştır. Bilgi uçurmayı eğitim örgütleri boyutunda inceleyen bazı çalışmalar yapılmış fakat bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli sayıda araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu amaçla “İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri” araştırmaya konu edilmiştir.

## **1.2. Araştırmanın Amaç ve Önemi**

Eğitim örgütleri bireylerin dolayısıyla toplumların gelişmesini sağlaması açısından önemli bir sosyal topluluktur. Diğer tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de etik ve yasalara uygun uygulamalar olduğu gibi, etik olmayan kural dışı uygulamalara da rastlanmaktadır. Böyle bir durumda, Eaton ve Akers 'ın (2007) örgüt içinde etiğe ve yasalara uygun düşmeyen bir durumla karşılaşıldığında örgütün içindeki ya da dışındaki yetkili kurumlara bu durumu rapor etmek şeklinde tanımladığı bilgi uçurmaya başvurulması gerekmektedir.

Yanlış uygulamalar karşısında öğretmenlerin ve okul müdürlerinin gösterecekleri tepki örgütün devamlılığı ve sağlığı açısından önem arz etmektedir. Bu durumda öğretmen ve müdürlerin sorunu çözmek için gerek örgüt içi gerekse örgütün dışındaki yetkililere durumu bildirmesi yani bilgi uçurmaya başvurmalarının gerekli olduğu düşünülebilir.

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarını belirlemek bu kavram ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit ederek bu doğrultuda uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler geliştirmeye yöneliktir.

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin bilgi uçurmaya yönelik algıları ve bu durumun örgütsel bağlılıkla olan ilişkisine yönelik araştırma sayısı oldukça azdır. Yapılan literatür taraması sonucunda yurtdışında bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik çalışmalar yapıldığı görülmüştür fakat yurtiçinde ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az çalışmaya rastlanmıştır. Bu yüzden yapılacak olan çalışma alana katkıda bulunacağı için önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma ile elde edilecek sonuçların; hem öğretmenlerin bilgi uçurma ve örgütsel bağlılığa yönelik algılarını belirlenmesi, hem de yönetici, öğretmen ve eğitim yönetimi alanında akademik çalışma yapanlar için bilimsel bir kaynak işlevi görmesi beklenmektedir.

### **1.3. Problem Cümlesi**

İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık düzeyi nedir? Öğretmenlerin bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algıları bazı değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir? Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algıları ile örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **1.4. Araştırmanın Alt Problemleri**

1. İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin bilgi uçurma düzeyine ilişkin algıları nelerdir?
2. İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin bilgi uçurma düzeyi;
  - a) Cinsiyet
  - b) Medeni durum
  - c) Branş
  - d) Eğitim düzeyi

e) Kıdem

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algıları nelerdir?

4. İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri;

a) Cinsiyet

b) Medeni durum

c) Branş

d) Eğitim düzeyi

e) Kıdem

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. İlkokul öğretmenlerinin bilgi uçurmaya ilişkin algılarıyla örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasındaki ilişki nedir?

### 1.5. Sayıtlar

1. Anket sorularının öğretmenlerden tarafından hiçbir etki altında kalmadan tarafsız olarak cevaplandırılacağı kabul edilmektedir.

2. Araştırma örneklemini oluşturan ilkokul öğretmenlerinin anket sorularına verecekleri cevaplar mevcut durumu yansıtmaktadır.

### 1.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında görevinde fiilen çalışan İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin verdikleri cevaplar ile sınırlı olmuştur.

2. Araştırma İzmir ili ilkokullarında 2013-2014 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenleri kapsamaktadır.

3. Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırma ölçeğinden toplanan verilerle sınırlı olmuştur.

### 1.7. Tanımlar

Bu çalışmada yer alan kavramlar, aşağıda tanımlandıkları anlamlarda kullanılmıştır.

**İlkokul:** Zorunlu öğrenim çağındaki kız ve erkek çocuklarının temel eğitim ve öğretimini sağlamak için devletçe açılan veya açılmasına izin verilen dört yıllık okul, ilk mektep, iptidai, iptidai mekteptir (Türk Dil Kurumu [TDK],2006).

**Bilgi Uçurma:** Kişilerin çalıştıkları örgüt içindeki kamu menfaatini tehdit eden görevi kötüye kullanma ve ihmallere dikkat çekmek amacıyla alarm vermesidir (Bok, 1980: 277).

**Örgüt:** Üyeleri arasındaki ilişkilerin örgüsü, üyeleri tarafından kurulan ve koşulları uzlaşma, uyma ve kontrol olan bir koalisyon, planlı biçimde koordine edilmiş güçler ve eylemler topluluğudur (Bursalıoğlu, 1987: 25).

**Örgütsel Bağlılık:** Kişinin bulunduğu örgütün özelliklerine yönelik gösterdiği duyuşsal tepkiler, örgütün amaç ve değerlerine bağlı olma hissi, araçsal değerlerden ziyade örgütün kendisi için duyulan bağlı olma hissidir (Cook ve Wall, 1980: 40).

### 1.8. Kısaltmalar

TDK: Türk Dil Kurumu

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

## BÖLÜM 2

### 2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, kuramsal bilgiler çerçevesinde bilgi uçurma kavramı, bilgi uçurmayı etkileyen faktörler, bilgi uçurma türleri, bilgi uçurma özellikleri, bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurmanın örgütler açısından önemi ile örgütsel bağlılık kavramı, sınıflandırması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılık sonuçlarıyla birlikte yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalar üzerinde durulmuştur.

#### 2.1. Bilgi Uçurma

##### 2.1.1. Bilgi Uçurma Kavramı

Bilgi uçurma kavramı bir örgütte çalışmış ya da çalışmakta olan kişilerin örgüt içinde karşılaştıkları kurallara, ahlaka veya yasalara aykırı uygulamaları, bu durumu durdurabilecek olan kişi ya da kurumlara bildirmesi, ortaya çıkarması olarak tanımlanmıştır (Near ve Miceli, 1985: 4). Bir örgüt içerisinde bilgi uçurma eyleminin gerçekleşmesi için 3 unsur olduğunu dile getirilmiştir: bunlardan ilki yanlış uygulamada bulunan kişi ya da kişiler, ikincisi bu yanlış uygulamayı gözlemleyip bildiren kişi üçüncüsü ise bu raporu alan kişi ya da kişilerdir. Diğer bir ifadeyle bilgi uçurma süreci, başkaları adına harekete geçen en az 3 kişiden oluşan dinamik bir süreçtir (Near ve Miceli, 1996: 508).

Bilgi uçurma ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

Bilgi uçurma kavramı, ęalıřanın kurum içindeki etik olmayan uygulamaları, kurum içine veya topluma şikâyet etmesi davranışı olarak tanımlanmıştır (Larmer, 1992: 125) .

Bilgi uçurma bir kurumda ęalıřmıř ya da ęalıřmakta olan kişi tarafından etik veya yasal olmadığını dışındığu davranışları kurum içindeki yönetime (içsel bilgi uçurma) veya kurum dışındaki yetkililere yahut kamuoyuna (dışsal bilgi uçurma) bildirmesidir (Bouville, 2007: 579).

Uluslararası şeffalık Örgütü'nün (2009: 45) tanımına göre bilgi uçurma: bir organizasyon, devlet kuruluğu veya şirketteki uygulamalarda toplumun çıkarlarını, bütünlüğünü ve itibarını tehdit eden kötüye kullanım ve ihmalleri ortaya çıkarmaya yönelik ęalıřanlar, yöneticiler veya kurum dışı kişiler tarafından alarm verilmesidir.

Bir başka tanıma göre bilgi uçurma: bir kuruluşta meydana gelen, şüphelenilen ya da öngörülen, kanuna aykırı ve yanlış uygulamaların bu bilgilere ulaşabilen bir kişi tarafından, böyle bir zorunluluğu yokken gönüllü olarak bu durumu düzeltebilecek dış birimlere bildirilmesi eylemidir (Jubb, 1999: 78).

Bilgi uçurma kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmış ve bu tanımlarda ortak olan nokta, bilgi uçurma eyleminin ahlaki açıdan tartışmalı ve/veya hukuka aykırılıkla sınırlı kalmayan yanlış uygulamaların rapor edilmesi olarak saptanmıştır (Hersch, 2002: 243).

Yapılan tanımlar ışığında bilgi uçurma kavramı kurum içindeki yanlış, etik dışı ya da suç teşkil edebilecek uygulamaları kurum içinde ya da dışındaki bu uygulamayı durdurabilecek veya düzeltebilecek yetkili birimlere rapor etmek şeklinde özetlenebilir.

Tanımlarda geçen yanlış uygulamalar ifadesiyle anlatılmak istenen etik dışı, yasalara aykırı davranışlardır. Bu yanlış uygulamalara örnek vermek gerekirse halkın sağlığına zarar verebilecek gıdaların üretilmesi ve pazarlanması, insan haklarını ihlal eden davranışlar, kaçak işçi alıştırma, sosyal ve mali hakları sağlamadan işçi alıştırma, vergi kaçırma, taciz, şiddet, dayak, bir örgütteki hissedarların ya da paydaşların haklarının ihlali, bir organizasyon içinde çalışanlara yönelik kötü

muameleler bilgi uçurma davranışında bulunmak için gerekli yanlış uygulamalar arasındadır (Aktan, 2006: 2). Bu  rnekleri çoğaltmak mümkündür. Eğitim  rg tleri ve okullar açısından bakıldığında etik dışı, yanlış ya da kurallara aykırı davranışlar için; not karşılığında maddi çıkar sağlamak, öğrenciler arasında cinsiyet, etnik köken, dini ayrımcılık yapmak, çalışma saatlerinde kişisel işlerle ilgilenmek, okula ait parayı kişisel işler için kullanmak, kendi yaptığı hatayı meslektaşlarına yüklemeye çalışmak, okula alkollü ya da uyuşturucu madde kullanarak gelmek, öğrencilere sözlü tacizde bulunma gibi birçok davranış örnek olarak gösterilebilir (Pelit ve G  er 2005,2006; Yılmaz ve Altınkurt, 2009).

### **2.1.2. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler**

Kişinin bulunduğu örgütte gözlemlediği ya da tanık olduğu etik dışı, yanlış ya da kurallara yasalara aykırı olan uygulamaları örgüt içinde ya da dışında yetkili mercilere bildirmesi olarak tanımlanan bilgi uçurma davranışını etkileyen bazı durumların olduğu söylenebilir. Aktan'ın (2006) bilgi uçurma kavramını daha iyi anlamak için geliştirdiği 5N 1K analizinde bilgi uçurma davranışında bulunmak için kişisel, örgütsel ve durumsal nedenlerin olduğunu dile getirmiştir. Kişisel nedenler kişinin etik ve erdeme karşı duyduğu yüksek bağlılık, ödüllendirilme beklentisinin olması; örgütsel nedenler arasında güçlü kurum kültürü, yüksek derecede kuruma bağlılık duyması, kurumsal vatandaşlık davranışının gelişmiş olması; durumsal nedenler ise sadece belirli durumlarda ortaya çıkarılan yanlış davranışlar olduğunu belirtmiştir.

Miceli, Near, Schwenk (1991) bilgi uçurma davranışında bulunulup bulunmayacağını ve hangi yolla bildirme yapılacağını etkileyen birçok faktör olduğunu dile getirmişlerdir. İşyerinde düşük performans sergileyen ve düşük maaş alan kişilerin yanlış uygulamaları bildirmeme eğiliminde olduklarını s ylemişleridir. Örgüt içinde içsel denetçilerin, yanlış bir uygulamaya tanık olduklarında rollerinin tanımında olduğunu düşündükleri için bilgi uçurmaya daha yatkın oldukları g r lm ştir. Bu değişkenler kişinin kendisiyle alakalı olduğu için bireysel değişkenler olduğu söylenebilir. Buna ek olarak yanlış uygulamayı gözlemleyen başka kişilerin de olması bu olayın rapor edilmesini daha muhtemel kıldığı g r lm ştir. Yanlış uygulamanın çalışanlara ve topluma zarar vermesi durumunda,

alt kademedan çalışanlar tarafından bir hırsızlığı içermesi durumunda ve olayı gözlemleyen kişilerin az olması durumunda içsel bilgi uçurmadan ziyade dışsal bilgi uçurmaya başvurulduğu görülmüştür. Bu değişkenler yanlış uygulamanın kendisi ve o durumla ilgili olduğu için durumsal değişkenler olduğu söylenebilir. Bunlara ek olarak örgütün kendisiyle alakalı olarak örgütün yapısı çok bürokratikse bilgi uçurmanın daha az olacağını, örgütün bilgi uçurma karşısında gösterdiği tavır ve yönetimin liderlik yönetiminin de bilgi uçurmayı etkilediğini dile getirmişlerdir.

Yukarıda bahsedilen iki çalışmada bilgi uçurma davranışını etkileyen kişisel faktörler arasında örgüte bağlılık ve bulunduğu kuruma yüksek derecede bağlılık ifadeleri dikkat çekmektedir. Bu bağlamda bilgi uçurma davranışının kişisel ahlak ve erdemle alakalı olduğu ve bilgi uçuran kişilerin yanlış, etik dışı veya kurallara, yasalara aykırı uygulamalara tepkisiz kalmadıkları anlaşılmaktadır.

Dozier ve Miceli (1985), Near ve Miceli (1992), Rehg vd., (2008) belirttiklerine göre iş görenlerin yaş, eğitim düzeyi, yönetsel görevler, kontrol odağı, özgüven düzeyi gibi kişisel özelliklerin de bilgi uçurma davranışıyla ilişkili olduğu görülmüştür (Celep ve Konaklı, 2012: 67).

Chen ve Lai bilgi uçurmaya iten durumun yol açacağı zararın boyutu yüksek ise bilgi uçurmaya başvurma eğiliminin de yüksek olacağını dile getirmişlerdir (Chen ve Lai, 2014: 338). Buna göre olası zararın boyutu bilgi uçurmayı etkileyen faktörler arasında sayılabilir.

Bir başka çalışmada bireyin etik durumu ile bilgi uçurmaya başvurma niyeti arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bireyin etik tutumunun bilgi uçurma davranışında bulunup bulunmayacağını etkilediği görülmüştür. Buna ek olarak bireyin örgüte, topluma veya bireye yardımcı olma tutumu gibi kişilik özelliklerinin bilgi uçurma davranışında bulunma kararını olumlu yönde etkilemektedir (Menk, 2011).

Graham'ın (1986) ilkeli örgütsel muhalefet modeli ile Near ve Miceli'nin (1987) bilgi uçurma modeli bireysel, örgütsel ve durumsal değişkenlerin bilgi uçurma sürecini etkilediğini ortaya koymuştur. Empirik çalışmalar bu değişkenler üzerine yoğunlaşmıştır. Örneğin Brabeck (1984) kişisel değişkenlerden biri olan

bireyin ahlaki gelişiminin bilgi uçurma kararı alıp almayacağını etkilediği görülmüştür. Buna ek olarak Miceli ve Near (1985) ile Miceli vd. (1988) yapılan yanlış uygulamanın ciddiyeti ve büyüklüğü gibi bazı durumsal faktörlerin bilgi uçurma kararını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel bazı uygulamaların bilgi uçurma ile ilgili kararlarını etkilediği yönünde bulgular bulunmaktadır. Örneğin Miceli ve Near (1984), Miceli ve Near (1988), Keenan (1990) ve Barnett vd. (1992)  alışanların etik kaygılarını dile getirebildiği örgüt içi iletişim kanallarını geliştirmek gibi örgütsel çabaların, çalışanların olası bir yanlış uygulamada bu durumu örgüt içinde dile getirmeleri başka bir deyişle içsel bilgi uçurmaya başvurmalarını artırabileceğini dile getirmişlerdir. Buna ek olarak Parmerlee vd. (1982), Near ve Jensen (1983) ile Near ve Miceli (1986)  rg tlerin bilgi uçurmaya başvuran kişilere karşı gösterdiği misilleme, bilgi uçuran kişilerin kimliklerini gizleme veya örgütün dışındaki kurum ve kişilerle iletişime geçme yani gizli bilgi uçurma ve dışsal bilgi uçurmaya başvurmaları yönünde etkilemektedir (Akt. Barnett, 1992).

Görüldüğü üzere kişinin bulunduğu örgütte meydana gelen yanlış uygulamaları durdurabilecek yetkililere bildirme olan bilgi uçurma davranışında bulunup bulunmayacağını etkileyen faktörleri inceleyen birçok çalışma yapılmıştır ve bu faktörler genel olarak kişisel, örgütsel ve durumsal olarak sınıflandırılmıştır.

### **2.1.3. Bilgi Uçurma Türleri**

Bilgi uçurma davranışına karar veren kişinin bu bildirme davranışını nereye ve nasıl yapacağı hangi bilgi uçurma türüne başvuracağı ile alakalıdır. Alanyazın incelendiği zaman etik dışı, yanlış ya da yasa ve kurallara aykırı davranışların bildirildiği yer ya da kişi açısından bakıldığında bilgi uçurma içsel ya da dışsal bilgi uçurma olarak ikiye ayrılmaktadır.

Buchholza ve Rosenthal (1998) kişinin karşılaştığı etik dışı, yanlış ya da yasa ve kurallara aykırı uygulamaları bulunduğu örgütteki üst ve yöneticilerine sözlü ya da yazılı olarak bildirmesi, sorunu örgüt içinde çözme yoluna gitmesi içsel bilgi u urmadır. Bu uygulamaları bulunduğu örgüt dışındaki kişi ve kurumlara bildirdiği takdirse ise dışsal bilgi uçurma ortaya çıkmaktadır. Bu kişi ve kurumlar medya,

kamu menfaat grupları ya da düzenleyici kurumlar olabilir (Akt. Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 199).

Bir başka ifadeyle içsel bilgi uçurma yasalara aykırı ve etik değerlere uygun olmayan davranışların ve eylemlerin örgütün üst yönetimindeki yetkili kişilere sözlü ve /veya yazılı olarak bildirilmesidir. Dışsal bilgi uçurma ise aynı davranış ve eylemlerin örgüt dışındaki sorunu ortaya çıkaracak ve/veya çözecek kişi ve kuruluşlara bildirilmesidir. Bu kişi ve kurumlar polis, yargı makamları ve medya gibi birçok kişi ve kurumları içerir (Aktan, 2006: 4).

Kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin hangi tür bilgi uçurmaya başvuracaklarını etkilemektedir. Buna göre yüksek örgütsel bağlılığı olan bireyler içsel bilgi uçurmaya başvururken, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin dışsal bilgi uçurmaya başvuracaklardır (Chen ve Lai, 2014: 337-338).

Alanyazın incelendiği zaman bilgi uçurma davranışında bulunurken izlenilen yöntem (kullanılan iletişim kanalı) açısından bakıldığında resmi olarak (formal) ve resmi olmayan (informal) bilgi uçurma türü bulunmaktadır. Resmi olarak (formal) bilgi uçurma kurumsal biçimde yani örgütün belirlediği iletişim kanalları ile ve örgütün belirlediği kurallara göre rapor etme şeklinde tanımlanmıştır. Resmi olmayan (informal) bilgi uçurma ise kişi yanlış güvendiği yakınına bir biçimde söyler veya bildirir (Park vd., 2008'den Akt. Gökçe, 2014:266).

Bir diğer bilgi uçurma türü ise bilgi uçuran kişinin kimliğini belirtmeden ya da belirterek yaptığı bildirmedir. Tanımlanmış (aleni) bilgi uçurma şeklinde bilgi uçuran kişi bildirme ya da rapor etme esnasında gerçek adını kullanarak ve kimliğini açıklayarak bu davranışı gerçekleştirir. İsimsiz (zımmi, gizli) bilgi uçurmada ise kişi takma ad kullanarak veya kimliğini gizleyerek bildirme davranışında bulunur (Park vd., 2008'den Akt. Gökçe, 2014:266-267). Celep ve Konaklı (2012) ise çalışmalarında bilgi uçurma içsel bilgi uçurma, dışsal bilgi uçurma, destekleyici bilgi uçurma ve gizli bilgi uçurma şeklinde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin okulda gerçekleşen etik dışı, kurallara aykırı durumu meslektaşları ile paylaşarak ve onlardan destek alarak durumu açığa çıkarma için destekleyici bilgi uçurma ifadesini kullanmışlardır.

#### 2.1.4. Bilgi Uçurma Özellikleri

Aktan (2006: 2-3) bilgi uçurma ile ilgili özellikleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Bilgi uçurma davranışında bulunan kişi, raporlama veya ifşa eylemini örgütte görülen davranış ve eylemin örgüt içinde ve/veya dışında başka kişi ve/veya örgütlere zarar vermemesi için yapmaktadır. Mağdur, bilgi uçurma davranışını gerçekleştiren kişi olabileceği gibi, örgüt içindeki ve dışındaki kişiler ve hatta tüm toplum dahi olabilir.
- Bilgi uçurmaya başvuran kişi bu konuda bir bilgiye sahiptir. Bu kişi bulunduğu örgütte halen istihdam edilen veya daha önce o örgütte çalışmış kişi olabilir. Çalışanlar dışında paydaşların da yanlış uygulama hakkında sahibi olmaları ve bunu raporlamaları veya ifşa etmeleri söz konusu olabilir.
- Etik dışı, yanlış ya da kurallara yasalara aykırı uygulama hakkında bilgi sahibi kişi, sahip olduğu bilgiyi doğrudan kendisi kullanabileceği gibi yetkili kamu kurumları ve medya kuruluşları gibi başka kişi ve kurumlara aktararak da olayın açığa çıkarılmasını sağlayabilir.
- Bilgi uçurma olayında açığa çıkarma veya raporlama eylemi münhasıran denetim ve kontrol için görevlendirilmiş kişiler dışında “*gönüllü denetçiler*” tarafından yapılmaktadır.
- Bilgi uçurma davranışında bulunurken “*zorlama*” veya “*zorunluluk*” değil tam aksine “*gönüllülük*” esastır.

Bilgi uçurmanın özelliklerini de göz önünde bulundurarak; bilgi uçurmanın örgütler için önemli olduğu görülmektedir. Bilgi uçurma örgütlerin etkililiğini ve sürdürülebilirliğini artırmak için bir araç olarak görülmekle (Gökçe, 2014:268) birlikte, uygulamada pek çok olumsuz anlamlı kelimelerle (ispiyonculuk, jurnalcilik, ajanlık vb.) ifade edilmeye çalışılsa da aslında bir örgüt içindeki yanlışın açığa çıkarılması ve düzeltilmesi yolunda atılmış bir adım olup ahlaki bir davranıştır (Aktan, 2006:3) ve vicdani boyutu olan bir erdem ve örgütsel sosyal bir davranıştır Vandekerckhove (2006) . Bilgi uçurma çeşitli yazarlarca (Near ve Miceli, 1985) prososyal davranış (sosyal açıdan yapılan yararlı davranış) olarak kabul edilir. Dolayısı ile bilgi uçurma ispiyonculuk değil, örgüt içinde sosyal yarar sağlayıcı bir davranıştır (Gökçe ve Oğuz, 2015b: 57) .

### 2.1.5. Bilgi Uçurma Süreci

Kişinin bulunduğu örgütte karşılaştığı etik dışı, yanlış, kurallara veya yasalara aykırı uygulamaları örgüt içinde veya örgüt dışında bu durumu durdurabilecek kişi ve kurumlara bildirmesi olarak tanımlanan bilgi uçurma davranışının gerçekleşmesi bir süreçtir.

Woiceshyn (2011) kişinin bilgi uçurma davranışında bulunması için öncelikle söz konusu eylemin yasa dışı veya etik dışı olup olmadığının farkında olması gerektiğini belirtmiştir. Bir başka ifadeyle kişinin söz konusu uygulama ya da eylemi etik açıdan tanımlaması gerekmektedir. Daha sonra kişinin etik yönden yargıya varması gerekir. Sonraki aşamada söz konusu eylem hakkında bir şeyler yapılması gerektiğine inanır ve harekete geçer (Akt. Gökçe ve Oğuz, 2015b: 57).

Henik geleneksel bilgi uçurma sürecinin 5 adımda gerçekleştiğini dile getirmiştir. Birinci adımda bilgi uçurma davranışını tetikleyen olay gerçekleşir. İkinci adımda kişi bu olayın sorun olarak farkına varır ve yapılması gereken şeye karar verir. Daha sonraki adımda harekete geçer. Dördüncü adımda ise olayın rapora dökülmesiyle süreç örgüte taşınır ve beşinci adımda bilgi uçuran kişi örgütün bu rapor karşısındaki tepkisini değerlendirip daha sonra yapılması gereken için karar alır (Henik, 2008: 112).

Aktan'ın belirttiğine göre (2006: 8) pek çok örgütte bilgi uçurma davranışında bulunacak kişi kendisine şu soruları sorar: Eğer söylersem beni dinlerler mi? Mesleki kariyerim için olumsuz bir etkisi olur mu? Bu benim için bir kariyer intiharı olur mu? Arkadaşlarım ve çevre buna nasıl bakar? Adım ispiyoncuya mı çıkar? Kime söyleyeyim? Nasıl söyleyeyim? Bu kişiler yanlış uygulamaları raporlamaları ve açığa çıkarmaları halinde karşılaşılabilecekleri riskleri hesap ederler. Karşılaşılabilecekleri başlıca riskler ciddiye alınmama, tecrit, yargılama, suçlama, misilleme, işten atılma, dışlanma, psikolojik şiddet, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması, sağlığın bozulması, stres olabilir.

Rest (1986) dört bileşenli teorisinde herhangi bir ahlaki davranışın temelini oluşturan psikolojik süreci tanımlamıştır. Bu teori etik duyarlılık, etik muhakeme, etik niyet (amaç) ve etik davranış olmak üzere 4 aşamadan oluşmaktadır. Rest'in bu

modeli Ferrell vd. (1989), Hunt ve Vitell (1986) ile Jones'un (1991) olumlu etik karar alma süreci modellerine de yansımıştır. Bu modellerde etik karar alma süreci Rest'in modeliyle paralellik, birbirini takip eden etik algılama, yargı, niyet ve davranışa geçme aşamalarından oluşmaktadır. Özellikle Ponemon (1994) Rest'in modelini bilgi uçurma kavramına uygulamıştır. Ponemon (1994) Rest'in Dört Bileşenli Teorisini (1986) bilgi uçurma kavramı için uygun hale getirmek amacıyla düzenlemiştir. Buna göre ilk aşama yanlış uygulamanın farkına varmak ikinci aşama bu durumda bilgi uçurmanın ideal etik karar olduğu kanısına varmaktır. Üçüncü aşama bilgi uçurma davranışında bulunma niyetini açık ve net bir şekilde ifade etmek için farklı değerleri dengede tutmayı içerir. Dördüncü aşama ise bilgi uçurma davranışında bulunmak ya da bulunmamak konusundaki etik tercihi uygulamaya geçirmektir (Zhang, Chiu ve Wei, 2009:26).

İşine bağlı ve bilgi uçurmaya başvurmuş kişinin bu süreçte mücadele ettiği bazı etik gerilim noktaları bulunmaktadır. Bilgi uçuran kişinin prosedür ile ilgili cevaplaması gereken sorular ve alması gereken kararlar vardır:

- Açık ve doğru bir şekilde problemin ciddiyetini tanımladım mı?
- Bilgiyi uygun bir şekilde elde edip, gereğine uygun şekilde analiz edip açıkça sundum mu?
- Gerekçelerim kişisel isteklerimden ziyade toplumun ihtiyaçlarına hizmet etmekten mi kaynaklanıyor?
- Problemin örgüt içinde çözülmesi için yeterince uğraştım mı?
- Hala bulunduğun örgütün bir üyesiyken mi yoksa örgütten ayrıldıktan sonra mı bilgi uçurmaya başvurmalıyım?
- Kimliğimi bildirerek mi yoksa gizleyerek mi bilgi uçurma davranışında bulunmalıyım?
- İddialarımı uygun ve yerinde çarpıcılık ve sıklıkla ortaya atım mı?
- Bilgiyi ileteceğim kişi veya kurum konusunda ne kadar etik davrandım?
- Bulunduğum örgütün bir üyesi olarak, yargılayan rolüyle bilgi uçurma davranışında bulunmam ne kadar etik?

- Muhtemelen birçok kişi için birçok açıdan pahalıya mal olacak bilgi uçurma eyleminde bulunmak ne kadar etik?

Buna ek olarak duyarlı olan bilgi uçurmaya başvuran kişi birçok açıdan sadakatini dengede tutmak için etik bazı ikilemlerde kalmaktadır:

- Bulunduğum örgütün iyiliği için ahlaki yükümlülüklerimi tam olarak nasıl yerine getiriyorum?
- İş arkadaşlarıma karşı ahlaki yükümlülüklerimi tam olarak nasıl yerine getiriyorum?
- Mesleğimin etik standartlarını uygun bir şekilde savunuyor muyum?
- Bilgi uçurma davranışım ailemi ve öncelikli grupları nasıl olumsuz bir şekilde etkileyecek?
- Kendime bütünlük ve doğruluğa karşı dürüst müyüm?
- Bilgi uçurma davranışım ifade özgürlüğü, bağımsız yargılama, cesaret, adalet, işbirliği ve sadakat gibi temel değerlerin nasıl etkileyecek (Jensen, 1987:326) ?

Görüldüğü üzere yapılan çalışmalarda kişinin bilgi uçurma davranışında bulunmaya karar vermesi ve harekete geçmesi birçok aşamadan oluşan bir süreçtir.

### **2.1.6. Bilgi Uçurmanın Örgütler Açısından Önemi**

Örgüt içinde gerçekleşen etik dışı, yanlış, kurallara ve yasalara aykırı davranış veya uygulamaların bu durumu durdurabilecek örgüt içinde ve dışında kişi ve kurumlara bildirilmesi olan bilgi uçurma örgüt açısından önemlidir. Bilgi uçurmaya başvuran kişi bu durumu görmezlikten gelmek yerine durdurulması veya düzeltilmesi için bir adım atmıştır. Bu bağlamda atılan adım örgütün düzeltilmesi ve iyileştirilmesi adına atıldığı için örgüt açısından önemlidir.

Gökçe'nin (2014: 268) belirttiği gibi bilgi uçurma birçok ülkede örgütlerin etkililiğini sürdürülebilirliğini artırmada önemli bir araç olarak kabul edilip, bu yolla örgütlerin etkililiğini artırmanın yolları araştırıldığını belirtmiştir. Buna ek olarak yöneticilerin içsel bilgi uçurmanın örgütün iklimi ve verimliliğine katkısını iyi anladığı takdirde, bu tür bilgi uçurmayı örgütün devamlılığını sağlamak için

kullanacaklarını dile getirmiştir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin içsel bilgi uçurmayı destekleyici önlemler alacağını ve iş görenlerin örgütün önemli bir parçası olduğunu hissederek içsel bilgi uçurmaya başvurabileceklerini bu sayede yanlışların örgüte zarar vermeden düzeltilerek kişinin örgütünü sahiplenmesinin sağlanacağını dile getirmiştir.

Örgüt içindeki karşılaşılan yanlış, etik dışı, kurallara ve yasalara aykırı uygulamalar karşısında kişiler susmak ya da görmezlikten gelmeyi tercih edebilmektedirler. Fakat bu yanlışın durdurulması ve düzeltilmesi için kişinin bilgi uçurmaya başvurması örgüt için uzun vadede olumlu sonuçlar doğurabilir. Kişilerin susup görmezlikten gelmek yerine bilgi uçurmayı tercih edebilmeleri Aktan'ın (2006) belirttiği gibi örgüt kültürü ile yakından alakalıdır. Yukarıda da ifade edildiği gibi örgütler verimli ve sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için çalışanları buna teşvik edecek uygun ortam ve koşulları hazırlamalıdır. Dışsal bilgi uçurmaya başvurmadan önce kişinin mevcut yanlış örgüt içinde çözülebileceğine inanması ve içsel bilgi uçurmaya başvurması örgüt için yararlı olabilir. Örgütler içsel bilgi uçurma davranışı için uygun örgütsel ortamı sağladıktan sonra bilgi uçurmanın gerçek olup olmadığını ve kanıtları inceleyerek yanlış düzeltmek adına gerekli adımları atmalıdırlar. Sims ve Keenan (1998: 412) örgütlerin, yasal ve etik değerleri korumak amacıyla bilgi uçurma davranışında bulunan çalışanlarını desteklemesi ve onları bu anlamda teşvik etmesi gerektiğini dile getirmiştir. Bu teşvik ise bilgi uçuranları ödüllendirme şeklinde yapılabileceği gibi, bildirimde bulunanları korumak ve bunun için gerekli tedbirleri almak şeklinde de olabileceğini ifade etmişlerdir (Akt. Sayğan, 2011: 25).

Bilgi uçurma, örgütler için ürün ve hizmet kalitesinin, iş koşullarının ya da istihdamın kalitesinin artmasına ve çoğu durumda hissedarlara, müşterilere, çalışanlara ve kamuoyunun geneline yarar sağlayabildiğini ve bu yüzden; ABD, İngiltere, Yeni Zelanda ve Avustralya hükümetleri gerçekçi (sağlam, meşru) bilgi uçurma eylemlerini desteklediğini belirtmiştir (Bakar, 2012: 28).

Lewis vd. (2001:215) bilgi uçurmaya başvuran kişinin edindiği bilgiyi kendi amirlerine veya işverenine uçurması işletmenin iç denetim uygulamasına, işyerindeki uygulama ve stratejilerini gözden geçirmesine ve böylece mal veya hizmet

kalitesini arttırmasına olanak tanıyacağını dile getirmiştir (Akt. Aydın, 2002-2003: 88). Örgütler kendileri hakkında uçurulan bilginin yaratabileceği olumsuz havayı engellemek için daha dikkatli ve daha düzenli çalışması söz konusu olabileceği ve bu durumun bilgi uçurmanın önemli katkılarından biri olduğunu dile getirilmiştir (Aydın, 2002- 2003: 88).

Chen ve Lai küçük de olsa yanlış hiçbir uygulamanın göz ardı edilmemesi ve düzeltilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Sağlıklı bir örgüt için yanlış uygulamaların tespit edilip anında düzeltilmesi gerekmektedir (Chen ve Lai, 2014: 338).

Örgüt içinde gerçekleşebilecek yanlış uygulamaların önüne geçmek için önlemler almak önemlidir fakat yanlış bir uygulamayı ortaya çıkarıp düzeltmek de büyük önem taşır. Bu yüzden yanlış uygulamayı ortaya çıkaran çalışanların cesaretlendirilmesi gerekmektedir (Kaptein, 2011:513).

Yanlış bir uygulamaya tanık olan kişilerin bilgi uçurmaya başvurmasına teşvik etmek için gerekli prosedürlerin olması önemlidir. Bu yüzden her örgütün yanlış uygulamaların bildirilmemesi riskini azaltmak için bilgi uçurmaya yönelik prosedürlerini aktif olarak denetlemesi gerekmektedir (MacGregor, Robinson ve Stuebs, 2014).

Genellikle içsel bilgi uçurma, örgütler için yararlıdır ve çalışanlar içsel bilgi uçurma konusunda desteklenmelidir. Böylelikle sorun ortaya çıkarıldığında en az zararlar düzeltilebilir. Dışsal bilgi uçurma ise son çare olarak görülmeli ve içsel bilgi uçurma başarıya ulaşmadığı ya da daha büyük bir hareketin gerektiği durumlarda dışsal bilgi uçurmaya başvurulmalıdır. İçsel bilgi uçurma yoluyla örgütler daha büyük zarar görmeden önce problemler çözülebilir. Örgütler çalışanlarını etik olmayan ya da yasa dışı uygulamalarla karşılaştıkları içsel bilgi uçurmaya başvurmaları konusunda cesaretlendiren bir örgüt kültürü oluşturmalıdır (Cook, 2008: 188-189). Bilgi uçurma kültürü oluşturabilmek için örgütlerin yasal olmayan ve etik dışı uygulamaları rapor etme konusunda hareket tarzı ve politikalar oluşturmalıdır. Üst yönetim de bu bilgi uçurma kültürünü onaylamalı ve desteklemelidir. Örgütün etik davranış biçimine bağlılığı çeşitli yöntemlerle

Çalışanlara duyurulmalıdır. Etik sorunları tespit etmiş çalışanları ödüllendirmek ve diğerklerini bu konuda bilgilendirmek; çalışanların olası etik sorunları bildirme konusunda tereddüt etmedikleri bir ortamı teşvik etmek açısından önemlidir. Örgüt ortaya atılan tüm iddiaları takip etmeli ve geciktirmeden, detaylı bir şekilde incelemelidir. Son olarak örgütün içsel bilgi uçurma sistemi periyodik olarak anketlerle çalışanların düşünceleri alınıp değerlendirilmelidir. Böylelikle sorunlar örgütün içinde en az zararlı çözülebilir ve uzun vadede örgütün itibarı korunmuş olur (Ravishankar, 2003).

Bilgi uçurma hakkında yapılan çalışmalarda bilgi uçurma davranışında bulunmayı etkileyen ya da tetikleyen kişisel, durumsal ve örgütsel ya da çevresel bir çok etken olduğu dile getirilmiştir. Bahsedilen kişisel faktörlerden arasında kişinin işine ve bulunduğu örgüte bağlılığının yüksek olduğunu dile getirmişlerdir. Bu nedenle bilgi uçurma yanında örgütsel bağlılık konusunun da ele alınmasının faydalı olacağı düşünülmüştür.

## **2.2. Örgütsel Bağlılık**

### **2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Örgütsel bağlılık kavramı çeşitli yönleriyle birçok kez incelenmiştir. Sosyolojiden psikolojiye birçok farklı disiplinde bu kavramın çeşitli yönleri ele alınmıştır. Bu araştırmalarda örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın örgüt içinde birçok değişkenden etkilendiği ve yine birçok değişkeni etkilediği görülmüştür.

Örgütsel bağlılık kavramı iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olması için gösterdiği ilgi iş görenlerin örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkar ve başarısı ile kimliklenme olarak tanımlanmıştır (Bayram, 2005: 128) .

Yapılan tanımlamalardan çıkarılabilecek  özellik örgütsel bağlılığın; örgütün hedef ve değerlerine inanç ve onların kabul, örgütün çıkarını düşünerek yüksek performans gösterme istekliliği ve örgütün yesi olarak kalmak için kuvvetli istek duymaktır (Saldamlı, 2009: 10).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda tanım yapılırken temel alınan kriterlere ilişkin bilgi Tablo 1.1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımlarında Kullanılan Kriterler ve Kullanımları**

| <b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIKIN<br/>TANIMLANMASINDA</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>KULLANILAN<br/>KRİTERLER</b>                | <b>ARAŞTIRMACILAR VE BULGULAR</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>YATIRIMLAR</b>                              | Bağlılık örgüt tarafından sunulan ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup,örgütsel hizmet süresi ile paralellik arz eder.Bu yaklaşıma dayanan tanımlar Becker (1960); Sheldon (1971); Alutto,Hrebiniak ve Alonso (1973);Farel ve Rusbult (1981) tarafından yapılmıştır.Allen ve Meyer (1980)’in devamlılık bağlılığı da örgüte yapılan yatırımları(algılanan maliyeti) esas almaktır.                                                                                                                                                                                |
| <b>DAVRANIŞLAR VE<br/>ÖZELLİKLER</b>           | Bu kriterleri kullananlara göre örgütsel bağlılık, çalışanların isteyerek, açık ve geri dönülemez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkta sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlıdır şeklinde tanımlanmaktadır. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Kiesler ve Sakumara (1966); Salanak (1977); O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'Reilly ve Chatman (1986); Fomhan ve Pumlat (1990); Heshizer, Martin ve Wiener (1991) tarafında kullanılmıştır.                                                                                                    |
| <b>ÇALIŞAN-ÖRGÜT AMAÇ<br/>UYGUNLUĞU</b>        | Çalışmalarda örgütün amaçlarının uygunluğunu hedef alan çalışmalarda ise; örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip onlar adına çaba sarf edip şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlama şekli; Hall, Schneider ve Nygren (1970); Porter, Steer, Mowday ve Boulian (1974); Stevens, Beyer ve Trice (1978); Bartol (1979); Morris ve Sherman (1981); Angle ve Perry (1981); Bateman ve Strasser (1984) ve Stumpf vı Harman (1984); Reichers (1985); Morris, Lydka ve O'Creavy (1993); McDonald ve Makin (2000) tarafından kullanılmıştır. |

Kaynak: A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment (Reichers, A.E. 1985)’den Aktaran: Gül,H., 2002:39.

### 2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda örgütsel bağlılık tanımında farklılıklar olduğu gibi, örgütsel bağlılık sınıflandırması yapılırken de farklı bakış açıları görülmektedir. Örgütsel bağlılık üzerine çalışan araştırmacılardan bazıları örgütsel bağlılığın davranış boyutu üzerine yoğunlaşırken (Staw, Becker gibi), diğerleri ise (Mowday, Alan, Meyer, March gibi) örgütsel bağlılığın tutum boyutu üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu durum örgütsel bağlılık ile ilgili yaklaşımların davranışsal ve tutumsal olarak sınıflandırılmasına neden olmuştur. Daha sonra Reichers tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını dile getirmiştir. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarından birisinin diğerine göre daha üstün, daha geçerli ve uygulanabilir olduğunu ileri sürmek tartışmaya açıktır (Varoğlu, 1993, s.18). Bu bölümde örgütsel bağlılık sınıflandırmaları ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

#### 2.2.2.1 Tutumsal bağlılık yaklaşımı

Tutumsal bağlılık ile ilgili yapılan tanımlardan yola çıkarak tutumsal bağlılık genellikle kişinin bulunduğu örgütle özdeşleşmesinin bir başka ifadeyle kişinin amaç ve değerlerinin bulunduğu örgütle zamanla benzeşmesi ve bütünleşmesidir. Tutumsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlardan en öne çıkanlar aşağıda belirtilmiştir.

##### 2.2.2.1.1. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırmaya yönelik yapılan çalışmalardan ilki Etzioni'ye ait sınıflandırmadır. Etzioni örgütsel bağlılığı ahlaki (moral) bağlılık, çıkara dayalı (hesapçı) bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç şekilde sınıflandırmıştır. (Akt. Balay, 2000: 16-20).

**Ahlaki (Moral) Bağlılık:** Bu bağlılık türü örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ve otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır (Bayram, 2005: 129). Ahlaki bağlılığı olan birey işini, bulunduğu örgütün amacına ve örgütte kendine düşen işe değer verdiği için yapmaktadır.

**Çıkara Dayalı (Hesapçı) Bağlılık:** Bu bağlılık boyutunun temelinde örgütte bulunan kişiler ile örgüt arasındaki alış veriş ilişkisi yer almaktadır. Başka bir

ifadeyle örgüt çalışanlarının bağlılık sebebi katkıları sonucunda elde edecekleri ödüllerdir.

Yabancılaştırıcı bağlılık: Bireylerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkan bağlılık türüdür. Birey bulunduğu örgüte karşı bir bağlılık hissetmemekte fakat örgütün bir bireyi olarak kalmaya devam etmektedir. Başka bir deyişle bireyin örgütün hala bir parçası olması gönüllü olarak değil zorunluluktandır.

#### **2.2.2.1.2. Alan ve Meyer'in Yaklaşımı**

Alan ve Meyer'in çalışmasında örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı (zorunlu yada rasyonel bağlılık) ve normatif bağlılık olmak üzere 3 bileşenden oluşmaktadır.

Duygusal bağlılık: bireyin bulunduğu örgüte karşı duygusal olarak hissettiği yakınlık ve özdeşleşme, bütünleşme durumu olup, bireyin zaman içinde örgütün amaçlarıyla kendi amaçlarının benzeşmesidir. Kişi örgütte bulunmaktan mutluluk duyar (Varoğlu, 1993:8).

Devam bağlılığı (zorunlu ya da rasyonel bağlılık): Devam bağlılığı bireyin örgütten ayrılması durumunun maliyeti ile ilgilidir. Bireyin örgütte bulunduğu süre zarfında emek ve çabasıyla elde ettiği statü, para gibi kazanımlarını, örgütten ayrıldığı takdirde kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Yalçın ve İplik, 2005:398). Kişi bu düşünceyle örgütte kalmaya devam etmektedir.

Normatif Bağlılık: Saldamlı (2009: 21) 'ya göre normatif bağlılıkta kişi örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanır. Bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu hisseder. Buradaki zorunluluk erdemlilik ve ahlaki duygulara bağlıdır. Normatif bağlılığı yüksek olan kişiler örgütte kalmayı ahlaki buldukları için örgütte kalmayı sürdürürler.

#### **2.2.2.1.3. O'Reilly ve Chatman'in Yaklaşımı**

O'Reilly ve Chatman'ın (1986: 492) sınıflandırmasına göre bağlılık boyutları; "uyum-uyma", "özdeşleşme" ve "içselleştirme"den oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılığın ilk boyutu olan uyum boyutunda kişilerin örgüte bağlılıklarının amacı belli ödülleri almak ve belli cezalardan kaçınmaktır (Gül, 2002: 43). Bir diğer ifadeyle kişinin örgüt içinde tutum ve davranışları ödül beklentisi ve ceza korkusuyla ortaya çıkmaktadır.

İkinci boyut olan özdeşleşme boyutunda ise örgütsel bağlılığın, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997: 12). Kişiler örgütsel bağlılığın bu aşamasında; örgüt onların değer verdiği şeyleri desteklediği için örgütle üst düzeyde özdeşleşir (Balay, 2000: 100). Bir diğer ifadeyle bu bağlılık boyutunda kişi bir grubun üyesi olarak aidiyet duygusuna sahiptir. Bağlılığı diğer örgüt üyeleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurar ve bu ilişkiyi devam ettirme odaklıdır (Balcı, 2009:180).

Örgütsel bağlılığın üçüncü aşaması olan içselleştirme boyutudur. Bir diğer ifadeyle benimseme boyutu olan bu aşamada kişinin bireysel değerleri ve örgütsel değerleri arasında bir uyum olması halinde ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda belirtilmiş olan üç boyuttan ilki olan uyum boyutu; ödül- maliyet değerlendirmesini öne çıkarırken, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutları örgütün beklentilerine yönelik sonuçlara yöneltmektedir (Balay, 2000: 18).

#### **2.2.2.1.4. Kanter'in Yaklaşımı**

Tutumsal bağlılıkla ilgili en bilinen yaklaşımlardan bir diğeri de Kanter Yaklaşımıdır. Gül'ün (2002: 41) , Kanter'den (1968) aktardığına göre örgütsel bağlılık kişinin bulunduğu örgüte ait örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf ettiği süreçtir. Kanter (1968) kişilik sistemi ve sosyal sistem olmak üzere iki sistemi dile getirmiştir. Kişilik sistemi bilişsel, duygusal ve normatif bağlılık sosyal sistemde ise sosyal kontrol, grup birliği ve devamlılık bulunmaktadır (Sökmen, 2000; İlsev, 1997; Varoğlu, 1993). Kanter'e (1968) göre bağlılık; devama yönelik (süreklilikçi) bağlılık, uyum (kenetlenme) bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak sınıflandırmıştır.

Devama yönelik bağlılık türünde, kişi örgütte kalmaya devam etmekte ve örgütün sürekliliğine kendini adanmaktadır. Kişi örgütte kalmanın veya örgütten ayrılmanın bedelini karşılaştırır ve örgütten ayrılmanın bedeli diğerinden daha yüksekse örgütteki üyeliğini devam ettirir. Başka bir deyişle kişi kendisi için karlı

olanın örgütteki üyeliğini devam ettirmek olduğunu gördüğü takdirde, örgütüne ve örgüt içindeki rolüne bağlılık gösterecektir.

Kanter'in uyum (kenetlenme) bağlılığı; örgütte yeni sosyal ilişkiler oluşturmak veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır (Varoğlu, 1993). Bu bağlılıkta örgüte ait tören sembol ve kutlamalar, örgüte yeni katılanların diğerleriyle tanıştırılması, örgütte kullanılan üniforma, rozet gibi sembollerin kullanılması gibi yöntemlerle örgüt üyeleri arasında kenetlenme bağlılığı artmaktadır (Güçlü, 2006: 12; Saldamlı, 2009:15; Gül, 2002:42). Bu tür uygulamalarla örgüt üyeleri kendisini örgüte ait hissederek, duygusal bir tatminle örgüte bağlanacaktır.

Kanter'in (1968) ortaya koyduğu üçüncü bağlılık türü ise kontrol bağlılığıdır. Kontrol bağlılığı; kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Kontrol bağlılığında örgüte karşı olumlu normatif yönelimler bulunmaktadır. Kontrol bağlılığı, üyenin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır (Akt. Gül, 2002). Kanter'in belirttiğine göre bu üç bağlılık türü birbirinden ayrı değil, birbirleriyle etkileşim içinde ortaya çıkmaktadır (Akt. Sığı,2007).

#### **2.2.2.1.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı**

Penley ve Gould Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağlılığın; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmişlerdir (Gül, 2002: 44) .

Ahlaki bağlılık örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmakta ve bu bağlılık boyutunda kişi kendisini örgüte adamakta, örgütün başarısından ve başarısızlığından kendini sorumlu tutmaktadır.

Çıkarıcı bağlılıkta ise kişi bulunduğu örgüt için ortaya koyduğu katkılar için ödül ve teşvik beklemekte ve bağlılık ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülmektedir.

Yabancılaştırıcı bağlılık boyutunda ise kişi, kariyeri üzerinde kontrolü olmadığını düşünmektedir, bu yüzden bağlılık türü daha çok iş ve kariyerle ilgili sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği duygusu ile alakalıdır (İnce ve Gül, 2005: 37-38). Bir başka ifadeyle kişi örgüt içinde kontrolünün olmadığını düşünür ve alternatif iş yada örgütün de bulunmadığı kanısındadır. Sonuç olarak örgüt ile kişi arasında olumsuz yönde bir duygusal bağ gelişir. Penley ve Gould'e (1988: 48) göre çıkarıcı olarak bağlanan kişi çabalarının karşılığı olan ödülleri alamadığı takdirde örgütten ayrılabilir. Fakat yabancılaştırıcı bağlılığı olan kişi bu ödülleri elde edemediği halde örgütten ayrılmıyor. Örgütte kalmasının nedenleri; örgütten ayrıldığı takdirde maddi kayıplara uğrayacağı kaygısı ve alternatif işlerin olmayışı gibi kaygılardır (Akt. Balcı, 2009: 182).

#### **2.2.2.1.6. Buchanan II'nin Sınıflandırması**

Örgütsel bağlılığın, örgütün amaç ve değerlerine adanma olduğunu söylemiştir. Buchanan örgütsel bağlılığı özdeşleşme, sarılma ve sadakat olarak üç gruba ayırmıştır. Özdeşleşme kişinin bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi; sarılma kişinin örgütteki rolünün gerektirdiği davranışlara duyduğu psikolojik bağlılık; sadakat ise kişinin örgüte duyulan duygusal ve içten bağlılığı ifade etmektedir (Balay, 2000: 24) .

Clifford'a göre (1989:144) bağlılık; örgütle özdeşleşme, örgüte katılım ve sadakat hissine yol açan oryantasyon olarak nitelendirilmekle birlikte bu yönde bir bağlılık tutumu, yüksek iş performansı, düşük oranlı devamsızlık ve işten ayrılmalarda azalma gibi olumlu davranışlarla sonuçlanmaktadır (Akt. Balcı, 2009) .

#### **2.2.2.1.7. Mowday'in Sınıflandırması**

Mowday örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık şeklinde sınıflandırmıştır. Okçu'nun (2011) aktardığına göre tutumsal bağlılık kişinin içinde bulunduğu örgütle özdeşleşmesi ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgüte üyeliğini devam ettirme isteği gösterir. Bu durum örgütle ilgili aktif ilişkileri kapsamakla birlikte kişi örgüte katkı sağlamak için isteklidirler (Mowday vd., 1979: 310).

Davranışsal bağlılık ise örgütün kendisinden ziyade, kişinin kendi davranışlarına yönelik gelişmektedir. Balcı' nın (2009:165) aktardığına göre, iş gören bir süredir sürdürmekte olduğu davranışlarına bağlanır ve bu davranışları devam ettirir. Bir süre sonra da sürdürdüğü bu davranışlarına uygun ve onları haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Sonuç olarak bu davranışların tekrarlanma olasılığını arttırır (Meyer ve Allen, 1991: 62).

Yukarıda belirtilen iki bağlılık türü arasında dönüşümlü bir ilişki olduğu dile getirilmiştir. Bu ilişkiye göre bağlılık tutumu ve bağlılık davranışları arasında dönüşümsel ve birbirini kuvvetlendiren bir ilişki olduğu söylenmiştir.

#### **2.2.2.1.8. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımlarının Benzer ve Farklı Yönleri**

Yukarıda adı geçen yaklaşımlar tutumsal bağlılıkla ilgilidir. Bu yaklaşımlar duygusal, rasyonel ve ahlaki bir nitelik taşıması sebebiyle benzer bazı yönleri bulunmaktadır. Gül (2002: 47) bu yaklaşımların benzer yönlerinden hareketle tutumsal bağlılığı şu şekilde özetlemiştir; kişisel değerlerle örgütsel değerlerin uyum içerisinde bulunduğu, kişilerin yıllar içinde elde ettikleri kazanımları kaybetme korkusuyla veya alternatif iş imkanlarının azlığı sebebiyle yahut da ahlaki normlarla örgütte kalmayı tercih ettikleri bağlılık türüdür.

Bu yaklaşımların benzer yönlerinin yanında farklı yönleri de bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalarda farklı ölçeklerin kullanılmış olması bunlardan biri olduğu söylenebilir. Sims'e göre (1998: 388) örgütsel bağlılık tutumsal bağlılık yaklaşımına göre bir örgüte ait olma ve sadakat gösterme duygusudur. Örgütsel bağlılık, örgütte kalmayı sürdürme isteği anlamında ise duygusal bağlılık, finansal, güvenlik ve alternatif azlığı gibi ihtiyaçlar sebebiyle örgütte kalma zorunluluğu anlamında ise devamlılık bağlılığı meydana gelmektedir (Akt. Gül, 2002: 47).

#### **2.2.2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları**

Daha çok sosyal psikologların çalışmalarına dayanan davranışsal bağlılık yaklaşımında örgütsel bağlılık bir davranış biçimidir. Kişi örgüt içinde geliştirdiği bazı davranışları devam ettirme eğiliminde olması ön plandadır. Burada örgüte duyulan bağlılık davranışlar yoluyla dışa vurulur. Davranışsal bağlılık yaklaşımlarından Becker'ın Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in Yaklaşımları ile ilgili bilgilere aşağıda değinilmiştir:

### 2.2.2.2.1. Becker’ın Yan Bahis Yaklaşımı

Davranışsal bağlılıkta kişi birtakım tutarlı davranışlar sergilemektedir ve bu davranışlarda bulunmaktan vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürmeye devam etme eğilimindedir. Kişi ve bulunduğu örgüt arasındaki bağ, kişinin örgütten ayrılması durumunda kaybedeceklerini düşünerek örgütte kalmaya devam etmesinden kaynaklanır.

Becker’e göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, fakat örgütten ayrıldığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir. Becker (1960: 33) kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin diğer bir ifadeyle tutarlı davranışlar sergilemesinin bir amaca yönelik olduğunu ve bu davranışların amaca ulaşmada birer araç olarak gördüğünü belirtmiştir. Kişi amacına ulaşmak için bu davranışları tekrar etme eğilimindedir (Akt. Gül 2002: 48) .

Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin nedeninin yan bahislere girmesinden kaynaklandığını söylemiştir. Yan bahse girmekle anlatılmak istenen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buradan yola çıkarak örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç olduğu söylenebilir. Bağlılığın “bahse girme” kavramına göre, bir kişi değer verdiği şeyleri ( zaman, çaba, statü, ek gelirler vb.) ortaya koyarak bulunduğu örgüte yatırım yapmaktadır. Kişi ortaya koyduklarını kaybetmemek için tutarlı davranışlar sergilemeye devam edecektir. Ortaya koyduklarının değeri ne kadar çoksa kişinin örgüte bağlılığı da o derece artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır. Kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır (Gül, 2002:48; Balcı,2009:183; Saldamlı,2009:23).

### 2.2.2.2.2. Salancik’in Yaklaşımı

Salancik, örgütsel bağlılığı kişinin kendi davranışlarına bağlılığı olarak değerlendirmiştir. Bu yönüyle Salancik’in yaklaşımı ile Becker’ın yaklaşımı arasında paralellik bulunmaktadır. Kişinin örgüt içindeki davranışları daha önceki davranışlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Salancik, örgütsel bağlılığı kişinin davranışlarına, davranışları vasıtasıyla da örgüt içerisindeki faaliyetlere, örgüte yönelik ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma biçiminde açıklamıştır ((Mowday vd., 1982: 20'den Akt. Balcı, 2009:185).

Bu yaklaşıma göre tutumlar ve davranışlar arasında uyum olmadığı takdirde kişi, gerilim ve strese girecektir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından dile getirmiştir.

Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ve bulunduğu örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan davranış devam ettirme isteğinin bulunması gerekmektedir (Gül, 2002: 49). Salancik bu devam etme davranışının bilinçli farkına varmanın ötesinde olduğunu ve örgüte olan pozitif tutumların bağlılık davranışına yönlendirdiğini belirtmiştir. Bağlılık, örgüte olan vefa, fedakarlık ve örgütü eleştirmeme olarak da algılanmaktadır (Akt: Avcı ve Küçükusta, 2009: 36).

#### **2.2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Reichers tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda, örgütsel bağlılık sınıflandırması yapılırken genellikle bağlılığın örgütün bütününe duyulması şeklinde bir algı mevcuttur. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise bu algının aksine, örgüt bir bütün olarak ele alınmamıştır. Örgütün birbirinden farklı öğelerinin olduğu ve her bir öğeye farklı düzeylerde bağlılık gösterildiği dile getirilmiştir (Balay, 2014: 35).

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre kişiler içinde bulundukları örgütün diğer paydaşlarının her birine farklı bağlılık göstermektedir. Eğitim örgütü olan okullardan örnek vermek gerekirse, bir öğretmenin bulunduğu okula, meslektaşlarına, okul yöneticilerine ve mesleğine bağlılığı farklı düzeylerde olabilir. Buna ek olarak aynı örgüt içinde bulunan iki kişinin de bağlılık düzeyleri (bağlanma sebepleriyle birlikte) farklılık gösterebilir.

Randall'a (1987) göre çoklu bağlılık yaklaşımı; örgütsel bağlılığın, örgütü oluşturan iç ve dış çeşitli grupların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak algılanmasının daha doğru olacağını vurgulamıştır (Akt. Balay, 2014: 37). Bir başka ifadeyle örgüt; birini etkileyen ve birbirinden etkilenen iç (yöneticiler, iş arkadaşları) ve dış (müşteriler, meslek odaları, toplum, sendikalar) öğelerin birleşiminden oluştuğu; örgütsel bağlılığın ise bu öğelerin çoklu bağlılıklarının bir toplamı olduğu söylenebilir.

### 2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişinin bulunduğu örgüte yüksek düzeyde bağlılık hissetmesi performansını olumlu yönde etkileyeceği için örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin neler olduğunun bilinmesi örgütler açısından önemlidir. Çalışanlarının örgütsel bağlılığını azaltan ya da artıran faktörlerin farkına varılması, örgütün devamlılığı ve başarısı için önem arz etmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Buna ek olarak yapılan çalışmalarda hangi faktörün bağlılığı ne derece etkilediğine dair de farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Balay' ın (2014) dile getirdiğine göre, örgütsel bağlılık 1974 ve 1984 yılları arasında farklı araştırmacılar tarafından bağımsız bir değişken olarak incelenmiştir. Bu araştırmaların sonucuna göre örgütsel bağlılık; iş tatmini, performans, katılım, devamsızlık, iş gören devri ve işe geç gelme sonuçlarıyla ilişkili bulunmuştur. 1966 ve 1984 yılları arasında bağımlı değişken olarak incelendiğinde ise örgütsel bağlılık üzerinde yaş, eğitim, yatırımlar, kıdem gibi kişisel faktörlerin; doyum gereksinimi, iş güclüğü, öz imaj, kişisel önem duygusu, yeterlik, yakınlık doyumu, güvenlik gereksinimi, mesleki prestij, iş tercihlerinde belirleyici olma ve başarı gereksinimi gibi işe ilişkin değerler etkili olmuştur.

Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde iş görenlerin örgüte bağlılığını etkileyen faktörler genel olarak şu şekilde sıralanmıştır:

- 1-Yaş, cinsiyet ve deneyim
- 2-Örgütsel adalet, güven, iş tatmini
- 3-Rol belirliliği, rol çatışması
- 4-Yapılan için önemi, alınan destek
- 5-Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma
- 6-İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma
- 7-Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar
- 8-Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik
- 9-Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler

10-Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, iş görenlere gösterilen ilgi (Mowday, Porter ve Steers, 1982; Meyer ve Allen, 1997; Balay, 2000; Çetin, 2004; Bayram, 2005; Yalçın ve İplik, 2005) .

Özetlemek gerekirse kişinin içinde bulunduğu örgüte olan sadakati ve örgütünün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba ve alaka olan örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim düzeyi, kişinin sosyo-ekonomik özellikleri, başarı güdüsü, içsel güdülenme ve çalışma değerleri gibi demografik değişkenler ve başarı arzusu, katılmacı değerler ve çıkarıcı değerler gibi çalışma hayatı ile ilgili değişkenlerdir (Gümüştekin ve Emet, 2009: 18). İnce ve Gül'ün (2005: 70-83) örgütsel bağlılığın; örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerden etkilendiğini belirtmişlerdir. Örgütsel faktörler: işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, karara katılma, iş grupları, örgütsel kültür, rol çatışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliği ve örgütsel ödüller gibi değişkenler olup örgüt dışı faktörler ise yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ve işsizlik oranı gibi faktörlerdir.

#### **2.2.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları**

Kişinin bulunduğu örgüte olan bağlılığın derecesine göre olumlu ya da olumsuz sonuçları olabilmektedir. Randall (1987) örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmada bağlılık düzeylerini düşük örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve yüksek örgütsel bağlılık şeklinde gruplandırmıştır ve bu düzeylerin kişi ve örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarını dile getirmiştir. Bağlılık düzeylerinin muhtemel sonuçlarına ilişkin Tablo 2 'de özet olarak gösterilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

|                                     | Bireysel                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                     | Örgütsel                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     | Olumlu                                                                                                              | Olumsuz                                                                                                                                                                                                             | Olumlu                                                                                                                                                                        | Olumsuz                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Düşük bağlılık düzeyi</b>        | Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı                               | Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma                                                                                           | İş devri/ düşük Performansın engellenmesi, iş görenin zararını sınırlama morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları                    | Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yassal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, iş gören üzerine sınırlı örgütsel kontrol |
| <b>Orta düzeyli bağlılık düzeyi</b> | İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması,              | Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma,                                                                                                        | Artan iş gören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu                                                                                             | İş görenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkinlikte düşüş                                                                                                                             |
| <b>Yüksek bağlılık düzeyi</b>       | Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılaşma, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu, | Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji | Güvenli ve dengeli iş gücü, iş gören daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder. Yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçlarının karşılanabilmesi | İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasa dışı ve etik olmayan eylemlere girişme                            |

Kaynak: Randall: 1987,462'den Aktaran: Balay: 2014, 101-102.

**Düşük örgütsel bağlılık** kişinin bulunduğu örgüte aidiyetlik hissinin az olduğunu gösterir. Bu durum kişi için ve bulunduğu örgüt için bazı olumlu ve olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Balay 'ın (2014: 93-102) Randall'den (1987) aktardığı yukarıdaki tablo incelendiği zaman düşük örgütsel bağlılığın bireysel açıdan olumlu sonuçları yenileşmeye ve gelişmeye açık olma, yaratıcı ve özgün olma ve buna ek olarak örgüte bağlılıkları az olduğu için alternatif cazip iş olanaklarını araştırdıklarından insan kaynaklarını daha etkin kullanma. Düşük bağlılığın örgütsel açıdan olumlu sonuçları ise iş devri ve düşük performansın engellenmesi, iş görenin zararını sınırlama, morali yükseltme ve yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçlarıdır. Düşük örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Bireysel açıdan yavaş mesleki ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel açıdan ise yüksek düzeyde iş gören devri, yüksek devamsızlık ve işe geç kalma, örgütte devam etme isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasla olmayan faaliyetlerde bulunma ve örgüte zarar verecek düzeyde dedikodu gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

**İlımlı örgütsel bağlılık** kişi deneyiminin güçlü olduğu, örgütle bütünleşme ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık türüdür. İlımlı bağlılık düzeyinde olan iş görenler, kimliklerini korumak için çaba gösterdiklerinden, bir yandan örgütle bütünleşmeyi diğer taraftan kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Çakır, 2007: 26). Bu düzeydeki örgütsel bağlılığın bireysel açıdan ileri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik; örgütsel açıdan ise artan iş gören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İlımlı bağlılık düzeyinin bireysel açıdan mesleki gelişme ve ilerle olanaklarının sınırlı olması, parçalı bağlılıklar nedeniyle kolay olmayan uzlaşma gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel açıdan ise iş görenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel ve iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş gibi olumsuz sonuçları mevcuttur. Kısaca ilımlı örgütsel bağlılık düzeyine sahip bireyler bulundukları örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesine rağmen tam olarak örgüte karşı kendisini ait hissetmezler. Bu yüzden bu bireyler çoğu zaman örgütün beklentilerini karşılama yönünde tutum ve davranışlar

sergileseler de, kişisel değerleri ile örgütsel beklentilerin karşı karşıya geldiği durumlarda problemlere neden olabilirler (Koç, 2009: 206).

**Yüksek bağlılık düzeyinde** bulunan bireyler örgütün amaç ve hedeflerini kabul eder ve benimser, içinde bulunduğu örgütle özdeşleşir ve kendisini örgütüne adar (Koç,2009:207). Bu tür bağlılık düzeyine sahip kişilerin örgütlerine bulundukları katkı düşük ve ılımlı düzeyde bağlılığı olan bireylerden daha fazla olması muhtemeldir. Yüksek bağlılık düzeyinin bireysel açıdan mesleki gelişme ve beklentilerinin karşılanması, davranışlarının örgüt tarafından ödüllendirilmesi ve iş yapma isteği gibi olumlu sonuçları vardır. Örgütsel açıdan olumlu sonuçları ise güvenli ve dengeli iş gücü olması, iş görenin daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul etmesi, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans ve örgütsel amaçlarının karşılanabilmesidir. Yüksek bağlılık düzeyinin olumlu sonuçlarının yanında olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Bireysel açıdan gelişme, yaratıcılık ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişime karşı direnç gösterme, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu ve iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında ise insan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlerde bulunma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir ( Randall, 1987'den Akt. Balay, 2014: 93-102) .

## **2.3. İlgili Yayın ve Araştırmalar**

### **2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Gökçe ve Oğuz (2015) “Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Tercihleri ile Kültürel Değerleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında öğretmenlerin cinsel taciz, rüşvet ve hırsızlık olaylarına tanık olduklarında, dışa, kimliğini açıklayarak resmi olmayan yollarla bilgi uçurabilecekleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin toplulukçu kültürel değere daha yüksek düzeyde sahip oldukları ve kültürel değerler ile bilgi uçurma tercihleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu belirlemiştir.

Gökçe (2014) “Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ilişkisi” adlı çalışmasında en çok tanık olunan eylemlerin okulun kaynaklarının boşa

harcanması ve yönetmeliklerin ihlali olduğunu, kıdem arttıkça bilgi uçuşmanın da arttığını, öğretmenlerin çoğunun resmi olmayan bilgi uçuşmayı tercih ettiklerini, içe bilgi uçuşmada üst makamları, dışa bilgi uçuşmada velileri bilgilendirmeyi tercih ettiklerini saptamıştır .

Çiğdem (2013), “Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi” konulu çalışmasında bilgi uçuşma kavramının büro yönetimi açısından etik olup olmadığını incelemiş ve bilgi uçuşan kişilerin genellikle karşılaştıkları sorunlar ve almaları gereken önlemleri dile getirmiştir.

Özdemir (2013) “Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği)” konulu çalışmasında öğretmen muhalefetini etik dışı, hukuk dışı ve zorbaca davranışlar sergileyen yönetici tutumlarının tetiklediği saptamıştır. Öğretmenlerin en sık sergiledikleri muhalif davranışın doğrudan yöneticiye itiraz etmek olduğunu ve yöneticilerin muhalif öğretmenleri baskı altına almaya çalıştıkları ve muhalefetin yöneticiler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğunu tespit etmiştir. Buna karşın muhalefetin okullarda öz-denetim, demokrasi, adalet ve örgütsel yenileşme üzerinde olumlu etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Saygan ve Bedük (2013 “Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)” adlı araştırmalarında ahlaki olmayan davranışların duyurulması olan bilgi uçuşma ve etik iklimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, ahlaki olmayan davranışların duyurulması ve etik iklim arasında bir ilişki bulunmamıştır fakat etik iklim boyutlarından biri olan yardımsever etik iklim ile anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Celep ve Konaklı’ nın (2012) “Bilgi Uçuşma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki” adlı araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin bilgi uçuşmaya ilişkin görüşleri cinsiyet, okul türü ve meslekteki hizmet sürelerine göre; bilgi uçuşma nedenlerine ilişkin görüşleri cinsiyet ve meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Araştırma sonuçları dışsal ve gizli bilgi uçuşma boyutlarına ilişkin ortalamaların düşük

olduğunu göstermekte ve bilgi uçurma nedeninin y uksek oranda okulun amaçları ve üyelerinin korunması amacını taşıdığını göstermektedir.

Esen ve Kaplan (2012) “İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması: Whistleblowing” adlı çalışmada bilgi uçurma kavramını incelemiş ve bu kavramın çalışma hayatında hukuki açıdan değerlendirmesini yapmışlardır. Ayrıca bilgi uçurma eylemini yapan çalışanların korunmasına y onelik başvurulabilecek olanakları incelemişlerdir. Yapılan  alı ma sonunda yasalara ve dürüstlük kuralını ihlal eden davranışların duyurulması sadakat y  k ml l   n  ihlal etmediğine ulaşılmıştır. Bilgi uçurmanın çalışanların davranışlarının niteliğine, her duyurmanın bilgi uçurma olup olmadığının incelenmesi gerektiğini ve çalışanların bilgi uçurma konusunda cesaretlendirilmesi ve korunması gerektiğini dile getirmişlerdir.

Aydın (2002-2003) “İ  Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması: Whistleblowing” adlı çalışmasına göre bilgi uçurmanın konusunu çalışanın çalıştığı kurumda   rendi i ve niteliği itibariyle gizli olabilecek bazı bilgileri açığa vurması oluşturur ve bu bilgilerin açığa vurulmasında kamunun, bazen de işyerinin yararı bulunmaktadır. Aydın’ın (2002- 2003) belirttiğine göre bilgi uçurmanın kapsamına giren konular çalışılan kurumdaki güvenlik ve sağlık konusundaki ihlallere ilişkin bilgiler, kanunlara aykırı ve suç niteliğindeki uygulamalara ilişkin bilgiler ve çevreye zarar verebilecek uygulamalara ilişkin bilgilerle sınırlı olmayıp kamunun yararına olan diğer bilgileri de kapsamaktadır.

Ülkemizde özellikle son birkaç yıldır bilgi uçurma ile ilgili çalışmaların sayısındaki artış dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel ba lılı a ilişkin birçok çalışma yapılmıştır.

Beycio lu ve Uslu (2013) “İlköğretim Okulu   retmenlerinin  rg tsel Ba lılıkları ile Müdürlerin Paylaşılan Liderlik Rollerini Arasındaki İlişki ” adlı araştırmada il  retim okulu   retmenlerinin örgütsel bağlılık ile müdürlerin paylaşılan liderlik rolleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İlköğretim   retmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık düzeyinin

yüksek, devam bağlılığının düşük ve normatif bağlılık düzeyinin ise en düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Selvitopu ve Şahin (2013) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” , ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet ve mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermezken, çalıştıkları okul türüne göre genel liselerde çalışan öğretmenlerin ve kıdemi fazla olan öğretmenlerin bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca aşamalı çoklu regresyon analizi sonucunda örgütsel adalet boyutlarının örgütsel bağlılık düzeylerini yordadığı tespit edilmiştir.

Uğurlu, Sincar ve Çınar’ın (2013) “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi” adlı çalışmada ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik davranışlarının etkisini incelemişlerdir. Araştırmaya katılanların etik liderlik algılarının yüksek olduğu ve örgütsel bağlılık boyutlarından en yüksek olanın devam bağlılığı boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin hem örgütsel bağlılık düzeyini bütün olarak hem de devam bağlılığı, duygusal ve normatif bağlılık boyutlarını yordadığı görülmüştür.

Yılmaz ve Kurşun (2013) “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okullardaki Farklılık Yönetimi Anlayışı Açısından İncelenmesi” adlı çalışmalarında, farklılık yönetimi ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ve özdeşleştirme boyutunda pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken, uyum boyutunda ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Kurtulmuş, Kinay ve Gündaş (2012) “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yönetici Kaynaklı Sorunlara Göre İncelenmesi” , adlı çalışmalarında, yönetici kaynaklı sorunların düzeyinin arttıkça öğretmenlerin devam bağlılığı artarken duygusal ve normatif bağlılıkları azaldığı tespit edilmiştir.

Öksüz ve İci (2012) “İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada ilköğretim

okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir, ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yine bu araştırmada ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışlarının yöneticilik sürelerine, kademelerine ve yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği fakat cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kul ve Güçlü (2010) “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Liderlik stilleri alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarında; dönüşümcü liderlik ile uyum arasında negatif yönlü orta düzeyde, özdeşleşme alt boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde ve içselleştirme alt boyutu ile pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Nartgün ve Menep’in (2010) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak İdil Örneği” adlı araştırmalarında ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini incelediği araştırmada, öğretmenlerin örgüte olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları cinsiyete ve medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre farklılık gösterirken, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre farklılaşmamaktadır.

### **2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Chen ve Lai’nin (2014) “To Blow or Not to Blow The Whistle: The Effects of Potential Harm, Social Pressure and Organisational Commitment on Whistleblowing Intention and Behaviour” konulu çalışmada 533 katılımcının verdiği cevapların analizlerden elde ettikleri sonuçlar şu şekildedir: ahlaki yoğunluğun (olası zarar ve sosyal baskı ) bilgi uçurma davranışında bulunma eğilimiyle (niyetiyle) ilişkili olduğu saptanırken sadece olası zararın bilgi uçurma eğilimiyle pozitif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Buna ek olarak bilgi uçurmaya iten durumun olası zarar ve

sosyal baskı boyutu kişilerin hangi tür (içsel yada dışsal) bilgi uçurmaya başvuracaklarını etkilemektedir. Örgütsel bağlılık ahlaki yoğunluk (olası zarar ve sosyal baskı) , bilgi uçurma eğilimi ve davranışı arasındaki dolaylı ilişkiyi etkilemektedir. Bilgi uçurmaya başvuran kişileri “indifferent” tepkisiz, “rebel” asi, “mature” olgun ve “spoil” şımarık olmak üzere 4 gruba ayırmışlardır.

MacGregor, Robinson ve Stuebs (2014) “ Creating an Effective Whistleblowing Environment” adlı çalışmada örgüt içinde etkili bir bilgi uçurma ortamı oluşturmak için örgüte sadakati sağlayacak bir örgüt kültürünün oluşturulması gerektiğini ve kişilerin bulundukları örgüte aidiyetlik hissetmesi için bazı basit adımlar atılabileceğini ve kişilerin bilgi uçurma sorumluluk bilincini kazandırılabilceğini dile getirmiştir. Buna ek olarak örgütlerin sorunların çözülmesi için örgütsel adaleti sağlamalarının önemli olduğunu belirtmiştir.

Street (2011) “Cognitive Moral Development and Organizational Commitment: Two Potential Predictors of Whistle-blowing” adlı çalışmada örgütsel bağlılık düzeyinin kişinin bilgi uçurma davranışında bulunma ihtimalini olumlu yönde etkilediğini dile getirmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan kişilerin bilgi uçurma davranışında bulunmaya aday olduklarını belirtmiştir.

Zhang, Chiu ve Wei (2009) “Decision Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications” konulu çalışmada Çin’deki bankacılık sektöründe çalışanların bilgi uçurmaya karar verme sürecini incelemişlerdir. 10 bankadan 364 çalışana uygulanan anketler sonucu kişilerin örgütsel etik kültürü algılarının, bilgi uçurma davranışında bulunup bulunmamalarına karar verme sürecini ve bilgi uçurmaya yönelik yargılarını etkileyen önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Keenan (2007) “ Comparing Chinese and American on Whistleblowing” adlı çalışmada Amerikalı yöneticilerin Çinli yöneticilere göre bilgi uçurma davranışına daha olumlu yaklaştıkları, bilgi uçuran kişilerin Amerika’da konu hakkındaki yasalarla kendilerini daha güvenli hissettiklerini dile getirmiştir. Amerikalı ve Çinli yöneticilerin bilgi uçurmaya yönelik algılarının farklı olmasının nedeninin ülkelerin yapısının bireyci ve toplumcu olmasından kaynaklandığını dile getirmiştir.

Rothschild ve Miethe (1999) “ Whistleblower Disclosures and Management Retaliation” adlı çalışmada bilgi uçurma eyleminde bulunan kişiler bazıları için örgütsel sadakati ihlal eden hainlerken, bazıları için çalışılan kuruma bağlılıktan daha önemli olan birtakım değerleri savunan kahraman olarak görülmektedirler. Çalışma ortamının kontrolü konusunda çalışanlar ve yönetim arasındaki hiç bitmeyen savaşta, bilgi uçurma çalışanın yeni direniş biçimidir (Bouviller,2007:1-2).

Dworkin ve Baucus (1998) “Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes” adlı çalışmalarından dışsal bilgi uçurmaya başvuran kişilerin örgütteki görev süresinin daha az olduğu, yanlış uygulamaya dair daha güçlü kanıtlarının olduğu ve örgütsel uygulamaları değiştirmede daha etkili olmaya eğilimli oldukları sonuçlarına ulaşmışlardır. Bunun yanı sıra dışsal bilgi uçuran kişilerin içsel bilgi uçuranlardan daha çok misillemeyle karşılaştıkları tespit etmişleridir. Buna ek olarak yönetimin bilgi uçuran kişilere karşı yaptıkları misillemenin şeklinin bilgi uçuran kişinin içsel ya da dışsal kanallara ulaşmasıyla bağlı olarak çeşitlilik gösterdiğini belirtmişlerdir.

Hook vd.’e göre (1994) bilgi uçurmanın kişisel, durumsal ve örgütsel faktörleri bulunmaktadır. Buna göre bilgi uçurma davranışında bulunan kişilerin kişisel özelliklerinden biri de iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede olmasıdır (Seifert,2006:7-8).

The Australian Senate Select Committee (1994:13) bilinçli ve ahlaklı bir vatandaş olarak kamu yada özel sektördeki yanlış uygulamaları ortaya çıkarmak için bilgi uçurmanın demokrasi içinde yasal bir hareket olduğunu onaylamıştır.

Callahan ve Collins (1992) “ Employee Attitudes Toward Whistleblowing: Management and Public Policy Implications” adlı araştırmalarından elde ettikleri bulgular şu şekildedir: çalışanların yerinde bir bilgi uçurmanın hiyerarşisinin ilk olarak içsel daha sonra yasa uygulayıcı makamlar ve en son medyaya başvurmak şeklinde tanımlamışlardır. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise çalışanlar yasa dışı uygulamaları rapor eden kişinin yasalarca korunmasını, etik olmayan davranışları bildiren kişilerin korunmasından daha çok desteklemektedir. Aralarında yönetsel konumları da olan çalışanların çoğu bilgi uçuran kişilerin yasalar

tarafından korunmasını desteklemektedir. Bunun yanı sıra çalışanların işten atılma korkusunun bilgi uçurma davranışını engellediği sonucuna ulaşmışlardır.

Larmer (1992) “Whisblowing and Employee Loyalty” adlı çalışmada etik nedenlerle bilgi uçurma davranışında bulunmanın işverenin de çıkarları doğrultusunda bir hareket olduğu için bu durumun sadakatsizlik içermediğini dile getirmiştir.

Duska (1990) “Whistleblowing and Employee Loyalty” adlı çalışmada şirket topluma zarar verecek bir uygulamada bulunduğunda bilgi uçurmaya izin verilmeli hatta çalışanlardan bu beklenmelidir. Burada önemli olan nokta şirkete olan sadakatsizlik değil, bilgi uçuranın bu davranışı sonucunda ona misilleme yapılması halinde de topluma karşı sorumluluğu olup olmadığıdır.

Dozier ve Miceli (1985) “Potential Predictors of Whistle-blowing: A Prosocial Behavior Perspective” adlı çalışmada bilgi uçurma davranışının prososyal yani toplumun yarına ya da örgütün yararına bir davranış olduğunu dile getirmişleridir.

## **BÖLÜM 3**

### **3. YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçlarının özellikleri, veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının sonucu, araçların uygulanması ve elde edilecek bulguların istatistiksel çözümlemesinde kullanılan teknikler ile ilgili bilgiler yer alacaktır.

#### **3.1. Araştırma Modeli**

Araştırma nicel bir araştırmadır. Betimsel ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle amaçlayan araştırma yaklaşımlarına denir. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar,2013: 77). İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2013:81). Bu araştırma örneklem grubu üzerinde yapılp ilgili evrene genelleme yapılmıştır.

#### **3.2. Evren**

Araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütününe evren adı verilir (Karasar, 2013:109). Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İzmir İli sınırları içinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 12.378 öğretmenden oluşmaktadır. İzmir ilinde bulunan ilçeler, DPT'nin 2004 yılında

yaptığı İlçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırmasından yararlanılarak “üst, orta ve alt” olarak üç düzeye ayrılmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle her sosyo-ekonomik düzeyden ilçeler seçilmiştir.

### 3.3. Örneklem

Araştırmada örneklemin temel kuralı yansızlıktır. Yansızlık (randomness, tesadüfîlik, seçkisizlik) belli bir örneklem büyüklüğüne ulaşmada, evrendeki her ünitenin örnekleme girebilme olasılığının belli, bağımsız ve birbirine eşit olması durumudur (Karasar, 2013:112). Tabakalı örnekleme yöntemi kullanılan bu araştırmada İzmir İlinde bulunan ilçeler DPT’nin 2004 yılında yaptığı İlçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırmasından yararlanılarak “üst, orta ve alt” olarak üç düzeye ayrılmıştır. Araştırma sonucuna göre Buca, Konak, Gaziemir, Bornova, Karşıyaka, Çiğli, Balçova, Narlıdere ve Güzelbahçe üst düzeyde; Dikili, Aliaga, Foça, Menemen, Karaburun, Çeşme, Urla, Menderes, Seferihisar, Torbalı, Kemalpaşa, Selçuk orta düzeyde; Kınık, Beydağ, Bergama, Ödemiş, Kiraz, Tire ve Bayındır ise alt düzeyde yer almıştır. Bu gruplamadan sonra İzmir iline bağlı 28 ilçeden “üst” düzeyde bulunan Buca-Gaziemir-Karşıyaka, “orta”, düzeyde bulunan Foça-Seferihisar, “alt” düzeyde bulunan Bergama-Ödemiş tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiştir

. İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan istatistiklere dayanarak İzmir ili sınırları içinde üst, orta ve alt sosyo-ekonomik düzeylere ayrılan ilçelerde yer alan 752 ilkokuldan 25 ilkokul evreni temsil edecek biçimde örneklem kapsamına alınmıştır. Her gruptan tesadüfi örnekleme yöntemi ile ilçelerdeki okul sayıları dikkate alınarak evreni oluşturan rakamlar doğrultusunda Buca’dan 8, Gaziemir’den 3, Karşıyaka’dan 5, Foça’dan 2, Seferihisar’dan 2, Bergama’dan 3, Ödemiş’ten 2 olmak üzere toplam 25 ilkokulda 932 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Örneklemi oluşturan ilçe ve okul isimleri EK:1’de verilmiştir.

Araştırmanın örneklemini,

1.derece gelişmişlik düzeyinden: Buca, Gaziemir, Karşıyaka

2.derece gelişmişlik düzeyinden: Foça, Seferihisar

3.derece gelişmişlik düzeyinden: Bergama, Ödemiş

İlçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılacak ölçekler için İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden uygulama izni alınarak, okullar bizzat araştırmacı tarafından ziyaret edilerek gerekli açıklamalar yapılmış ve araştırma anketini yanıtlamaları rica edilmiştir.

**Tablo 3. Evreni Oluşturan Örneklem**

| Kaynak   | Okul Sayısı | Öğretmen Sayısı |
|----------|-------------|-----------------|
|          | N           | n               |
| Evren    | 752         | 12378           |
| Örneklem | 25          | 932             |

Araştırmanın gerçekleşmesinde veri toplama aracı olarak kullanılan ölçme araçları örnekleme uygulanmış ancak bunları tamamı geri toplanamamıştır. Öğretmenler tarafından cevaplanan ölçeklerin dönüşümü ve değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ile yüzdeleri tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4. Uygulanan Ölçme Araçlarının Dönüşümü**

| Dağıtılan | Yanıtlanan |      | Değerlendirme Dışı Bırakılan |     | Değerlendirilen |      |
|-----------|------------|------|------------------------------|-----|-----------------|------|
| n         | n          | %    | n                            | %   | n               | %    |
| 600       | 513        | 85,5 | 17                           | 2,8 | 496             | 82,6 |

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler örnekleme uygulanmış geri dönen 513 (%85,5) ölçekten 17 (%2,8) tanesi eksik doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirme dışı bırakılan ölçekler çıkarıldıktan sonra kalan 496 (%82,6) ölçek değerlendirmeye alınmış ve istatistiksel işlem yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin bilgilere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı**

| Değişken       |                 | Frekans (n) | Yüzde (%) |
|----------------|-----------------|-------------|-----------|
| Cinsiyet       | Kadın           | 318         | 64        |
|                | Erkek           | 178         | 36        |
|                | <b>Toplam</b>   | 496         | 100       |
| Medeni Durum   | Evli            | 435         | 87        |
|                | Bekâr           | 61          | 13        |
|                | <b>Toplam</b>   | 496         | 100       |
| Branş          | Sınıf Öğretmeni | 367         | 74        |
|                | Branş Öğretmeni | 129         | 26        |
|                | <b>Toplam</b>   | 496         | 100       |
| Öğrenim Durumu | Ön lisans       | 110         | 22        |
|                | Lisans          | 354         | 71        |
|                | Lisansüstü      | 32          | 7         |
|                | <b>Toplam</b>   | 496         | 100       |
| Mesleki Kıdem  | 1- 5            | 35          | 7         |
|                | 6- 10           | 41          | 8         |
|                | 11-15           | 55          | 11        |
|                | 16-20           | 128         | 26        |
|                | 21 ve üzeri     | 237         | 48        |
|                | <b>Toplam</b>   | 496         | 100       |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde; öğretmenlerin 318' i (% 64) kadın, 178' i (% 36) erkektir, öğretmenlerin 435 'i evli (% 87), 61' i bekâr (% 13). Evli öğretmenlerin dağılımında çok büyük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak anketi dolduran öğretmenler arasında 21 yıl ve üzeri kıdemi olanların sayıca fazla olması söylenebilir. Öğretmenlerin 367' si (% 74) sınıf öğretmeni, 129' u (% 26) branş öğretmenidir. Öğrenim durumları açısından bakıldığında öğretmenlerin 110' u (% 22) ön lisans, 354' ü (% 71) lisans, 32' si (% 7) lisansüstü düzeyde öğrenime sahiptir. Öğretmenlerin büyük bir bölümünün 4 yıllık lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu da öğretmenlerin çoğunun öğretmen yetiştirilmesinde 4 yıllık lisans olarak halen geçerliliğini koruyan bölümlerden mezun olduklarının

göstergesidir. Lisansüstü mezun sayısı öğretmenlerin 32 ile %7'sini oluşturmaktadır. Bu veri öğretmenliğe başladıktan sonra üst öğrenime devam eden öğretmen sayısının oldukça az olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde, öğretmenlerin 35'i (% 7) 1-5 yıl arası kıdeme, 41' i (% 8) 6-10 arası kıdeme, 55' i (% 11) 11-15 yıl arası kıdeme, 128'i (% 26) 16-20 yıl arası kıdeme, 237' si (% 48) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. 16 yıl ve üzeri öğretmenlerin anketi dolduran tüm öğretmenlerin %48'lik bir oranla neredeyse yarısını oluşturmaktadır. 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin sayısı ise oldukça azdır. Bunun nedeni araştırmaya İzmir ili merkez ilçeleri olan Buca ve Karşıyaka'dan daha fazla okulun dahil edilmiş olmasıdır. Hizmet süresi yüksek olan öğretmenlerin daha çok merkez okullarda görev yaptığı söylenebilir.

### **3.4. Veriler ve Toplanması**

İlkokul öğretmenlerinin bilgi uçurma ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ne düzeyde olduğuna ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla Celep ve Konaklı (2012) tarafından hazırlanmış “Bilgi Uçurma” ölçeği ve Üstüner'in (2009) öğretmenler için geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık” ölçeği izin alınarak kullanılmıştır.

#### **3.4.1. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada elde edilen veriler olgusal ve yargısal vergi türündendir. Olgusal nitelikteki veriler, kişisel yargılardan bağımsız olarak var olan, herkesin üzerinde anlaşılabilirdiği türden gözlenebilir ölçütleri olan “ gerçeklerdir” (Karasar, 2013: 132). Olgusal nitelikte olmayan öteki tüm veriler yargısal verilerdir. Bu veriler, öznel olup, ayrıca yorumu gerektirirler (Karasar, 2013: 133). Olgusal olanlar “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilen ve araştırmaya katılacak öğretmenlerin bireysel ve mesleki özelliklerini gösteren verilerdir. Yargısal olanlar ise, “ Bilgi Uçurma Ölçeği” ve “ Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ölçeklerinde bulunan yargı maddelerine verilen yanıtları içeren verilerdir. Verilerin kaynağı, ilkokullarda çalışan öğretmenlerin bilgi uçurma düzeyleri ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının beşli Likert tipi ölçekler üzerindeki işaretlerine dayanmaktadır. Anketlerin araştırmada kullanılması için gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama araçları birleştirilerek tek form haline getirilecek ve birlikte uygulanmıştır.

### 3.4.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formunda uygulama kapsamında yer alan öğretmenlerin bireysel ve mesleki özelliklerini ele alan kapalı uçlu sorulara yer verilmektedir. Araştırmanın güvenilirliği açısından, ölçmeye katılanlardan isim alınmamıştır.

Kişisel Bilgi Formunda, öğretmenlerin kendileri ile ilgili olarak cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve branşları ile ilgili soruları yanıtlamaları istenmiştir.

### 3.4.1.2. “Bilgi Uçurma” Ölçeği

Öğretmenlerin bilgi uçurmaya yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik “Bilgi Uçurma Ölçeği” Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilmiştir. Taslak aşamasında 28 maddeden oluşan ölçek uzmanlara sunulmuştur. Ölkekten 8 madde çıkarılmış ve bazı maddeler üzerinde düzeltme yapılmıştır. Sonuç olarak 20 maddelik bilgi uçurma taslak ölçeği oluşturulmuştur. Faktör analizinin ilk sonuçları incelendiğinde 4 maddenin faktör yük değerlerinin .40’ın altında kaldığı ve birden fazla faktörle yüksek yük değerinde sahip olduğunu görülmüştür. bu maddeler ölkekten çıkarılmış ve kalan 16 madde için tekrar faktör analizi yapılmıştır (Celep ve Konaklı, 2012:70-72).

Faktör analizi sonucunda elde edilen bilgilere göre; ölkekte bulunan 5 madde içsel bilgi uçurma boyutu, 4 madde dışsal bilgi uçurma boyutu, 3 madde gizli bilgi uçurma ve 4 madde destekçi bilgi uçurma boyutudur. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı  $\alpha=0.76$ ’dır. Ölçeğin bu bakımdan ilgili tez için kullanılması uygun görülmüştür.

**Tablo 6. Bilgi Uçurma Ölçeğinin Alt Boyutları ve Bunları Ölçmeye Yönelik Soru Maddeleri**

| Alt Boyut                        | İlgili Sorular |
|----------------------------------|----------------|
| İçsel Bilgi Uçurma Boyutu        | 4,6,7,15,16    |
| Dışsal Bilgi Uçurma Boyutu       | 8,9,11,13      |
| Gizli Bilgi Uçurma Boyutu        | 1,5,12         |
| Destekleyici Bilgi Uçurma Boyutu | 2,3,10,14      |

Öğretmenlerin bilgi uçurmaya yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik olan bu ölçekte 16 ifade bulunmaktadır. Her ifadeyi okuyan denek, ifadelerin karşısında yer alan “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kısmen katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemekle yükümlü tutulmuştur.

#### **3.4.1.3 Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Üstüner’in (2009) öğretmenler için geliştirdiği örgütsel bağlılığı ölçeği bu ölçek 17 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçekteki olumlu ifadelerde 5 “her zaman”, 4 “çoğu zaman” , 3 “bazen” , 2 “nadiren” , 1 “hiçbir zaman” tanımlamaları kullanılmıştır. Bu şekilde derecelendirme yapıldığında 17 maddeden oluşan ölçekten alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan ise 85’tir. Ölçekten alınan yüksek puan örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu, alınan düşük puan ise örgütsel bağlılığın düşük olduğunu gösterir.

#### **3.4.1.4. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliği**

Celep ve Konaklı (2012) tarafından 2011-2012 eğitim öğretim yılı bahar döneminde 221 ilköğretim ve orta öğretim öğretmeninden oluşan gruba uygulanan bilgi uçurma ölçeğinin tümüne ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı  $\alpha = 0.76$  bulunmuştur. Bu ölçeğin boyutlarının güvenirlik katsayıları; içsel bilgi uçurma boyutunda  $\alpha = 0.89$ , dışsal bilgi uçurma boyutunda  $\alpha = 0.77$ , destekçi bilgi uçurma

boyutunda  $a=0.87$  ve gizli bilgi uçurma boyutunda ise  $a= 0.82$  şeklinde olduğu görülmüştür.

 st ner'in (2009) geliştirdiği ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu ispatlamak için, ölçek birincisi 310, ikincisi ise 201 öğretmenden oluşan 2 farklı gruba uygulanmıştır. Çalışma sonucunda ikinci gruba uygulanan Minnesota Doyum  l e i (MDO) ile birinci gruba uygulanan öğretmenler için örgütsel bağlılık  l e i arasında yüksek düzeyde olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık katsayısı “.96” , test tekrar test korelasyon katsayısı “.88” olarak hesaplanmıştır.

 ncelenen iki ölçek de geçerlik ve güvenirlik bakımından “ zmir İli İlkokul   retmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma Ve  rg tsel Bağlılık İlişkileri” isimli tezde kullanılmaya uygun görülmüştür.

### **3.5. Ölçeğin Uygulanması**

Verileri toplamak amacıyla birleştirilerek oluşturulan  l me aracının uygulanması için  zmir Milli Eğitim Müdürlüğü'nden anket uygulama izni alınmıştır (EK-1). Ölçekler, Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan izin yazısıyla birlikte, araştırma yapılan okullara elden g t r lm  t r. Gidilen okullarda, idarecilerle g r   l p öğretmenlere  l me aracının açıklamaları yapılarak gönüllü öğretmenlerin araştırmaya katılmaları sağlanmıştır.  l me araçları öğretmenler tarafından doldurulduktan sonra elden teslim alınmıştır.

**Tablo 7. İlçelere Göre Uygulanan Geçerli Ölçek Sayıları**

| <b>İlçe</b> | <b>Anket Sayısı (n)</b> | <b>Yüzde %</b> |
|-------------|-------------------------|----------------|
| Buca        | 168                     | 33,87          |
| Gaziemir    | 65                      | 13,10          |
| Karşıyaka   | 112                     | 22,58          |
| Foça        | 20                      | 4,03           |
| Seferihisar | 27                      | 5,44           |
| Bergama     | 55                      | 11,08          |
| Ödemiş      | 49                      | 9,87           |

### **3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

2013-2014 eğitim öğretim yılında, İzmir ilinde bulunan Buca, Gaziemir, Karşıyaka, Foça, Seferihisar, Bergama, Ödemiş ilçelerinde bulunan 25 resmi ilkokulda 600 öğretmene uygulanan ölçekten geriye dönen 513 ölçek incelenmiş ve 496 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 20 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) istatistik paket programı kullanılmıştır.

Bu araştırmada elde edilen veriler analiz edilmeden önce veriler istatistiksel analizler için uygun hale getirilmiştir. Bu kapsamda veri girişinde yanlışlık yapıp yapılmadığı ve maddelerin skewness ve kurtosis değerlerinin “ $\mp 1,50$ ” (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010) arasında değişip değişmediği incelenmiş. Bunları belirlemek üzere öncelikle betimsel istatistik analizleri yapılmıştır. Analizlerde ayrıca veri seti içerisinde uç değer olup olmadığı da kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda veri seti için skewness ve kurtosis değerlerinin  $+0,11/-0,87$  değerleri arasında değiştiği ve uç değerler olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Analizlere başlanmadan önce ölçme araçların iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır.

### 3.6.1. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçme araçlarının iç tutarlık katsayılarını belirlemek için Cronbach alpha ve Spearman Brown iki yarı güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır.

**Tablo 8. Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach Alpha, Spearman Brown Kat Sayıları**

| Faktör Adı                | Alfa Değeri | Spearman Brown |
|---------------------------|-------------|----------------|
| İçsel bilgi uçurma        | ,85         | ,84            |
| Dışsal bilgi uçurma       | ,76         | ,72            |
| Gizli bilgi Uçurma        | ,73         | ,71            |
| Destekleyici Bilgi Uçurma | ,82         | ,84            |
| Tüm Ölçek                 | ,90         | ,85            |
| Örgütsel Bağlılık         | ,97         | ,94            |

Ölçme araçlarının iç tutarlık katsayılarını belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda hesaplanan Cronbach alpha değerleri .73 ile .97 arasında ve Spearman Brown iki yarı güvenirlik katsayıları .71 ile .94 arasında değişmektedir. Güvenirlik katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenirlik artmaktadır. 0.70 ile 1 arasındaki değerler ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2006). Bu bulgulardan hareketle ölçme araçlarının güvenirlik katsayıların iyi düzeyde oldukları söylenebilir (Büyüköztürk, 2010).

Bu araştırmada beş farklı alt probleme yanıt aranmıştır. Araştırmanın birinci ve üçüncü alt problemi için öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve bilgi uçurma ölçeklerinden ve bu ölçeklerin alt boyutlarından almış oldukları en düşük ve en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken bilgi uçurma ölçeği için puan aralıkları 1-1.80 “kesinlikle katılmıyorum”, 1.81-2.60 “katılmıyorum”, 2.61-3.40 “kısmen katılıyorum”, 3.41-4.20 “katılıyorum”, 4.21-5.00 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken örgütsel bağlılık ölçeği için

puan aralıkları 1-1.80 “Hiçbir zaman”, 1.81-2.60 “nadiren”, 2.61-3.40 “bazen”, 3.41-4.20 “çoğu zaman”, 4.21-5.00 “her zaman” şeklinde değerlendirilmiştir.

**Tablo 9. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesinde Kullanılan Puan Aralıkları (Bilgi Uçurma Ölçeği)**

| <i>Ölçek Boyut</i>  |                           | <i>Madde Sayısı</i> | <i>Kesinlikle katılmıyorum</i> | <i>Katılmıyorum</i> | <i>Kısmen Katılıyorum</i> | <i>Katılıyorum</i> | <i>Kesinlikle katılıyorum</i> |
|---------------------|---------------------------|---------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------|
| <b>Bilgi Uçurma</b> | İçsel bilgi uçurma        | 5                   | 5-9                            | 9,1-13              | 13,1-17                   | 17,1-21            | 21,1-25                       |
|                     | Dışsal bilgi uçurma       | 4                   | 4-7,2                          | 7,3-10,4            | 10,5-13,6                 | 13,7-16,8          | 16,9-20                       |
|                     | Gizli bilgi Uçurma        | 3                   | 3-5,4                          | 5,5-7,8             | 7,9-10,2                  | 10,3-12,6          | 12,7-15                       |
|                     | Destekleyici Bilgi Uçurma | 4                   | 4-7,2                          | 7,3-10,4            | 10,5-13,6                 | 13,7-16,8          | 16,9-20                       |
|                     | Toplam                    | 16                  | 16-28,8                        | 28,9-41,6           | 41,7-51,2                 | 51,3-67,2          | 67,3-80                       |

**Tablo 10. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesinde Kullanılan Puan Aralıkları (Örgütsel Bağlılık Ölçeği)**

| <i>Ölçek Boyut</i> | <i>Madde Sayısı</i> | <i>Hiçbir zaman</i> | <i>Nadiren</i> | <i>Bazen</i> | <i>Çoğu zaman</i> | <i>Her Zaman</i> |
|--------------------|---------------------|---------------------|----------------|--------------|-------------------|------------------|
| Örgütsel Bağlılık  | 17                  | 17-30,6             | 30,7-44,2      | 44,3-57,8    | 57,9-71,4         | 71,5-85          |

Araştırmanın ikinci ve dördüncü alt problemlerine yanıt aranırken cinsiyet, branş ve medeni durum değişkenlerine bağlı olarak öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. t- Testi iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için kullanılır (Büyüköztürk, 2010: 39). Öğrenim durumu ve kıdem değişkenlerine bağlı olarak öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla da tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA)

uygulanmıştır. Tek yönlü (faktörlü) varyans analizi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır (Büyüköztürk, 2010: 48). Varyans analizi sonucunun anlamlı çıkması durumunda, farkın kaynağını belirlemek amacıyla göreceli olarak tutucu bir test olan Scheffe testi uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2010: 49). Grup ortalaması puanları arasındaki farkların test edilmesinde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Araştırmanın beşinci alt problemine yanıt bulmak için Pearson Momentler Çarpımı analizi yoluyla korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2010; 31). Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde tam olarak uzlaşılan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırların sıklıkla kullanılabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70- 0.30 arasında olması, orta; 0.30 ve 0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2010:32).

## BÖLÜM 4

### 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, “*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*” ile “*Bilgi Uçurma Ölçeği*” ndeki her bir boyuta verilen yanıtlardan elde edilen bulgular, bağımsız değişkenlere göre tablolar halinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır. Bağımsız değişkenlere ilişkin bulgular verilirken, araştırma alt problemlerindeki sıra göz önünde bulundurulmuştur.

#### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin, bilgi uçurmaya ve bilgi uçurmanın alt boyutlarına ilişkin algıları nasıldır?”

Araştırmanın bu alt problemine çözüm bulmak amacıyla ölçeğin genelinden ve alt boyutlar için, elde edilen veriler üzerinden betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Katılımcıların ölçeğin genelinden ve alt boyuttan almış oldukları en düşük puanlar, en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

**Tablo 11. Öğretmenlerin Bilgi Uçurmaya İlişkin Görüşleri**

| Ölçek        | Boyut                     | Madde Sayısı | En Düşük | En Yüksek | $\bar{X}$ | S.S   | Düzey              |
|--------------|---------------------------|--------------|----------|-----------|-----------|-------|--------------------|
| Bilgi uçurma | İçsel bilgi uçurma        | 5            | 5        | 25        | 17,44     | 4,31  | Katılıyorum        |
|              | Dışsal bilgi uçurma       | 4            | 4        | 20        | 11,29     | 3,33  | Kısmen Katılıyorum |
|              | Gizli bilgi Uçurma        | 3            | 3        | 15        | 8,95      | 2,73  | Kısmen Katılıyorum |
|              | Destekleyici Bilgi Uçurma | 4            | 4        | 20        | 13,75     | 3,56  | Katılıyorum        |
|              | Toplam                    | 16           | 16       | 80        | 51,45     | 11,18 | Katılıyorum        |

Tablo 11 ' deki bulgular, içsel bilgi uçurma boyutu açısından incelendiğinde alınan en düşük puanın 5 en yüksek puanın 25 olduğu, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının " $\bar{X}=17,44$ " standart sapmasının ise "4,31" olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara göre, öğretmenler, içsel bilgi uçurma boyutunda yer alan ifadelerle katılıyorum düzeyinde yanıt vermişlerdir.

Bulgular, dışsal bilgi uçurma boyutu açısından incelendiğinde alınan en düşük puanın 4 en yüksek puanın 20 olduğu, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının " $\bar{X}=11,29$ " standart sapmasının ise "3,33" olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara göre, öğretmenler, dışsal bilgi uçurma boyutunda yer alan ifadelerle kısmen katılıyorum düzeyinde yanıt vermişlerdir.

Bulgular, gizli bilgi uçurma boyutu açısından incelendiğinde alınan en düşük puanın 3 en yüksek puanın 15 olduğu, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının " $\bar{X}=11,29$ " standart sapmasının ise "3,33" olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara göre, öğretmenler, gizli bilgi uçurma boyutunda yer alan ifadelerle kısmen katılıyorum düzeyinde yanıt vermişlerdir.

Bulgular, destekleyici bilgi uçurma boyutu açısından incelendiğinde alınan en düşük puanın 4 en yüksek puanın 20 olduğu, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “ $\bar{X}=13,75$ ” standart sapmasının ise “3,56” olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara göre, öğretmenler, destekleyici bilgi uçurma boyutunda yer alan ifadelerle katılıyor düzeyinde yanıt vermişlerdir.

Bulgular, bilgi uçurma ölçeğinin geneli açısından incelendiğinde alınan en düşük puanın 16 en yüksek puanın 80 olduğu, öğretmenlerin ölçeğin genelinden aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “ $\bar{X}=51,45$ ” standart sapmasının ise “11,18” olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara göre, öğretmenler, bilgi uçurma ölçeğinin genelinde yer alan ifadelerle katılıyor düzeyinde yanıt vermişlerdir. Bu bağlamda öğretmenlerin yanlış, kurallara aykırı ya da etik dışı bir uygulamayı yetkili birimlere bildirmekten çekinmedikleri ve bu durumun durdurulması ve düzeltilmesi yönünde kendilerini sorumlu hissettikleri söylenebilir.

#### **4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları**

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin, bilgi uçurmaya ve bilgi uçurmanın alt boyutlarına ilişkin algıları; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, branşlarına, eğitim düzeylerine ve kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmiştir.

**2.a. Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ve bilgi uçurmanın alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan t –Testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.**

**Tablo 12. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut                     | Cinsiyet | n   | $\bar{X}$ | S     | sd  | t    | p   |
|---------------------------|----------|-----|-----------|-------|-----|------|-----|
| İçsel bilgi uçurma        | Kadın    | 318 | 17,65     | 4,33  | 494 | 1,44 | ,14 |
|                           | Erkek    | 178 | 17,06     | 4,47  |     |      |     |
| Dışsal bilgi uçurma       | Kadın    | 318 | 11,40     | 3,33  | 494 | ,92  | ,35 |
|                           | Erkek    | 178 | 11,11     | 3,32  |     |      |     |
| Gizli bilgi Uçurma        | Kadın    | 318 | 9,07      | 2,68  | 494 | 1,22 | ,22 |
|                           | Erkek    | 178 | 8,75      | 2,81  |     |      |     |
| Destekleyici Bilgi Uçurma | Kadın    | 318 | 13,73     | 3,54  | 937 | ,161 | ,87 |
|                           | Erkek    | 178 | 13,78     | 3,59  |     |      |     |
| Toplam                    | Kadın    | 318 | 51,86     | 11,16 | 928 | 1,08 | ,28 |
|                           | Erkek    | 178 | 50,72     | 11,21 |     |      |     |

\*p<0.05

Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini test etmek amacıyla yapılan t-Testi sonucunda, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin algılarında, bilgi uçurma ölçeğinin genelinde ve alt boyutlar bazında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından farklı bulgulara ulaşılmış birçok çalışma vardır. Miceli ve Near (1988), Miceli vd. (1999), Near ve Miceli (1996) Sims ve Keenan (1998) erkeklerin bilgi uçurma davranışında bulunma ihtimalinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir taraftan Keil vd. (2010), Keenan (2000) Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) kadınların yanlış uygulamaları bildirme ihtimallerinin erkeklerden daha çok olduğu sonucuna varmışlardır ( Akt. Cassematis ve Wortley,2013: 617).

Elde edilen bu bulgu Celep ve Konaklı'nın (2012) Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kuraldışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki konulu araştırma bulguları ile çelişmektedir. Araştırmada kadın öğretmenlerin okul dışında, meslektaşlarından destek alarak ve gizli biçimde bildirme eğilimlerinin erkeklerden daha fazla bulunmuştur. Gökçe'nin (2014) Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Özdemir'in (2013) Genel Liselerde Görev Yapan

Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği) konulu çalışmada bu çalışmadaki bulgunun aksine erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha çok bilgi uçurmaya başvurduğu sonucuna varılmıştır.

**2.b.** Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ve bilgi uçurmanın alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan t –testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 13. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut                     | Medeni Durum | n   | $\bar{X}$ | S    | sd  | t    | p    |
|---------------------------|--------------|-----|-----------|------|-----|------|------|
| İçsel bilgi uçurma        | Evli         | 435 | 17,54     | 4,23 | 494 | 1,40 | ,16  |
|                           | Bekar        | 61  | 16,71     | 4,83 |     |      |      |
| Dışsal bilgi uçurma       | Evli         | 435 | 11,37     | 3,35 | 494 | 1,34 | ,18  |
|                           | Bekar        | 61  | 10,76     | 3,11 |     |      |      |
| Gizli bilgi Uçurma        | Evli         | 435 | 9,07      | 2,69 | 494 | 2,44 | ,01* |
|                           | Bekar        | 61  | 8,16      | 2,85 |     |      |      |
| Destekleyici Bilgi Uçurma | Evli         | 435 | 13,89     | 3,51 | 494 | 2,37 | ,01* |
|                           | Bekar        | 61  | 12,74     | 3,79 |     |      |      |
| Toplam                    | Evli         | 435 | 51,88     | 11,1 | 494 | 2,29 | ,02* |
|                           | Bekar        | 61  | 48,38     | 11,3 |     |      |      |

\*p<0.05

Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre değişip değişmediğini test etmek amacıyla yapılan t-Testi sonucunda, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin algılarında gizli bilgi uçurma boyutunda  $t(494)=2,44$ ,  $p<.05$ , destekleyici bilgi uçurma boyutunda  $t(494)=2,37$ ,  $p<.05$  ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde  $t(494)=2,29$ ,  $p<.05$ , evli öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık görülmüştür.

Yani evli öğretmenlerin gizli bilgi uçurma boyutunda, destekleyici bilgi uçurma boyutunda ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde daha fazla aritmetik ortalama puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir.

İçsel bilgi uçurma boyutunda  $t(494)=1,40$ ,  $p>.05$  ve dışsal bilgi uçurma boyutunda  $t(494)=1,34$ ,  $p>.05$  öğretmenlerin medeni durumlarına göre algılarının

farklılık göstermedikleri yani evli ve bekâr öğretmenlerin benzer görüşler paylaştıkları belirlenmiştir.

**2.c. Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ve bilgi uçurmanın alt boyutlarına ilişkin algılarının branş değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan t –Testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.**

**Tablo 14. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut                     | Branş       | n   | $\bar{X}$ | S     | sd  | t    | p     |
|---------------------------|-------------|-----|-----------|-------|-----|------|-------|
| İçsel bilgi uçurma        | Sınıf Öğrt. | 367 | 17,16     | 4,37  | 494 | 2,43 | ,015* |
|                           | Branş Öğrt. | 129 | 18,23     | 4,05  |     |      |       |
| Dışsal bilgi uçurma       | Sınıf Öğrt. | 367 | 11,18     | 3,36  | 494 | 1,23 | ,20   |
|                           | Branş Öğrt. | 129 | 11,60     | 3,23  |     |      |       |
| Gizli bilgi Uçurma        | Sınıf Öğrt. | 367 | 8,82      | 2,80  | 494 | 1,84 | ,06   |
|                           | Branş Öğrt. | 129 | 9,34      | 2,48  |     |      |       |
| Destekleyici Bilgi Uçurma | Sınıf Öğrt. | 367 | 13,60     | 3,53  | 494 | 1,54 | ,12   |
|                           | Branş Öğrt. | 129 | 14,17     | 3,61  |     |      |       |
| Toplam                    | Sınıf Öğrt. | 367 | 50,78     | 11,37 | 494 | 2,25 | ,02*  |
|                           | Branş Öğrt. | 129 | 53,35     | 10,44 |     |      |       |

\*p<0.05

Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarının branş değişkenine göre değişip değişmediğini test etmek amacıyla yapılan t-Testi sonucunda, branş değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde içsel bilgi uçurma boyutunda  $t(494)=2,43$ ,  $p<.05$  ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde  $t(494)=2,25$ ,  $p<.05$ , branş öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden daha çok sınıf ve öğretmenle iletişim içinde olduğu için okul içindeki herhangi bir yanlış uygulamaya tanık olma ihtimali; sınıf öğretmenlerinden daha fazladır. Bu yüzden bilgi uçurma davranışında bulunma ihtimalinin daha çok olduğu söylenebilir.

Branş değişkenine göre dışsal bilgi uçurma boyutunda  $t(494)=1,23$ ,  $p>.05$ , gizli bilgi uçurma boyutunda  $t(494)=1,84$ ,  $p>.05$  ve destekleyici bilgi uçurma boyutunda  $t(494)=1,54$ ,  $p>.05$  öğretmenlerin algılarının farklılaşmadığı belirlenmiştir.

**2.d. Öğretmenlerin bilgi uçurma ve bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim düzeyi değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.**

**Tablo 15. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut                     | Öğretim       | n   | $\bar{X}$ | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd  | Kareler Ortalaması | F    | p    | Fark |
|---------------------------|---------------|-----|-----------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|------|------|------|
| İçsel bilgi uçurma        | 1.Önlisans    | 110 | 16,51     | Gruplar arası     | 136,46          | 2   | 68,22              | 3,69 | ,02* | 2>1  |
|                           | 2. Lisans     | 354 | 17,74     | Gruplariçi        | 9100,61         | 493 | 18,46              |      |      |      |
|                           | 3. Lisansüstü | 32  | 17,63     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 17,44     | Toplam            | 9237,07         | 495 |                    |      |      |      |
| Dışsal bilgi uçurma       | 1.Önlisans    | 110 | 10,94     | Gruplar arası     | 30,37           | 2   | 15,18              | 1,37 | ,25  | -    |
|                           | 2. Lisans     | 354 | 11,45     | Gruplariçi        | 5466,41         | 493 | 11,08              |      |      |      |
|                           | 3. Lisansüstü | 32  | 10,72     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 11,29     | Toplam            | 5496,78         | 495 |                    |      |      |      |
| Gizli bilgi Uçurma        | 1.Önlisans    | 110 | 8,57      | Gruplar arası     |                 | 2   | 15,78              | 2,12 | ,12  | -    |
|                           | 2. Lisans     | 354 | 9,04      | Gruplariçi        |                 | 493 | 7,4                |      |      |      |
|                           | 3. Lisansüstü | 32  | 9,68      |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 8,93      | Toplam            |                 | 495 |                    |      |      |      |
| Destekleyici Bilgi Uçurma | 1.Önlisans    | 110 | 13,19     | Gruplar arası     |                 | 2   | 24,37              | 1,92 | ,14  | -    |
|                           | 2. Lisans     | 354 | 13,93     | Gruplariçi        |                 | 493 | 12,64              |      |      |      |
|                           | 3. Lisansüstü | 32  | 13,90     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 13,75     | Toplam            |                 | 495 |                    |      |      |      |
| Toplam                    | 1.Önlisans    | 110 | 49,23     | Gruplar arası     |                 | 2   | 389,16             | 3,13 | ,04* | 2>1  |
|                           | 2. Lisans     | 354 | 52,17     | Gruplariçi        |                 | 493 | 123,99             |      |      |      |
|                           | 3. Lisansüstü | 32  | 51,95     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 51,45     | Toplam            |                 | 495 |                    |      |      |      |

\*p<0.05

Eğitim düzeyi değişkenine göre yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarının içsel bilgi uçurma  $F(2, 493) = 3,69$   $p < .05$  ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde  $F(2, 493) = 3,13$   $p < .05$  anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla

yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda lisans düzeyinde eğitime sahip olan öğretmenlerin, ön lisans düzeyinde eğitime sahip olan öğretmenlerden daha fazla aritmetik ortalama puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir.

Yani içsel bilgi uçurma boyutunda ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenler ön lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerden daha fazla puanlara sahiptirler.

Eğitim düzeyi değişkenine göre yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin görüşlerinde, dışsal bilgi uçurma  $F(2, 493) = 1,37, p > .05$ , gizli bilgi uçurma  $F(2, 493) = 2,12, p > .05$  ve destekleyici bilgi uçurma boyutlarında  $F(2, 493) = 1,92, p > .05$  anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

Elde edilen bulgu Gökçe'nin (2014) Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi konulu çalışmasında öğretmenlerin bilgi uçurmaya yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği sonucuna varılmışken; bu çalışmada içsel bilgi uçurma boyutunda ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin ön lisans düzeyinde öğrenime sahip öğretmenlerden daha fazla puanlara sahip oldukları görülmüştür.

**2.e. Öğretmenlerin bilgi uçurma ve bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır.** Yapılan varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 16. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut                     | Kıdem         | n   | $\bar{X}$ | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd  | Kareler Ortalaması | F    | p    | Fark |
|---------------------------|---------------|-----|-----------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|------|------|------|
| İçsel bilgi uçurma        | 1.1-5         | 35  | 18,43     | Gruplararası      | 469,19          | 4   | 117,29             | 6,56 | ,00* | 1>5  |
|                           | 2.6-10        | 41  | 18,23     | Gruplariçi        | 8767,88         | 491 | 17,85              |      |      | 2>5  |
|                           | 3.11-15       | 55  | 18,63     |                   |                 |     |                    |      |      | 3>5  |
|                           | 4.16-20       | 128 | 18,40     |                   |                 |     |                    |      |      | 4>5  |
|                           | 5. 21 ve üstü | 237 | 16,49     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 17,44     | Toplam            | 9237,07         | 495 |                    |      |      |      |
| Dışsal bilgi uçurma       | 1.1-5         | 35  | 11,84     | Gruplararası      | 52,71           | 4   | 13,18              | 1,18 | ,31  | -    |
|                           | 2.6-10        | 41  | 11,26     | Gruplariçi        | 5444,07         | 491 | 11,08              |      |      |      |
|                           | 3.11-15       | 55  | 11,78     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | 4.16-20       | 128 | 11,59     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | 5. 21 ve üstü | 237 | 11,00     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 11,29     | Toplam            | 5496,78         | 495 |                    |      |      |      |
| Gizli bilgi Uçurma        | 1.1-5         | 35  | 9,16      | Gruplararası      | 91,67           | 4   | 22,91              | 3,12 | ,01* | 2>5  |
|                           | 2.6-10        | 41  | 9,71      | Gruplariçi        | 3605,19         | 491 | 7,34               |      |      | 3>5  |
|                           | 3.11-15       | 55  | 9,59      |                   |                 |     |                    |      |      | 4>5  |
|                           | 4.16-20       | 128 | 9,18      |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | 5. 21 ve üstü | 237 | 8,56      |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 8,95      | Toplam            | 3696,87         | 495 |                    |      |      |      |
| Destekleyici Bilgi Uçurma | 1.1-5         | 35  | 14,15     | Gruplararası      | 103,93          | 4   | 25,98              | 2,06 | ,08  |      |
|                           | 2.6-10        | 41  | 14,09     | Gruplariçi        | 6179,95         | 491 | 12,58              |      |      |      |
|                           | 3.11-15       | 55  | 14,50     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | 4.16-20       | 128 | 14,11     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | 5. 21 ve üstü | 237 | 13,31     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 13,75     | Toplam            | 6283,89         | 495 |                    |      |      |      |
| Toplam                    | 1.1-5         | 35  | 53,62     | Gruplararası      | 2274,09         | 4   | 568,52             | 4,68 | ,00* | 2>5  |
|                           | 2.6-10        | 41  | 53,30     | Gruplariçi        | 59635,02        | 491 | 121,45             |      |      | 3>5  |
|                           | 3.11-15       | 55  | 54,51     |                   |                 |     |                    |      |      | 4>5  |
|                           | 4.16-20       | 128 | 53,29     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | 5. 21 ve üstü | 237 | 49,37     |                   |                 |     |                    |      |      |      |
|                           | Toplam        | 496 | 51,45     | Toplam            | 61909,12        | 495 |                    |      |      |      |

Mesleki kıdem değişkenine göre yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarının içsel bilgi uçurma boyutunda  $F(4, 491) = 6,56, p < .05$ , gizli bilgi uçurma boyutunda  $F(4, 491) = 3,12, p < .05$  ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde  $F(4, 491) = 4,68, p < .05$  anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Elde edilen bu bulgu Celep ve Konaklı (2012) Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kuraldışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki konulu çalışmanın ve Gökçe (2014)'nin Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ilişkisi konulu çalışmasının bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Farkın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda;

-İçsel bilgi uçurma boyutunda kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl olan öğretmenlerin 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenlerden daha fazla aritmetik ortalama puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir.

-Gizli bilgi uçurma boyutunda kıdemi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl olan öğretmenlerin 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenlerden daha fazla aritmetik ortalama puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir.

-Bilgi uçurma ölçeğinin genelinde kıdemi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl olan öğretmenlerin 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenlerden daha fazla aritmetik ortalama puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir.

Mesleki kıdem değişkenine göre yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre dışsal bilgi uçurma boyutunda  $F(4, 491) = 1,18, p > .05$  ve destekleyici bilgi uçurma boyutunda  $F(4, 491) = 2,06, p > .05$  anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Yani dışsal bilgi uçurma boyutunda ve destekleyici bilgi uçurma boyutunda öğretmenlerin benzer görüşler paylaştıkları söylenebilir.

#### **4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları**

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığa ilişkin algıları nasıldır?” biçiminde ifade edilmiştir.

Araştırmanın bu alt problemine çözüm bulmak amacıyla ölçeğin genelinden elde edilen veriler üzerinden betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Katılımcıların ölçeğin genelinden almış oldukları en düşük puanlar, en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

**Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri**

| Ölçek             | Boyut | Madde Sayısı | En Düşük | En Yüksek | $\bar{X}$ | S.S   | Düzey      |
|-------------------|-------|--------------|----------|-----------|-----------|-------|------------|
| Örgütsel Bağlılık |       | 17           | 20       | 85        | 59,25     | 15,21 | Çoğu zaman |

Tablo 17’ deki bulgular, tek boyutlu yapı gösteren örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde alınan en düşük puanın 20 en yüksek puanın 85 olduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin genelinden aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “ $\bar{X}=59,25$ ” standart sapmasının ise “15,21” olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara göre, öğretmenler, örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelere çoğu zaman düzeyinde yanıt vermişlerdir.

#### 4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, branşlarına, eğitim düzeylerine ve kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmiştir.

**4.a. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır.** Yapılan t-Testinin sonuçları aşağıdaki tablodaki gibidir.

**Tablo 18. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut             | Cinsiyet | n   | $\bar{X}$ | S     | sd  | t    | p    |
|-------------------|----------|-----|-----------|-------|-----|------|------|
| Örgütsel Bağlılık | Kadın    | 318 | 56,91     | 15,36 | 494 | 4,66 | ,00* |
|                   | Erkek    | 178 | 63,42     | 14,05 |     |      |      |

\*p<0.05

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini test etmek amacıyla yapılan t-Testi sonucunda, cinsiyet

değişkenine göre öğretmenlerin algılarının erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir  $t(494) = 4,66, p < .05$ .

Alan yazın incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edildiği ve fikir birliğine varılamadığı görülmüştür. Mahmutoglu (2007) ve Uğurlu (2009) araştırmalarında kadınlar lehine anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Elde edilen bulgu adı geçen çalışmalarda bulgularla farklılık göstermektedir. Alan yazındaki bazı çalışmalarda cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmayan çalışmalar da bulunmaktadır (Topaloğlu vd., 2008) Bu çalışmadan elde edilen bulgu ise Karadeniz (2010) ve Topaloğlu'nun (2010) erkekler lehine anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirten araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel bağlılığının daha yüksek olmasının nedeni, erkeklerin aile reisi rolünün getirdiği sorumlulukla işini kaybetmesi halinde bunun maliyetinin yüksek olacağını düşünmeleri ve iş bulamama kaygısı taşımaları olabilir. Kadınların çalışma hayatındaki “cam tavan” engelini de göz önünde bulundurursak erkeklerin kadınlardan genellikle daha yüksek pozisyonlarda ve daha yüksek ücretlerle çalışabildikleri için örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

**4.b.** Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Yapılan t-Testinin sonuçları aşağıdaki tablodaki gibidir.

**Tablo 19. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut             | Cinsiyet | n   | $\bar{X}$ | S     | sd  | t    | p   |
|-------------------|----------|-----|-----------|-------|-----|------|-----|
| Örgütsel Bağlılık | Evli     | 435 | 59,65     | 15,25 | 494 | 1,58 | ,11 |
|                   | Bekâr    | 61  | 56,36     | 14,78 |     |      |     |

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir  $t(494) = 1,58, p > .05$ . Yani evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer oldukları söylenebilir.

Hrebiniak ve Alutto (1972:562) bekâr olanların alternatif iş imkânlarına eğilimi evli ve boşanmış olanlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bazı araştırmalarda evli erkeklerin örgütsel bağlılığı ile evli kadınların örgütsel bağlılığı arasında erkeklerin lehine bir farklılık olduğu da görülmüştür. Fakat bu durum araştırmadan elde edilen bulguyla farklılık göstermektedir. Alan yazında kişilerin medeni durumları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılan çalışmalar da bulunmaktadır. Mc Mahon (2007) medeni durumun örgütsel bağlılığın boyutlarında farklılık gösterebileceğini belirtmiştir. Coşkun ve Yertutan'ın (2009) yaptığı araştırmada kişilerin örgütsel bağlılıklarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır; bu çalışmada elde edilen bulguyla benzerlik göstermektedir.

**4.c. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının branş değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan t –Testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.**

**Tablo 20. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut                    | Branş       | n   | $\bar{X}$ | S     | sd  | t    | p   |
|--------------------------|-------------|-----|-----------|-------|-----|------|-----|
| <b>Örgütsel Bağlılık</b> | Sınıf Öğrt. | 367 | 58,52     | 15,35 | 494 | 1,79 | ,07 |
|                          | Branş Öğrt. | 129 | 61,30     | 14,67 |     |      |     |

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının branş değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir  $t(494) = 1,79, p > .05$ .

Yani sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer oldukları söylenebilir.

Nartgün ve Menep (2010) branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine nazaran duygusal ve normatif bağlılıkları daha fazla algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bu araştırmada ise öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan araştırmadan elde edilen bu sonuç Erdoğan (2006), Uğurlu (2009) ve Eğribay (2013)'ün yaptıkları araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

**4.d.** Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 21. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut             | Öğretim       | n   | $\bar{X}$ | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd  | Kareler Ortalaması | F   | p   | Fark |
|-------------------|---------------|-----|-----------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-----|-----|------|
| Örgütsel Bağlılık | 1.Önlisans    | 110 | 58,96     | Gruplar arası     | 44,34           | 2   | 22,17              | ,95 | ,90 | -    |
|                   | 2. Lisans     | 354 | 59,41     | Grupları içi      | 114598,89       | 493 | 232,45             |     |     |      |
|                   | 3. Lisansüstü | 32  | 58,18     |                   |                 |     |                    |     |     |      |
|                   | Toplam        | 496 | 59,25     | Toplam            | 114643,24       | 495 |                    |     |     |      |

Eğitim düzeyi değişkenine göre yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının  $F(2, 493) = ,95, p > .05$ , anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır. Tayfun ve Yazıcıoğlu (2008), Mahmutoğlu (2007) araştırmalarında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların bulundukları örgüte bağlılıkları (örgütten beklentilerin artması alternatif iş imkânlarının olması gibi nedenlerle) diğerlerine göre daha düşük olduğu görülmüştür. Fakat bu çalışmada elde edilen bulguya göre farklı eğitim düzeylerine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının benzer olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgu Aksu ve Balcı (2009) , Parker (2009) ve Günce'nin (2013) araştırmalarında elde ettikleri bulgularla benzerlik göstermektedir.

**4.e.** Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans

analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 22. Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi**

| Boyut             | Kıdem         | n   | $\bar{X}$ | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd  | Kareler Ortalaması | F    | p   | Fark |
|-------------------|---------------|-----|-----------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|------|-----|------|
| Örgütsel Bağlılık | 1.1-5         | 35  | 61,14     | Gruplar arası     | 1056,19         | 4   | 264,050            | 1,14 | ,33 | -    |
|                   | 2.6-10        | 41  | 55,34     | Grupları içi      | 113587,04       | 491 | 231,338            |      |     |      |
|                   | 3.11-15       | 55  | 61,78     |                   |                 |     |                    |      |     |      |
|                   | 4.16-20       | 128 | 59,04     |                   |                 |     |                    |      |     |      |
|                   | 5. 21 ve üstü | 237 | 59,28     |                   |                 |     |                    |      |     |      |
|                   | Toplam        | 496 | 59,25     | Toplam            | 114643,24       | 495 |                    |      |     |      |

Mesleki kıdem değişkenine göre yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği  $F(4, 491) = 1,14, p > .05$ , belirlenmiştir.

Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre fark göstermediği söylenebilir.

Kıdem bir işte ne kadar süre çalışıldığını göstermektedir. Aynı işte uzun süre çalışmış diğer bir ifadeyle kıdemi yüksek olan bir çalışanın bağlılığının yüksek olması beklenebilir. Araştırma sonuçlarının büyük çoğunluğu kıdem ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarından Becker'in Yan Bahis Yaklaşımında kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça bulunduğu örgüte yaptığı yatırımlar artacağı için örgütten ayrılması zorlaşacağı ve rasyonel bağlılığının belirtilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan birçok çalışmada yaş ilerledikçe ve kıdem arttıkça bulunulan örgüte olan bağlılığın arttığını gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Fakat araştırmanın bu bulgusunda kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgu Ceylan ve Demircan'ın (2002) araştırmalarından elde ettikleri bulguyla benzer niteliktedir.

#### 4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmanın beşinci alt problemi; “öğretmenlerin, bilgi uçurmaya ilişkin algıları ile örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir.

Araştırmanın bu alt amacına çözüm bulmak amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 23. Öğretmenlerin, Bilgi Uçurmaya İlişkin Görüşleri İle Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Katsayıları**

| Boyutlar                     | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6 |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1. İçsel Bilgi Uçurma        | -     |       |       |       |       |   |
| 2. Dışsal Bilgi Uçurma       | ,55** | -     |       |       |       |   |
| 3. Gizli Bilgi Uçurma        | ,56** | ,52** | -     |       |       |   |
| 4. Destekleyici Bilgi Uçurma | ,53** | ,45** | ,45** | -     |       |   |
| 5. Bilgi Uçurma (Toplam)     | ,86** | ,78** | ,76** | ,77** | -     |   |
| 6. Örgütsel Bağlılık         | ,19** | ,10*  | ,10*  | ,10*  | ,16** | - |

\*\*p<0.05, \*p<0.01

Tablo 23’ teki bulgular bilgi uçurma ve bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutları açısından incelendiğinde: Bilgi uçurmanın ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Bulgular bilgi uçurma ölçeğinin geneli açısından incelendiğinde: Bilgi uçurma ölçeğinin geneli ile içsel bilgi uçurma boyutu arasında ( $r=.860$ ,  $p<.05$ ), pozitif yönde ve yüksek düzeyde; dışsal bilgi uçurma boyutu arasında ( $r=.787$ ,  $p<.05$ ), pozitif yönde ve yüksek düzeyde; gizli bilgi uçurma boyutu arasında ( $r=.764$ ,  $p<.05$ ), pozitif yönde ve yüksek düzeyde; destekleyici bilgi uçurma boyutu arasında ( $r=.774$ ,  $p<.05$ ), pozitif yönde ve yüksek düzeyde.

Bulgular bilgi uçurma ölçeğinin geneli ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde;

İşsel bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında ( $r=.196$ ,  $p<.05$ ) pozitif yönde ve düşük düzeyde; dışsal bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında ( $r=.102$ ,  $p<.01$ ), pozitif yönde ve düşük düzeyde; gizli bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında ( $r=.104$ ,  $p<.01$ ), pozitif yönde ve düşük düzeyde; destekleyici bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında ( $r=.105$ ,  $p<.01$ ), pozitif yönde ve düşük düzeyde; bilgi uçurma ölçeğinin geneli ile örgütsel bağlılık arasında ( $r=.165$ ,  $p<.05$ ), pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgulardan hareketle bilgi uçurma ve bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu söylenebilir. Ancak analiz sonuçlarına göre bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde küçük bir ilişki olduğu söylenebilir.

Gökçe'nin (2014) Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi konulu çalışmasında bilgi uçurmayı tercih eden ve etmeyen öğretmenlerin okula bağlılıklarının farklı olduğu, bilgi uçuran öğretmenlerin normatif bağlılığının diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu anlamda elde edilen bulguyla farklılık göstermektedir.

Chen ve Lai (2014: 337-338) kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin hangi tür bilgi uçurmaya başvuracaklarını etkilediğini dile getirmiştir. Buna göre yüksek örgütsel bağlılığı olan ve olası zararı fark eden, uzun süredir örgütün üyesi olan kişi işsel bilgi uçurmaya başvurduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütteki yeni çalışanların ise örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu ve küçük düzeydeki yanlış uygulamalar karşısında tepkisiz kalma ya da iş arkadaşlarıyla ya da üstleriyle paylaşabildiklerini söylemiştir.

Street (2011) 'in "Cognitive Moral Development and Organizational Commitment: Two Potential Predictors of Whistle-blowing" konulu çalışmasında da bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada da pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Fakat bu ilişki küçük düzeydedir.

Hook ve ark. (1994) bilgi uçurmanın kişisel, durumsal ve örgütsel faktörlerini araştırdıkları çalışmada, bilgi uçurma davranışında bulunan kişilerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu dile getirmiştir (Akt. Seifert, 2006: 7). Fakat

araştırmadan elde edilen bulgu örgütsel bağlılık ve bilgi uçurma arasındaki ilişkinin pozitif yönde küçük düzeyde olduğunu göstererek adı geçen çalışmayla farklılık göstermektedir.

Miceli ve ark. (1991) örgüte bağlılığı daha çok dış ödüllere bağlı olan çalışanların bilgi uçurmaya başvurmadıkları fakat örgüt içinde güçlü bir pozisyonda olan çalışanların örgüte bağlılığı, gerektiğinde bilgi uçurmaya başvurma sorumluluğunu getirdiğini düşünmüşlerdir. Bu bağlamda örgüte bağlılığın getirdiği sorumluluk gerektiğinde bilgi uçurmayı gerektirmektedir. Bu anlamda elde edilen bulgu bu düşünceyle; bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde ilişki olması nedeniyle farklılık göstermektedir.

## BÖLÜM 5

### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlara, bu sonuçlarla ilgili olarak uygulayıcı ve araştırmacılar için önerilere yer verilmektedir.

#### 5.1. Sonuçlar

İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algıları; bu algıların bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık puanları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaya çalışan bu çalışmada sonuçlar ve tartışma bölümü araştırmanın problemine ve alt problemine uygun olarak verilmiştir.

1. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin içsel bilgi uçurma ve destekleyici bilgi uçurma boyutunda ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde “Katılıyorum”, dışsal bilgi uçurma ve gizli bilgi uçurma boyutunda “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde algılandığı görülmüştür. Bu bağlamda öğretmenlerin bulundukları kurumlarda karşılaştıkları herhangi yanlış, etik dışı ya da kurallara aykırı bir uygulamayı yetkili birimlere bildirmekten çekinmedikleri ve bu konuda kendilerini sorumlu hissettikleri söylenebilir.

2. Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin görüşleri 4 alt boyutta ve ölçeğin genelinde incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin benzer görüşlerde olduğu söylenebilir.

3. Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin görüşleri, bilgi uçurma ölçeğinin 4 alt boyutunda ve ölçeğin genelinde incelendiğinde medeni durum değişkenine göre; gizli ve destekleyici bilgi uçurma boyutunda ve ölçeğin genelinde anlamlı bir farklılık bulunmuş, içsel ve dışsal bilgi uçurma boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Evli öğretmenlerin gizli bilgi uçurma boyutunda, destekleyici bilgi uçurma boyutunda ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde bekar öğretmenlerden daha fazla bilgi uçurmaya davranışında bulunabilecekleri söylenebilir. İçsel ve dışsal bilgi uçurma boyutunda ise evli ve bekar öğretmenler bilgi uçurma konusunda benzer görüşler paylaştıkları görülmüştür.

4. Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin görüşleri, bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde incelendiğinde branş değişkenine göre; içsel bilgi uçurma boyutunda ve ölçeğin genelinde branş öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Dışsal, gizli ve destekleyici bilgi uçurma boyutlarında ise sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin algılarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

5. Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin algılarının, bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde incelendiğinde eğitim düzeyi değişkenine göre; içsel bilgi uçurma boyutunda ve bilgi uçurma ölçeğinin genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği, bilgi uçurmanın diğer alt boyutları olan dışsal, gizli ve destekleyici bilgi uçurma boyutlarında ise farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Lisans düzeyinde eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerin ön lisans düzeyinde eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerden daha fazla puana sahip oldukları görülmüştür.

6. Öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin görüşleri, bilgi uçurma ölçeğinin 4 alt boyutunda ve ölçeğin genelinde incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre; içsel ve gizli bilgi uçurma alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı bir

farklılık olduğu görülmüştür. İçsel bilgi uçurma boyutunda kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalama puanlarının, 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. 1 ile 20 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin yanlış, etik dışı yada kurallara aykırı bir olayla karşılaştıklarında bu durumu okul içindeki üstlerine ve sözlü veya yazılı bildirme durumları, 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerden daha fazla olduğu söylenebilir.

Gizli bilgi uçurma boyutunda ve ölçeğin genelinde kıdemi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl olan öğretmenlerin 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenlerden daha fazla aritmetik ortalama puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir. Kıdemi 6 ile 20 yıl arasında olan öğretmenlerin yanlış, etik dışı ya da kurallara aykırı olaya tanık olduklarında kimliklerini bildirmeden ya da kimliğinin gizli tutulması koşuluyla olayı bildirme durumları, 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenlerden daha fazla olduğu söylenebilir.

Dışsal ve destekleyici bilgi uçurma alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu boyutlarda öğretmenlerin benzer görüşleri paylaştığı söylenebilir.

7. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin genelinde “Çoğu Zaman” düzeyinde algıladığı görülmüştür. Öğretmenlerin çoğunlukla bulundukları kurumda kalma isteği içinde olduğu, yine bulundukları kurumları benimsediği ve kurumları için çaba gösterdiği, kurumun amaç ve değerlerine inandığı söylenebilir.

8. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla örgütsel bağlılık hissetmesinin nedeni erkek öğretmenlerin aile reisi rolünün beraberinde getirdiği sorumlulukla işini kaybetmesi halinde bunun maliyetinin kendisi ve ailesi için yüksek olacağını düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

9. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri incelendiğinde medeni durum değişkenine göre; farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

10. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri incelendiğinde branş değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Branş ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

11. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri incelendiğinde, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Ön lisans, lisans ve yüksek eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri benzerdir. Örgütsel bağlılığı değerlendirmede öğretmenlerin sahip olduğu eğitim seviyesinin belirleyici bir etken olmadığı görülmüştür.

12. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir.

13. Bilgi uçurma ve bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutları açısından incelendiğinde; bilgi uçurmanın ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bilgi uçurma ölçeğinin geneli açısından incelendiğinde: bilgi uçurma ölçeğinin geneli ile içsel bilgi uçurma boyutu, dışsal bilgi uçurma boyutu, gizli bilgi uçurma boyutu ve destekleyici bilgi uçurma boyutlarının her biri ile arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

14. Bilgi uçurma ölçeği geneli ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde; içsel bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde; dışsal bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında, pozitif yönde ve düşük düzeyde; gizli bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında, pozitif yönde ve düşük düzeyde; destekleyici bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında, pozitif yönde ve düşük düzeyde; bilgi uçurma ölçeğinin geneli ile örgütsel bağlılık

arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu anlamda bilgi uçurma ve bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu söylenebilir. Ancak analiz sonuçlarına göre bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde küçük bir ilişki olduğu söylenebilir.

## **5.2. Öneriler**

Öneriler çalışma sonucunda elde edilen bulgular ve sonuçlarından yararlanılarak, okullarda daha verimli bir şekilde eğitim öğretim yapılabilmesi ve bundan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlaması amacıyla hazırlanmıştır.

### **5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler**

- Okullarda kurallara aykırı veya etik dışı yanlış uygulamalarla karşılaşmamak için bu gibi uygulamaların farkında olmak ve bu uygulamaları önleyebilmek amacıyla okul müdürlerine ve tüm okul çalışanlarına gerekli hizmet içi eğitim verilmelidir.
- Bilgi uçurma konusunda farkındalık yaratmak ve bilgilendirmek için çeşitli çalışmalar yapılabilir. Bu sayede okullarda oluşabilecek yanlışların önüne geçilebilir.

### **5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

- Öğretmenlerin bilgi uçurma ilişkin algılarında branş değişkenine göre ölçeğin genelinde ve içsel bilgi uçurma boyutunda branş öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bilgi uçurma ölçeği için bu farklılığın neden kaynaklandığı ile ilgili yeni bir araştırma yapılabilir.
- Öğretmenlerin bilgi uçurma ilişkin algılarında medeni durum değişkenine göre ölçeğin genelinde ve gizli ve destekleyici bilgi uçurma alt boyutlarında evli öğretmenlerin bilgi uçurmaya davranışına yönelik algılarının bekar öğretmenlerden daha olumlu olmasının neden kaynaklandığı ile ilgili araştırma yapılabilir.

- Öğretmenlerin bilgi uçurma ilişkin algılarında eğitim düzeyi değişkenine göre ölçeğin genelinde ve içsel bilgi uçurma boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin bilgi uçurma ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerden daha olumlu olmasının neden kaynaklandığı ile ilgili yeni bir araştırma yapılabilir.
- Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının kadın öğretmenlerden daha olumlu olmasının nedenlerine yönelik araştırma yapıp kadın öğretmenlerin de örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının daha olumlu hale getirilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.
- Öğretmenlerin bilgi uçurma ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre ölçeğin genelinde ve içsel ve gizli bilgi uçurma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. 1 ile 20 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin içsel bilgi uçurmaya yönelik algılarının 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden daha fazla olmasının; kıdemi 6 ile 20 yıl arasında olan öğretmenlerin gizli bilgi uçurmaya ve bilgi uçurmanın geneline yönelik algılarının kıdemi 21 yıl ve üzeri olanlardan daha olumlu olmasının nedenlerine yönelik araştırma yapılabilir.
- Bilgi uçurma ve bilgi uçurmanın alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bulunan ilişkinin neden kaynaklandığı ile ilgili yeni bir araştırma yapılabilir.
- Nicel yöntemlerin kısıtları göz önünde tutulduğunda, nitel araştırma yöntemlerinden (görüşme, odak grup çalışması, gözlem vb.) de yararlanılarak öğretmenlerin bilgi uçurma ve örgütsel bağlılığa ilişkin algıları konusunda daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
- Bilgi uçurma konusunda eğitim alanında çok az uygulama yapılmıştır. Eğitim alanında uygulama yapıp, farklı açılardan değerlendirilebilir. Böyle bir çalışma değişik bakış açılarının ortaya çıkmasını ve konunun daha fazla irdelenmesini sağlayabilir.
- Bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilkokullarında gerçekleştirilmiştir. Aynı çalışma özel ilkokullarda

uygulanıp iki eğitim kurumu arasındaki benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulabilir.

- Bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki öğretmenlerin algılarına göre belirlenmiştir. Aynı araştırma okul yöneticilerinin görüşlerine göre de yapıp öğretmen ve yönetici algıları karşılaştırılabilir.
- Araştırma İzmir iline bağlı yedi ilçede gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin bilgi uçurma ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını inceleyen araştırmaların, farklı coğrafi bölgelerde ve de ülke genelinde yapılması faydalı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Aksu, A., & Balcı, Y. (2009). Genel Liselerde Örgütsel Bağlılık Ve Dönüşümsel Liderlik. **E- Journal of New World Sciences Academy Education Sciences**. Cilt 4. Sayı 4. 1468-1480.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki Ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing. **Mercek Dergisi**. Cilt 1. Sayı 13. 1-13.
- Australian Parliament Senate Select Committee (1994). In the Public Interest: Report of the Senate Select Committee on Public Interest Whistleblowing. Senate Printing Unit, Canberra.
- Avcı, N., & Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**. Cilt 20. Sayı 1. 33-44.
- Aydın, U. (2002-2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt 2. Sayı 2. 79-100.
- Bakar, S. (2012). Çalışanların İş Yerindeki Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel bağlılık. *Nobel Yayınevi, Ankara*.
- Balay, R. (2014). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Balcı, A. (2011). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, Y. (2009). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen Ve Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı İle Yöneticilerin Öğretimsel Liderlik Ve Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkilerin Analizi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi.
- Barnett, T. (1992). A preliminary Investigation Of The Relationship Between Selected Organizational Characteristics And External Whistleblowing By Employees. **Journal of Business Ethics**. Cilt 11. Sayı 12. 949. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/198002771?accountid=10527> (14.10.2014)

- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. Sayı 59. 125-139
- Beycioğlu, K. ve Uslu, B. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Müdürlerin Paylaşılan Liderlik Roller Arasındaki İlişki. **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt: 32. Sayı: 2. 323-345.
- Bok, S. (1980). Whistleblowing and Professional Responsibilities. In *Ethics Teaching in Higher Education*. Georgia Institute of Technology. Springer US.
- Bouville, M. (2007). Whistleblowing and Morality. *Journal of Business Ethics*. 81. 579-585. DOI: 10.1007/s10551-007-9529-7
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**. Cilt 44. Sayı 511. 55-74.
- Bursalioglu, Z. (1987). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları Ve Yorum**. Ankara: Pegem Akademi.
- Callahan, E. S., & Collins, J. W. (1992). Employee Attitudes Toward Whistleblowing: Management and Public Policy Implications. *Journal of Business Ethics*. Cilt 11. Sayı 12. 939-948.
- Casematis, P. G., & Wortley, R. (2013). Prediction of Whistleblowing or Non-Reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. **Journal of Business Ethics**. Cilt 117. Sayı 3. 615-634.
- Celep, Konaklı (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kuraldışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. **E-uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi**. Cilt 3. Sayı 4. 65-88.
- Ceylan, A., ve Demircan, N. (2002). Çalışanların Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. **İÜ İşletme Fakültesi Dergisi**. Cilt 31 Sayı 1. 1-13.
- Chen, C. P., ve Lai, C. T. (2014). To Blow or Not to Blow The Whistle: The Effects of Potential Harm, Social Pressure and Organisational Commitment on Whistleblowing Intention and Behaviour. **Business Ethics: A European Review**. Cilt 23. Sayı 3. 327-342.

- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment. **Journal of Occupational Psychology**. Cilt 53. Sayı 1. 39-52.
- Cook, K. L. (2008). Whistleblowing: Is it Good for an Organization?. **IEEE Antennas and Propagation Magazine**. Cilt 6 Sayı 50. 188-189.
- Coşkuner, S., & Yertutan, C. (2009). Kurum Ev İdaresi Alanında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt 27. Sayı 2. 1-18.
- Çakır, A. (2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, M. Ö. (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çiğdem (2013).Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. **SDÜ SBE Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı**. Sayı 1. 93-109 .
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. **Academy of Management Review**. Cilt 10 Sayı 4. 823-836.
- Duska, R. (1990). Whistleblowing and Employee Loyalty. **Contemporary Issues in Business Ethics**, 142-147.
- Dworkin, T. ve Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. **Journal of Business Ethics**, Cilt 17. Sayı 12. 1281-1298.
- Eaton, T. V., Akers, M. (2007). Whistleblowing and Good Governance. *The Cpa Journal*. Cilt: 77. Sayı: 6. 66-71.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu ili Örneği). Yayınlanmış Doktora Tezi, Abant izzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, H. (2006). Resmi-Özel ilköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişki (İstanbul Örneği).Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Eren, E.(2010). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi.12, 81-94.
- Esen, Kaplan (2012).İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması: Whistleblowing. **DEÜ SBE Dergisi**. Cilt 14. Sayı 2. 33-52.
- Gökçe, A. T. (2014). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**. 22: 261-282.
- Gökçe, A. T., & Oğuz, E. (2015a). Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Tercihleri ile Kültürel Değerleri Arasındaki İlişki. **Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt 5. Sayı 1.
- Gökçe, A. T., & Oğuz, E.(2015b). Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler. **Sakarya University Journal of Education**. Cilt 5. Sayı 1. 55-69.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Anadolu Üniversitesi.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. **Ege Akademik Bakış**. Cilt 2. Sayı 1. 37-56. <file:///C:/Users/qwerty/Downloads/54da185d0cf2970e4e7db426.pdf>
- Günce, S. (2013). İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Gümüştekin, E.G. ve Emet, C., (2009). Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerine Etkileşimi. <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/17/90-116.pdf>. (20.02.2015) 1-25.
- Henik, E. (2008). Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistle-Blowers. **Journal of Business Ethics**. Cilt 80. 111-119.
- Hersh, M.A.(2002). Whistleblowers- Heroes or Traitors? : Individual and Collective Responsibility for Ethical Behaviour. **Annual Reviews in Control**. Cilt 26. 243-262.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the Development Of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 555-573.
- İlsev, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Jensen, J. V. (1987). Ethical Tension Points In Whistleblowing. **Journal of Business Ethics**. Cilt 6. Sayı 4. 321-328.
- Jubb, P.B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21: 77-94.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organizations. **American Sociological Review**. 449-517.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*. Cilt 98. Sayı 3. 513-530.
- Karadeniz, D. (2010). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık ve Örgütte Kalma Niyeti Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2013). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Keenan, J. P. (2007). Comparing Chinese and American Managers on Whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Cilt 19. Sayı 2. 85-94.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 8. Sayı 28. 200-211.
- Kul, M., Güçlü, M., (2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. Cilt 7. Sayı 2 1021-1038.
- Kurtulmuş, M., Kinay, İ., Gündaş, A. (2012). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yönetici Kaynaklı Sorunlara Göre İncelenmesi. **The Journal of Social Science Studies**. Cilt:5, Sayı:7, 365-374.
- Larmer, R. A. (1992). Whisblowing and Employee Loyalty. *Journal of Business Ethics*. Cilt 11. Sayı 2. 125-128.
- Mahmutoğlu, A. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MacGregor, J., Robinson, M., ve Stuebs, M. (2014). Creating an Effective Whistleblowing Environment. *Strategic Finance*. Cilt 96. Sayı 3. 35-40.
- McMahon, B. (2007). Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control.

- Menk, K. B. (2011). The impact of materiality, personality traits, and ethical position on whistle-blowing intentions. (3487681, Virginia Commonwealth University). ProQuest Dissertations and Theses, 98-n/a. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/913385226?accountid=10527.913385226> (09.03.2015)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**. Cilt 1 Sayı 1. 61-89.
- Meyer, J.P., ve Allen, N.J. (1997). Commitment In The Workplace, Theory, Research And Application. Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis And Re-Conceptualization. **Human Resource Management Review**. Cilt 20. Sayı 4. 283-294.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why?. **Industrial & Labor Relations Review**. Cilt 45. Sayı 1. 113-130.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.M. (1982). **Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover**. New York: Academy Press.
- Nartgün, Ş. S., Menep, İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak İdil Örneği. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 288-316.
- Near, J.P. ve Miceli, M.P. (1985). Organizational Dissidence : The Case of Whistleblowing. **Journal of Business Ethics**. Sayı:4, 1-16.
- Near, J.P and Miceli, M.P. (1996). Whistleblowing: Myth and Reality. **Journal of Management**. Cilt 22 Sayı 3. 507-526.
- Okçu, V. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Yıldırma (mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- O'Reilly, C.; Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*. Cilt 71. Sayı 3. 492-499.

- Öksüz, Y., İci, A. (2012). İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*. Cilt 5. Sayı 4. 161-182.
- Özdemir, M. (2013). Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği)\* Public High Schools Teachers' Opinions on Organizational Dissent (Sample of Ankara Province). **Education**, Cilt 38. Sayı 168.
- Özler, D., Atalay, C.G., Şahin, M.D. (2010). Whistleblowing. *D. E. Özler (Ed.). Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. İstanbul: Ekin Yayın Evi.
- Paker, N. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimle Enstitüsü.
- Pelit, E., & Güçer, E. (2005). Ticaret ve turizm meslek dersi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algılamaları. **II. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**. 18-19 Kasım 2005, 71-85.
- Pelit, E., & Güçer, E. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ve öğretmenleri etik dışı davranışa yönelten faktörlere ilişkin algılamaları. **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 2. 95-119.
- Ravishankar, L. (2003). Encouraging internal whistleblowing in organizations. The Markula Center for Applied Ethics. Retrieved from. <http://www.scu.edu/ethics/publications/submitted/whistleblowing.html> (17.11.2014)
- Saldamlı, A. (2009). **İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı**. Ankara: Detay Yayıncılık
- Sayğan, S. (2011). Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Sayğan, Bedük (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, **DEÜ SBE Dergisi**, Cilt: 28 Sayı 1. 1-23.
- Seifert, Deborah L. (2006). **The Influence Of Organizational Justice on The Perceived Likelihood of Whistleblowing**. Washington State University of Business, Doctor of Philosophy.

- Selvitopu, A., Şahin, H., (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt 14. Sayı 2. 171-189.
- Sökmen, A. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sıgır, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:7 Sayı:2, 261-278.
- Street, M. D. (2011). Cognitive moral development and organizational commitment: Two potential predictors of whistle-blowing. **Journal of Applied Business Research (JABR)**. Cilt 11 Sayı 4. 104-110.
- Tayfun, A. P. K. ve Yazıcıoğlu, İ.(2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 9 Sayı 4.
- TDK (2006). Güncel Türkçe Sözlük. [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)
- Transparecny International. (2009). The Anti-Corruption Plain Language Guide. [http://www.transparency.org/whatwedo/pub/the\\_anti\\_corruption\\_plain\\_language\\_guide](http://www.transparency.org/whatwedo/pub/the_anti_corruption_plain_language_guide) (21.02.2015)
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Sayı 9. Cilt 4. 179-200.
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Malatya.
- Uğurlu, C.T., Sincar, M., Çınar, K., (2013). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi. **Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt 15, Sayı: 1, 266-281.

- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt 10. Sayı 1.
- Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and organizational social responsibility: A global assessment*. Ashgate Publishing, Ltd..
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları Ve Değerleri. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, A., & İpli, Ö. G. F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt 14. Sayı 1.
- Yılmaz, E. ve Kurşun, A.T., (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okullardaki Farklılık Yönetimi Anlayışı Açısından İncelenmesi. **Akademik Bakış Dergisi**. Sayı:38. <http://www.akademikbakis.org/eskisine/38/46.pdf> (20.04.2014)
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2009). Öğretmen Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar İle İlgili Görüşleri. **İş Ahlakı Dergisi**. Cilt 2 Sayı 2. 71-88. [http://www.izka.org.tr/files/Mevcut\\_Durum\\_Analizi.pdf](http://www.izka.org.tr/files/Mevcut_Durum_Analizi.pdf)
- Zhang, J., Chiu, R. ve Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical Evidence and implications. **Journal of Business Ethics**. Cilt 88. Sayı 1. 25-41.

## **EKLER**

1. Araştırma İzni
2. Araştırma Ölçeği
3. Kullanılan Ölçeklerin İzinleri
4. Araştırmanın Yapıldığı Okul Listesi

## EK-1 ARASTIRMA İZNI



T.C.  
İZMİR VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877/604.01.02/1092829

13/03/2014

Konu: Ayşegül KIZILTAŞ  
Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)  
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 04/03/2014 tarih ve 596 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşegül KIZILTAŞ'ın "İzmir İli İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Buca, Gaziemir, Karşıyaka, Foça, Seferihisar, Bergama, Ödemiş İlçelerinde bulunan ekli listedeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istediği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen ilçelerin ek listede belirtilen okullarında, araştırmanın 2013-2014 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınızı arz ederim.

Vefa BARDAKCI  
Müdür

OLUR  
13/03/2014  
Mustafa ERDOĞAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza  
Aşağıda Aynıdır.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5'inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Hükümet Konakları C Blok Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR  
Elektronik Adı: izmir.meb.gov.tr  
e-posta: strateji35\_1@izmir.meb.gov.tr

Tel: (0 232) 477 21 38  
Faks: (0 232) 477 21 07

**EK-2**  
**İZMİR İLİ İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN**  
**ALGILARINA GÖRE BİLGİ UÇURMA VE ÖRGÜTSEL**  
**BAĞLILIK**

**Değerli Öğretmenlerimiz;**

Bu araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Deneticiliği Yüksek Lisans Programında yürütülen “İzmir İli İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri” konulu yüksek lisans tezi ile ilgili çalışmaları kapsamaktadır.

Elinizdeki anket yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacak olup, elde edilen bilgiler hiçbir kurum ya da kişiye verilmeyecektir. Lütfen anket formuna isminizi yazmayınız. Aşağıdaki sorulara ne kadar samimi, ciddi, dikkatli ve gerçekçi cevaplar vererseniz araştırmamızın geçerliliği ve güvenilirliği o oranda artacaktır.

Anketimiz üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde siz değerli öğretmenlerimizin kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde bilgi uçurma ile ilgili sorular bulunmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise örgütsel bağlılık ile ilgili sorular yer almaktadır. Lütfen soruları dikkatli okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneğe (X) işareti koyunuz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız ve her bir soru için tek bir seçeneği işaretleyiniz.

Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

Danışman: Doç. Dr. Ali AKSU

Ayşegül KIZILTAŞ  
 Dokuz Eylül Üniv. Eğitim Bilimleri  
 AnaBilim Dalı  
 Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği  
 Yüksek Lisans

## BİLGİ UÇURMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

*Bu ölçeğin amacı bilgi uçurma ve örgütsel bağlılığınızla ilgili durumunuzu belirlemek olup, yüksek lisans tez çalışmamın bir parçasıdır. Bu nedenle lütfen, aşağıda boş bırakılan yerlerle ilgili bilgileri samimiyetle ve eksiksiz tamamlayınız. Verdiğiniz yanıtlar bireysel olarak değerlendirilmeyecek, katılımcıların genel eğilimlerini ortaya konan istatistikler kullanılacak ve yanıtlarınız hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Değerli zamanınızdan ayırarak getirdiğiniz katkı için teşekkür ederim.*

*Ayşegül Kızıltaş (aysegul-kiziltas@hotmail.com)*

*Danışman – Doç.Dr. Ali Aksu (ali.aksu@deu.edu.tr)*

## KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümde, bireysel durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen, her madde için durumunuza uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

### 1)Cinsiyetiniz:

( ) Kadın / ( ) Erkek

### 2)Medeni Durumunuz:

( ) Evli / ( ) Bekar

### 3)Eğitim Düzeyiniz:

( ) Önlisans

( ) Lisans

( ) Lisansüstü

### 4)Branşınız:

( ) Sınıf Öğretmenliği

( ) Branş Öğretmenliği

### 5)Mesleki Kıdeminiz:

( ) 1-5 Yıl

( ) 6-10 Yıl

( ) 11-15 Yıl

( ) 16-20 Yıl

( ) 21 Yıl ve üzeri

### BİLGİ UÇURMA ÖLÇEĞİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyarak size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine (X) koyarak içtenlikle cevaplayınız.

| BİLGİ UÇURMA                                                                                                                                   | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|---------------------|-------------|---------------------|
| 1) Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.                                                                |                         |              |                     |             |                     |
| 2) Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan yada gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.                                        |                         |              |                     |             |                     |
| 3) Bu olayı ( resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm. |                         |              |                     |             |                     |
| 4) Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticiye bildiririm.                                                                                     |                         |              |                     |             |                     |
| 5) İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum grubu/kurumu/ birimi belirterek olayı bildiririm.                                                     |                         |              |                     |             |                     |
| 6) Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.                                                                                           |                         |              |                     |             |                     |
| 7) Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.                                                                      |                         |              |                     |             |                     |
| 8) Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.                                                                  |                         |              |                     |             |                     |
| 9) Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.                                                                                       |                         |              |                     |             |                     |
| 10) Bu olayı (resmi bir işlem yapılmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.                            |                         |              |                     |             |                     |
| 11) Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.                                                                     |                         |              |                     |             |                     |
| 12) Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.                                                                               |                         |              |                     |             |                     |
| 13) Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.                                                                                           |                         |              |                     |             |                     |
| 14) Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.                                                                   |                         |              |                     |             |                     |
| 15) Bu tür durumları sözel olarak kime iletmemiz isteniyorsa doğrudan ona iletirdim.                                                           |                         |              |                     |             |                     |
| 16) Kurum içinde kullandığımız prosedürlere(tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildirirdim.                                 |                         |              |                     |             |                     |

Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim.

| <b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b>                                                                                                            | <b>Hiçbir zaman</b> | <b>Nadiren</b> | <b>Bazen</b> | <b>Çoğu zaman</b> | <b>Her Zaman</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|--------------|-------------------|------------------|
| 1) Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.                       |                     |                |              |                   |                  |
| 2) Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.                 |                     |                |              |                   |                  |
| 3) Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duyguya taşıyorum.                                                       |                     |                |              |                   |                  |
| 4) Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının olu şu beni buraya bağlı kılıyor.                                                        |                     |                |              |                   |                  |
| 5) Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.                                         |                     |                |              |                   |                  |
| 6) Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.                                                  |                     |                |              |                   |                  |
| 7) Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.                                                                       |                     |                |              |                   |                  |
| 8) Okul müdürümüzün çabalarım destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.                    |                     |                |              |                   |                  |
| 9) Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.                                           |                     |                |              |                   |                  |
| 10) Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.                                                      |                     |                |              |                   |                  |
| 11) Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.                                     |                     |                |              |                   |                  |
| 12) Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.            |                     |                |              |                   |                  |
| 13) Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor. |                     |                |              |                   |                  |
| 14) Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.                          |                     |                |              |                   |                  |
| 15) Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.                           |                     |                |              |                   |                  |
| 16) Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.                             |                     |                |              |                   |                  |
| 17) Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.                                            |                     |                |              |                   |                  |

### EK- 3

Mehmet Üstüner'in “ Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” adlı anketi gönderdiği yazılı izindir.

Re: örgütsel bağlılık ölçeği



Mehmet Üstüner (mehmet.ustuner@inonu.edu.tr) [Kişilere ekle](#) 06.01.2014

Kime: ayşegül kızıltaş

Sayın Kızıltaş, bahsi geçen ölçeği yapacağınız çalışmada kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmemektedir, kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar ve başarılar dilerim.  
Doç. Dr. Mehmet Üstüner

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "ayşegül kızıltaş" <aysegul-kiziltas@hotmail.com>

Kime: mustuner@inonu.edu.tr

Gönderilenler: 5 Ocak Pazar 2014 21:02:35

Konu: örgütsel bağlılık ölçeği

Sayın Üstüner;

Ben Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ayşegül Kızıltaş. Tez danışmanım Doç.Dr. Ali Aksu'dur. Tez çalışması kapsamında eğer uygun görürseniz örgütsel bağlılık ölçeğinizden yararlanmak isterim.

Şimdiden teşekkür ederim.

İyi çalışmalar.

Tuğba Konaklı'nın "Bilgi Uçurma Ölçeği" anketini gönderdiği yazılı izindir.

Re: Tez Ölçeği ↑ ↓ ↻

---



**TUĞBA KONAKLI** (tkonakli06@gmail.com) [Kişilere ekle](#) 15.11.2013

Kime: ayşegül kızıltaş

Sayın Kızıltaş,

ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

TuğbaK KONAKLI

14 Kasım 2013 21:58 tarihinde ayşegül kızıltaş <[aysegul-kiziltas@hotmail.com](mailto:aysegul-kiziltas@hotmail.com)> yazdı:

Sayın KONAKLI ;

Ben Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü , Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşegül Kızıltaş. Tez danışmanım Anabilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Ali Aksu'dur.

Tez konum sizin de üzerinde çalıştığınız bilgi uçurma (whistleblowing) hakkındadır. Eğer uygun görürseniz ölçeğinizden yararlanmak istemekteyim.

Yardımlarınız için teşekkür ederim. İyi çalışmalar.

İletişim Bilgileri: [aysegul-kiziltas@hotmail.com](mailto:aysegul-kiziltas@hotmail.com)

**EK-4**  
**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN BİLGİ UÇURMA VE**  
**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**  
**KONULU ARAŞTIRMADA ÖLÇEK UYGULANACAK**  
**OKULLARIN LİSTESİ**

| Sıra No | Okulun Adı                           | İlçe        | İl    |
|---------|--------------------------------------|-------------|-------|
| 1       | 30 Ağustos İlkokulu                  | Buca        | İzmir |
| 2       | 23 Nisan İlkokulu                    | Buca        | İzmir |
| 3       | Ahmet Kutsi Tecer İlkokulu           | Buca        | İzmir |
| 4       | Şehit Astsubay Ümit Başaran İlkokulu | Buca        | İzmir |
| 5       | Vali Rahmi Bey İlkokulu              | Buca        | İzmir |
| 6       | Müşerref Mahmut Tinas İlkokulu       | Buca        | İzmir |
| 7       | Ali Kuşçu İlkokulu                   | Buca        | İzmir |
| 8       | Ali Rıza Efendi İlkokulu             | Buca        | İzmir |
| 9       | Sabiha Gökçen İlkokulu,              | Gaziemir    | İzmir |
| 10      | Emlakbankası Gazikent İlkokulu       | Gaziemir    | İzmir |
| 11      | Yahya Kemal Beyatlı İlkokulu         | Gaziemir    | İzmir |
| 12      | Cumhuriyet İlkokulu                  | Karşıyaka   | İzmir |
| 13      | Özbey İlkokulu                       | Karşıyaka   | İzmir |
| 14      | Mustafa Reşit Paşa İlkokulu          | Karşıyaka   | İzmir |
| 15      | Şair Eşref İlkokulu                  | Karşıyaka   | İzmir |
| 16      | Zübeyde Hanım İlkokulu               | Karşıyaka   | İzmir |
| 17      | Bedia Midilli İlkokulu               | Foça        | İzmir |
| 18      | Reha Necla İlkokulu                  | Foça        | İzmir |
| 19      | Atatürk İlkokulu                     | Seferihisar | İzmir |
| 20      | Ulamış İlkokulu                      | Seferihisar | İzmir |
| 21      | Fevzipaşa İlkokulu                   | Bergama     | İzmir |
| 22      | İsmail Hakkı Pamukçu İlkokulu        | Bergama     | İzmir |
| 23      | Ali Rıza Eroğlu İlkokulu             | Bergama     | İzmir |
| 24      | İstiklal İlkokulu                    | Ödemiş      | İzmir |
| 25      | Atatürk İlkokulu                     | Ödemiş      | İzmir |

Toplam 25 okul ismi içermektedir.