

The Relationship between Teachers' Reasons for Whistleblowing, Organizational Cynicism and Identification: A Path Analysis Study

Ahmet KAYA, Kahramanmaraş Sutcu Imam University, ORCID ID: 0000-0001-8899-9178

Ahmet GÖÇEN, Harran University, ORCID ID: 0000-0002-9376-2084

Mehmet UZUN, Kahramanmaraş Sutcu Imam University, ORCID ID: 0000-0003-2786-5533

Abstract

In this study, it was aimed to examine the relationship between the reasons for teachers' whistleblowing behavior and their organizational cynicism and organizational identification perceptions. The research, which was carried out within a correlational research model, consisted of 9843 teachers working in public kindergartens, primary, secondary and high schools in the Dulkadiroğlu and Onikisubat districts of Kahramanmaraş in the academic year of 2020-2021. The sample consisted of 594 teachers selected in line with multistage sampling from the schools in this universe. The data of the study were obtained by using the "Causes of Whistleblowing Scale", "Organizational Cynicism Scale" and "Organizational Identification Scale". Structural equation model was used to evaluate the relationships between the variables. As a result of the research, it was concluded that organizational identification and cynicism perceptions of teachers showed significant relationships with some of whistleblowing dimensions. Organizational identification was found to be predictive of moral and professional values along with organizational benefit while cognitive and behavioral cynicism was found to be significant predictors of fear of retaliation. It was found positive and low-level relationship between cognitive, behavioral cynicism and fear of retaliation (a whistleblowing dimension), and between organizational identification, moral and professional values and, organizational benefit (whistleblowing dimensions). It has been concluded that as the degree of identification of teachers with their organizations increases, whistleblowing behaviors due to moral and professional values and organizational benefit may get prevalent, and as their cognitive and behavioral cynicism increases, so does their fear of retaliation.

Keywords: whistleblowing, reasons for whistleblowing, organizational cynicism, organizational identification, teacher



Inonu University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 23, No 1, 2022
pp. 207-224
DOI:10.17679/inuefd.992293

Article Type
Research Article

Received
07.09.2021

Accepted
21.04.2022

Suggested Citation

Kaya, A., Göçen, A. & Uzun, M. (2022). The relationship between teachers' reasons for whistleblowing, organizational cynicism and identification: A path analysis study, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(1), 207-224. DOI: 10.17679/inuefd.992293

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Employees are one of the most important factors affecting the internal environment and atmosphere of the organization (Önder, Akçıl & Cemaloğlu, 2019). Employees of educational organizations may develop different attitudes towards their institutions as a result of changing management style or unexpected events. The positive management style in the school may increase the organizational identification levels of the teachers while the increase in toxic behaviors in the organization may cause organizational cynicism. The emergence of malpractices or the presence of unethical behaviors at school may cause an increase in the whistleblowing behavior of the teachers. In this respect, it is important to examine the relationship between identification, cynicism, and the reasons for whistleblowing according to teachers' perceptions in order to establish a healthier school culture. People with a high level of identification with their institutions are expected to have high whistleblowing attitudes. To Liu et al. (2018), wrongdoings in the institution damage not only the reputation and functioning of the institution but also the self-esteem of people who are highly identified with their institution. In addition, an employee who does not believe in sincerity of the institution criticizes and thinks pessimistically about it exhibits a cynical attitude (Demir, 2021). Therefore, cynicism can help explain whistleblowing intentions (Culiberg & Mihelič, 2017). According to the Council of Europe report (2015), when right management is not established in the society regarding whistleblowing, this may lead to distrust and cynicism regarding the value of social participation.

Purpose

In this study, it was aimed to examine the relationships between the reasons of teachers' whistleblowing behavior and organizational cynicism and organizational identification, and it was thought that the findings would be important in terms of establishing a healthy school culture.

Method

The research is a quantitative study which was carried out as the correlational research model. Correlational studies aim to determine the degree and level of the relations between the variables. Within the scope of this study, the relationship between the reasons of teachers' whistleblowing behavior and their organizational cynicism attitudes and organizational identification levels were examined. The population of the research consisted of 9843 teachers working in public kindergartens, primary schools, secondary schools, and high schools in the central districts of Kahramanmaraş province-Dulkadiroğlu and Onikisubat- in the 2020-2021 academic year, and the sample consisted of 594 teachers selected in line with multistage sampling from the schools in the universe. The data of the study were collected by using the "Causes for Whistleblowing Scale", "Organizational Cynicism Scale" and "Organizational Identification Scale". To evaluate the relationships between the variables in the same model, structural equation modeling was used.

Findings

Correlation results show that there is a low level of positive and significant relationship between fear of retaliation and affective ($r=.21$) and behavioral cynicism ($r=.26$), and a moderate relationship between fear of retaliation and cognitive cynicism($r=.30$). It is found low-level

negative and significant relationships between organizational benefit and cognitive ($r=-.10$) and affective cynicism ($r=-.13$); between moral and professional values and affective cynicism ($r=-.11$). There is no significant relationship between organizational benefit and behavioral cynicism, and also between moral and professional values and cognitive and behavioral cynicism. Finally, while there is a low level of positive relationship between organizational identification and organizational benefit ($r=.22$) along with moral and professional values ($r=.24$), there is no significant relationship between organizational identification and fear of retaliation. When the result of the study was examined only in terms of organizational identification and organizational cynicism, a moderate negative relationship was found between the two concepts.

Path analysis results show that organizational identification significantly predicts moral and professional values and organizational benefit dimensions of reasons for whistleblowing ($p<.05$). Cognitive and behavioral cynicism dimensions were also found to significantly predict the fear of retaliation dimension of reasons for whistleblowing ($p<.05$). It was determined that affective cynicism was not a significant predictor for whistleblowing dimensions; cognitive and behavioral cynicism were not significant predictors of organizational benefit and moral and professional values ($p>.05$). The dimensions of organizational cynicism and organizational identification together explain 6% of the variance in moral and professional values, 7% of the variance in organizational benefit, and 14% of the variance in the fear of retaliation. The direct correlation coefficients between the variables show that there is a positive and low-level relationship between organizational identification and the related sub-dimensions of reasons for whistleblowing. Cognitive and behavioral cynicism showed a positive and low correlation with fear of retaliation. Standardized regression loads of moral and professional values and organizational benefit dimensions on organizational identification were estimated to be .23 for both. The standardized regression loads of the fear of retaliation dimension on cognitive and behavioral cynicism were estimated as .24 and .18, respectively. These values indicate that a one-unit change in organizational identification scores can cause a .23-point change in moral and professional values and organizational benefit. Again, a one-unit change in cognitive cynicism score causes a .24-point change in fear of retaliation, a one-unit change in behavioral cynicism causes .18-point change in fear of retaliation.

Discussion & Conclusion

As a result of the research, it was concluded that organizational identification and cynicism dimensions showed significant relationships with different dimensions of the reasons for whistleblowing behavior. Organizational identification was found to be significant predictors for moral and professional values and organizational benefit dimensions while cognitive and behavioral cynicism were found to be significant predictors for fear of retaliation. The results in line with correlation and path analysis show that the increase or decrease in organizational identification in teachers can increase or decrease whistleblowing behaviors based on moral and professional values and organizational benefits. In other words, increasing the identification of teachers with their organizations predicts the whistleblowing behaviors based on moral and professional values and organizational benefits. The results also show that an increase in cognitive and behavioral cynicism may increase teachers' fear of retaliation. In other words, the increase in cognitive and behavioral cynicism may cause more fear of retaliation and prevent the display of whistleblowing behavior.

Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerinin Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme ile Olan İlişkisi: Bir Yol Analizi Çalışması

Ahmet KAYA, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0001-8899-9178

Ahmet GÖÇEN, Harran Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-9376-2084

Mehmet UZUN, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-2786-5533

Öz

Bu çalışmada öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı nedenleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Korelasyonel araştırma modeline göre desenlenen araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde (Dulkadiroğlu ve Onikişubat) bulunan kamu anaokulu, ilkokulu, ortaokulu ve liselerinde görev yapan 9.843 öğretmen, örneklemini ise evren içerisindeki okul kademelerinden çok aşamalı örneklem doğrultusunda belirlenen 594 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın verileri "Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği", "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Aynı modelde değerlendirebilmek amacıyla değişkenler arasındaki ilişkiler, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yol analiziyle incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerdeki örgütsel özdeşleşme ve sinizmin, bilgi uçurma davranışı nedenlerinin farklı boyutlarıyla anlamlı ilişkiler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin, ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar boyutları üzerinde; bilişsel ve davranışsal sinizmin de misilleme kaygısı boyutu üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar (bilgi uçurma boyutları) arasında; bilişsel ve davranışsal sinizmle de misilleme kaygısı (bilgi uçurma boyutu) arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşme dereceleri arttıkça, ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar nedeni bilgi uçurma davranışlarının artabileceği, bilişsel ve davranışsal sinizmleri arttıkça da misilleme kaygılarının artabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: bilgi uçurma, bilgi uçurma nedenleri, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, öğretmen



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 23, Sayı 1, 2022
ss. 207-224

DOI:10.17679/inuefd.992293

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi
07.09.2021

Kabul Tarihi
21.04.2022

Önerilen Atıf

Kaya, A., Göçen, A. & Uzun, M. (2022). Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerinin örgütsel sinizm ve özdeşleşme ile olan ilişkisi: Bir yol analizi çalışması. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 207-224. DOI: 10.17679/inuefd.992293

Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerinin Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme ile Olan İlişkisi: Bir Yol Analizi Çalışması

Çalışanlar, etkili liderler ile amaç birliği yaptıklarında kurumlarına ruh ve anlam veren varlıklar haline dönüşürler. Kurumlarda çalışanlar, kurumun iç çevresini ve atmosferini etkileyen en önemli aktörlerden biridir (Önder, Akçıl ve Cemaloğlu, 2019). Eğitim örgütü çalışanları, değişen yönetim tarzı veya beklenmedik olaylar neticesinde kurumlarına karşı farklı tavırlar geliştirebilirler. Okulda gelişen olumlu yönetim tarzı, öğretmenlerin örgütsel özdeşleme düzeylerini artırabileceği gibi kurumda toksik davranışların artması örgütsel sinizme sebebiyet verebilir. Okulda yanlış uygulamaların baş göstermesi veya etik dışı davranışların görülmeye başlanması da çalışanlarda bilgi uçurma davranışlarının artmasına neden olabilir. Bu açıdan öğretmenlerin algılarına göre özdeşleşme, sinizm ve bilgi uçurma nedenleri arasındaki ilişkinin irdelenmesi okul kültürünün daha sağlam temellere oturması için rehber işlevi görebilir.

Örgüt kültürü, bilgi uçurma sisteminin etkinliğini arttırmada önemli bir role sahiptir (Wozir ve Yurtkoru, 2017). Olumlu örgüt kültürünün bir yansıması olarak da kurumları ile özdeşleşme seviyesi yüksek olan kişilerin, örgüte faydalı olabilecek bilgi uçurma tutumlarının yüksek olması beklenebilir. Nitekim Liu vd.'lerine (2018) göre örgütsel özdeşleşme, çalışanların bilgi uçurma niyetini olumlu yönde etkilerken kurumdaki yanlışlar, sadece kurumun iyi tanınırlığını, ününü ve işleyişini bozmadıkça, yüksek düzeyde kurumla özdeşleşmiş kişilerin öz saygılarını da zedeleyebilir. Ayrıca çalıştığı kurumun ve insanların içtenliğine ve samimiyetine güvenmeyen, eleştiren, kötümser düşünen bir çalışan zaten kendisini örgütün bir parçası olarak görmez ve sinik bir tutum gösterir (Demir, 2021). Avrupa Konseyinin (2015) bilgi uçuranların korunması konulu raporunda da bu konuya dikkat çekilmekte ve "bilgi uçurmaya ilişkin toplumda doğru bir yönetim ve işlem süreci tesis edilmediğinde bu durumun, kişiler nezdinde toplumsal katılımın değerinde azalmaya dolayısıyla güvensizliğe ve sinizme yol açabileceği" belirtilmektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı nedenleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmış ve bulguların sağlıklı bir okul kültürünün oluşturulabilmesi için önem arz edeceği düşünülmüştür.

Bilgi Uçurma:

Örgütlerde olumsuzlukları ortadan kaldırma veya bu tip durumlar karşısında sessiz kalmayarak, sesini duyurma çabasında olan kişilerin olduğunu görmek mümkündür (Baltacı, 2017). Kişiler kurumda kendi haklarının ihlâline ilişkin uyumsuzluklar yaşandığında duruma göre ya sessiz kalabilir ya da hak arama yoluna gidebilir. Bu hak arayışındaki yollardan bir tanesi de durumla ilgili olarak üstleri ile görüşmektir. Bilgi uçurmayı en genel anlamda örgütte görülen yanlış davranışın ilgili merciye iletilmesi olarak tanımlamak mümkünken, Gökçe'ye (2013, s. 164) göre bilgi uçurma kavramı en genel özellikleri ile şu şekilde açıklanabilir: "Bir kişinin kuruluştaki yanlış uygulamaları fark etmesi sonucunda örgütsel zararları önleme arzusuyla yanlış konusunda endişeleri dile getirmesi, genel olarak yetkililere yanlış uygulama hakkında bilgi vermesi veya bunu basına teşhir etmesidir." Bilgi uçurma nedenlerine ilişkin boyutları Celep ve Konaklı (2012, s.74-75) şu şekilde açıklamaktadır: Örgütsel Yarar, Ahlakî ve Meslekî Değerler, Misilleme Kaygısı. *Örgütsel yarar*, örgütün amaçlarına aykırılığın engellenmesi ve örgüt üyelerinin yararının gözetilmesini kapsar. *Ahlakî ve Meslekî Değerler*, öğretmenlerin okulda gerçekleşen yanlış uygulamaları kendi okulları dışındaki diğer okullara ve ilgili toplumsal kurumlara, yasal mercilere

ve basına bildirmelerini içerir. *Misilleme Kaygısı* ise öğretmenlerin okulda gerçekleşen uygulamaları bildirdikleri takdirde meslekî kariyerlerinin ve işlerinin olumsuz etkilenmesi ve meslektaşlarından tepki görmeleri riskini kapsar.

Kültürel bakış açısı bilgi uçurma davranışının azalmasında ve artmasında rol oynayabilmektedir; sözgelimi Avusturya gibi Batı ülkelerinde bilgi uçurma davranışı boyutları itibarıyla örgüte katkıda bulunmak ve örgüt amaçlarından sapmamak için örgüt çalışanının harekete geçmesi şeklinde algılanırken bu durum bazı kültürlerde, özellikle Malezya gibi Doğu ülkelerinde olan biteni üste ve/veya basına gammazlama şeklinde olumsuz olarak da algılanabilmektedir (Göçen, 2021). Nitekim Göçen (2021) tarafından etiğe ilişkin olarak eğitim örgütleri üzerinde yapılan kültürlerarası çalışmada, Doğu ve Batı ülkelerinde etik dışı uygulamalara şahit olma durumunda üst yöneticiye bu durumu bildirme davranışı gözlemlenmişken çalışmadaki örneklem açısından Batılı eğitimcilerin bu seçeneği genel olarak daha fazla tercih ettikleri görülmüştür. Türkiye’de akademide etik dışı durumlarda bilgi uçurma üzerine yapılan bir çalışmada da akademisyenlerin bilgi uçurma seçeneğine nadiren müracaat ettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Aydın vd., 2012).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme en kısa şekliyle “bireylerin, örgüt imajını kendi öz görünüşleri ile bütünleştirmesidir” (Akman, 2017, s.57). İnsanlar sosyal ve bireysel kimliğin ötesinde, kurumda örgütsel düzeyde de bir kimlik edinmektedirler (Aksoy Kürü, 2020). Mael ve Ashforth (1992) örgütsel özdeşleşmeyi, bireyin kendisini üyesi olduğu örgüt ile birlikte tanımladığı ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisininmiş gibi deneyimlediği bir birlik veya aidiyet algısı olarak tanımlamaktadır. Ayrıca örgütsel özdeşleşme, çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik durumu yansıtan anahtar ve güçlü bir bağlantıdır (Yıldız, 2013).

Çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerinin işyerindeki tutum ve davranışlarını etkilemesi kaçınılmazdır (Demir, 2021). Bir kurumda çalışanlarda yüksek özdeşleşme olması onlarda dolaylı veya doğrudan daha az strese ve gerginliğe yol açar (Avanzi vd. 2018); bu açıdan örgütsel özdeşleşme sinizm ile negatif ilişkilidir denebilir. Chughtai ve Buckley’e (2009) göre, okul müdürlerinin öğretmenler tarafından açık, güvenilir ve duyarlı olarak algılanması, görev yapılan okulun da öğretmenlerin gözünde daha hoşnut ve dikkat çekici bir yer olarak algılanmasını sağlayarak okuldaki örgütsel özdeşleşmeyi artıracaktır. Atmaca’ya (2021) göre okul yöneticileri okul içi yönetsel süreçleri kolaylaştırarak, doğru ve etkili rehberlik ile öğretmenlerin güçlü bir örgütsel kimlikle okulla bağ kurmalarına yardımcı olabilir. Öğretmenlerden başarı ve uyumun beklendiği okullarda, onların okulla özdeşleşmeleri için eğitim yönetiminin her kademesi tarafından gerekli şartlar sağlanmalıdır; nitekim takdir edilen, sevilen ve sayılan öğretmen bu bilinçle mutlu ve verimli olur (Nartgün ve Kalay, 2014).

Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, yanlış yönetilen değişim çabalarına üst üste maruz kalmaktan kaynaklanan ve kurum içi uygulamalara karamsar bakan bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 1994). Örgütsel sinizm, işyerinde kişilerin olumsuz duygu ve davranışlara sahip olmasına yol açan bir tutumdur ve bu açıdan örgütsel özdeşleşme ile negatif bir ilişkiye sahiptir (Demir, 2021). Dean vd. (1998, s.345) örgütsel sinizmi, kişinin çalıştığı kuruma karşı üç boyuttan oluşan olumsuz bir tutum olarak tanımlamaktadır: Yazarlara göre bu kişilerde: (1) Kurumun dürüstlükten yoksun olduğu inancı, (2) kuruluşa yönelik olumsuz duygu ve (3) bu

inançlar ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi bulunmaktadır. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) örgütsel sinizmi "bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm" olmak üzere üç alt boyutta incelemektedir. Tokmak (2019, s.185) alanyazından hareketle bu boyutları şu şekilde özetlemektedir: *Bilişsel* boyut örgütün ve örgütteki kişilerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı üstüne kuruluyken *duyuşsal* boyut örgüte karşı öfke ve kınama gibi nesnel olmayan güçlü duygusal tepkiler üzerine kuruludur. *Davranışsal* boyut ise örgütteki samimiyet ve dürüstlük eksikliği olduğu için eleştiri ve olumsuz ifadeler üzerine kuruludur.

Sinik tutuma sahip kişiler; örgütün adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi örgütsel bütünlüğü oluşturan ilkelerden yoksun olduklarına inanır ve örgüte karşı korku, öfke, nefret, kaçınma ve utanç gibi duygusal tepkiler geliştirebilir (Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014). Bu nedenle sinik kişilerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlıkları azalırken, işten ayrılma niyetinin artmasıyla da örgütlerde hızlı bir iş gücü devri yaşanması durumu ortaya çıkabilir (Çimili Gök ve Ünal, 2021). Örgütsel sinizm kurum içi olumsuzlaşmaya, örgütsel özdeşleşme düzeyinde azalmaya ve kurumdaki verimin düşmesine neden olabilmektedir (Nartgün ve Kalay, 2014). Aksoy Kürü'ye (2021) göre örgütsel özdeşleşme, sinizmin tersine örgütler için yıkıcı, örgütü zarara uğraticı ve çalışanların işten ayrılmasına sebep olacak davranışları ortadan kaldırır.

Alanyazın incelendiğinde bilgi uçurma, sinizm ve özdeşleşme kavramlarını doğrudan birlikte ele alan çalışmalara rastlanılmasa da örgütsel bağlamda üç olgunun birbiriyle doğrudan ve dolaylı bir etkileşim içinde olabileceği öngörülmüştür. Nitekim örgütsel özdeşleşme ve sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı gözlemlenirken (Argon ve Ekinci, 2016) kişinin bilgi uçurma niyeti üzerinde örgütsel özdeşleşme algısının rol oynadığı ifade edilmiştir (Nuswantara, 2022). Benzer şekilde bilgi uçurma niyeti sinik tutumlar ile de açıklanabilir (Culiberg ve Mihelič, 2017). Bu olgular arası ilişkilerin ortaya çıkarılması eğitim örgütlerinde beklenen olumlu iş kültürü ve kapsayıcı atmosferin oluşturulmasında yol gösterici olabilir. Bu nedenle çalışmada ilgili boyutlar bazında şu sorulara cevap aranmıştır:

1-Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri ile örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2-Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ve sinizme yönelik algıları bilgi uçurma nedenlerine yönelik algılarını ne düzeyde yordamaktadır?

Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplamada kullanılan ölçme araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistik teknikleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı nedenlerinin, örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle olan ilişkilerinin incelendiği bu araştırma, nicel bir çalışma olup değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini ve düzeyini tespit etmeyi amaçlayan korelasyonel araştırma modelinde tasarlanmıştır (Akbay, 2021). Çalışma kapsamında misilleme kaygısı, ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar şeklinde bilgi uçurma davranışı nedenlerinin boyutları olarak belirtilen değişkenler bağımlı değişkenler olarak düşünülmüş, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel özdeşleşme ve sinizmin bu değişkenleri yordama düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler aynı modelde değerlendirebilmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yol analiziyle incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde (Onikişubat ve Dulkadiroğlu) bulunan kamu anaokulu, ilkokulu, ortaokulu ve liselerinde görev yapan toplam 9.843 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme için çok aşamalı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Öncelikli olarak küme örnekleme yöntemiyle ilçe merkezlerinin 2. ve 3. hizmet alanlarında bulunan okullar örneklem alanı olarak belirlenmiştir. Daha sonra bu hizmet alanlarında bulunan anaokulları, ilkokullar, ortaokullar ve liseler ayrı birer tabaka olarak kabul edilmiş ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin evren içerisindeki ağırlıkları oranında örnekleme temsil edilmesi amaçlanmıştır (Yıldırım, 2021). Tabaka ağırlıklarının belirlenmesinde Kahramanmaraş İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün yayımladığı güncel istatistiklerden (2021) yararlanılmıştır. Araştırma örnekleminin hesaplanması için Büyüköztürk vd., (2021) tarafından belirtilen formül kullanılmış ve gereken büyüklüğün %95 güven düzeyi için 370 kişi olduğu belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesinin büyük örneklem gerektirmesi (Klein, 2019) ve ölçüklerin doldurulmasında problem yaşanabileceği düşüncesiyle örneklem için gereken büyüklüğün üzerine çıkılmasına karar verilmiş ve belirlenen okul kademeleri içerisindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler içerisinden seçkisiz olarak belirlenmiş 610 öğretmene ulaşılmıştır. Toplanan ölçme araçlarından veri analizine uygun olmayan 16 tanesi çıkarılarak geriye kalan 594 tanesi ile analizler yapılmıştır. Değerlendirmeye alınan 594 öğretmenin demografik özelliklerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Demografik Özellikler	Gruplar	(f)	(%)
Cinsiyet	Kadın	364	61.3
	Erkek	230	38.7
Öğrenim Durumu	Lisans	538	90.6
	Lisansüstü	56	9.4
	1-5 yıl	258	43.4
Hizmet Süresi	6-10 yıl	195	32.8
	11-19 yıl	90	15.2
	21 yıl ve üzeri	51	8.6
Okul Kademesi	Anaokulu	52	8.7
	İlkokul	225	37.9
	Ortaokul	219	36.9
	Lise	98	16.5
Toplam		594	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırma örnekleminde yer alan katılımcıların çoğunluğunun; cinsiyet olarak kadınlardan, öğrenim durumu olarak lisans mezunlarından ve hizmet süresi olarak da 1-10 yıl arası öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca tabakalı örneklemin bir

sonucu olarak öğretmenlerin önemli bir çoğunluğunun ilkökul ve ortaokullarda görev yaptıkları görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri "Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği", "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir.

Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği

"Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği" Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilmiştir. 15 maddeden oluşan ve "Beşli Likert" şeklinde derecelendirilen ölçek, "misilleme kaygısı, örgütsel yarar, ahlakî ve meslekî değerler" olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Misilleme kaygısı boyutu, eğitimcilerin kurumda gerçekleşen uygulamaları bildirdiklerinde meslekî kariyerlerinin ve işlerinin olumsuz etkilenmesi, meslektaşlarından tepki görme riski gibi konuları içerdiğinden bu şekilde adlandırılmıştır. Örnek madde: "Bu eylemleri bildirmemin sonucunda işim tehlikeye girebilir". Örgütsel yarar boyutu, kurumun amaçlarına aykırılığın engellenmesi ve kurum üyelerinin yararının gözetilmesi gibi durumları içermektedir. Örnek madde: "Bu eylemlerin kurumdaki meslektaşlarıma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirdim." Ahlakî ve meslekî değerler boyutu ise kurumdaki yanlış uygulamaları kendi okulları dışındaki diğer okullara ve ilgili toplumsal kurumlara, yasal mercilere ve basına bildirilmesini içerir. Örnek madde: "Ahlakî ve toplumsal görev duygularım nedeniyle bildirdim" (Celep ve Konaklı, 2012, s.76-77). Araştırmacılar, ölçeğin geneline ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0.85; misilleme kaygısı, örgütsel yarar, ahlak ve meslekî değerler alt boyutlarına ilişkin Alfa katsayılarını ise sırasıyla .77, .90 ve .86 olarak hesaplamışlardır. Bu çalışmada ise ölçeğin geneline ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunurken; misilleme kaygısı, örgütsel yarar, ahlakî ve meslekî değerler alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla .75, .87 ve .83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin 3 faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla bu araştırma kapsamında yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Model uyumunun değerlendirilmesinde χ^2/sd , CFI, TLI, RMSEA ve SRMR değerleri kullanılmıştır (Kline, 2019). DFA sonucunda ölçeğin üç boyutlu yapısının doğrulandığı ve modele ait uyum indekslerinin ($\chi^2/sd=4.62$, CFI=.94, TLI=.92, RMSEA=.07, SRMR=.06) kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür (Çelik ve Yılmaz, 2014; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001).

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm" ölçeği Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 13 maddeden oluşan ve "Beşli Likert" şeklinde derecelendirilen ölçek, "bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm" olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır: Bilişsel sinizm boyutunda kişinin çalıştığı kuruma ait uygulamalara, yapılanlara ve söylenenlere yönelik eleştiri, inanç ve kaygıları kapsayan ifadeler bulunmaktadır. Örnek madde: "Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım." Duyuşsal sinizm boyutu kuruma ilişkin olumsuz duygusal durumlarını ifade eden maddeler içermektedir. Örnek madde: "Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim." Davranışsal sinizm boyutunda ise kişinin kurumuna karşı olumsuz duygularını davranışsal olarak nasıl gösterdiklerini içeren maddeler bulunmaktadır. Örnek madde: "Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm" (Kalağan, 2009, s.125). Kalağan (2009) yapmış olduğu güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısını .93 olarak bulurken; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt

boyutları için güvenilirlik katsayılarını sırasıyla .91, .95 ve .87 olarak hesaplamıştır. Bu araştırma da ise ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı .92 olarak bulunurken, alt boyutları için güvenilirlik katsayıları sırasıyla .91, .94 ve .78 olarak bulunmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin 3 faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla yapılan DFA sonucunda ölçeğin üç boyutlu yapısının doğrulandığı ve modele ait uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd=3.02$, CFI=.98, TLI=.97, RMSEA=.06, SRMR=.03).

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği", Şahin (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Kurum ile özdeşleşme durumunu içeren maddelerden oluşan ölçek "Beşli Likert" şeklinde derecelendirilmiştir. Örnek madde: "*Okulumdan bahsederken genelde onlar yerine biz ifadesini kullanırım.*" Ölçek 6 maddeden oluşmakta olup tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Şahin (2014) yapmış olduğu güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha katsayısını .86 olarak bulurken; bu araştırmada da ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Yapılan DFA sonucunda ölçeğin tek boyutlu yapısının doğrulandığı ve modele ait uyum indekslerinin iyi uyum düzeylerinde olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd=3.07$, CFI=.99, TLI=.98, RMSEA=.06, SRMR=.01).

Verilerin toplanması

Araştırma içeriğinin ve kullanılacak ölçme araçlarının uygunluğu için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 12/07/2021 tarih ve 43650 sayılı yazıyla onay alınmıştır. Veri toplama araçlarının araştırmada kullanılabilmesi için araştırmacılardan gerekli izinler e-posta yoluyla alınmıştır. Pandemi nedeniyle elektronik ortama aktarılan ölçme araçları çevrimiçi uygulamalar kullanılarak okul müdürleri aracılığıyla öğretmenlere ulaştırılmıştır. Dönütler istenilen sayıya ulaşıncaya ölçek kabulü sonlandırılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri Mplus (Versiyon 8) paket programı kullanılarak yol analizi yöntemiyle incelenmiştir. Yol analizi, regresyon analizinden farklı olarak birden fazla bağımlı değişkenin bir arada kullanılabilmesine olanak veren bir analiz türüdür (Şen, 2020). Yol analizinde örgütsel sinizmin alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme dışsal (exogenous), bilgi uçurma nedenleri ölçeğinin alt boyutları ise içsel (endogenous) değişkenler olarak ele alınmıştır. Yol analizinde parametrelerin kestirilmesinde kullanılacak yöntemi belirlemek için örneklem sayısı, tek ve çok değişkenli normallik gibi varsayımlar kontrol edilmiştir. Öncelikle örneklem sayısının, yapısal eşitlik modellemesinde gerekli görülen en az 200 gözlemin üzerinde olduğu görülmüştür (Klein, 2019). Araştırmada kullanılan değişkenlerin tek değişkenli normallik dağılımları çarpıklık ve basıklık değerleri bakımından +1 ile -1 arasında bulunmuş ve dağılımın tüm boyutlar için normal olduğu kabul edilmiştir. Ancak yol analizinde yaygın olarak kullanılan "Maksimum Olabilirlik (ML) "yöntemi için sadece tek değişkenli normalliğin sağlanması yeterli olmamakta bunun yanı sıra çok değişkenli normallik varsayımının da karşılanması gerekmektedir (Şen, 2020). Bunun yanı sıra tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmasının çok değişkenli normallik varsayımının da karşılanacağı anlamına gelmeyeceği ifade edilmektedir (Çokluk vd, 2014). Bilgi Uçurma Nedenleri ve Örgütsel Sinizm ölçeklerine ilişkin veriler Mplus girdi dosyası ile analiz edilerek çok değişkenli normal dağılım kontrolleri yapılmıştır. Her iki sonuç dosyasındaki değerlere göre çarpıklık ve basıklık değerleri manidar bulunmuş ($p<.05$) ve ilgili normallik varsayımının sağlanamadığı belirlenmiştir. Bu nedenle varsayımın sağlanamadığı

durumlarda kullanımı tavsiye edilen, ML yönteminin daha dirençli bir versiyonu olan ve elde edilen ki-kare değerini olası normal olmayan dağılım durumunda düzelten Yuan-Bentler sağlam ML (MLR) kestirim yöntemi kullanılmıştır (Şen, 2020). Ayrıca Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğinin misilleme kaygısı boyutu diğer boyutların aksine bir anlam taşıdığından, ölçekten toplam puan elde edilmesi yoluna gidilememiştir. Ölçek, korelasyon ve yol analizlerinde alt boyutları özelinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamında belirlenen probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde bilgi uçurma nedenleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. "Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı" tekniğinden yararlanılarak elde edilen sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	\bar{X}	SS	BUN1	BUN2	BUN3	S	S1	S2	S3	ÖÖ
BUN1. Misilleme Kaygısı	2.95	.73	-	.11*	.10*	.32*	.30*	.21*	.26*	.00
BUN2.Örgütsel Yarar	3.87	.66		-	.77*	-.10*	-.10*	-.13*	-.01	.22*
BUN3.Ahlaki ve Mesleki Değerler	3.92	.64			-	-.05	-.04	-.11*	.00	.24*
S. Örgütsel Sinizm	2.43	.68				-	.87*	.82*	.79*	-.32*
S1.Bilişsel Sinizm	2.67	.87					-	.58*	.50*	-.26*
S2.Duyuşsal Sinizm	1.86	.77						-	.52*	-.34*
S3.Davranışsal Sinizm	2.68	.79							-	-.21*
ÖÖ.Örgütsel Özdeşleşme	3.35	.87								-

N=594 *p<.05

Tablo 2'de öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkilere yönelik bulgular yer almaktadır. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğinde farklı yönde anlam taşıyan boyutlar bir arada yer aldığı için bu ölçeğe ait boyutların diğer değişkenlerle gösterdiği ilişkiler ayrı ayrı ele alınmıştır.

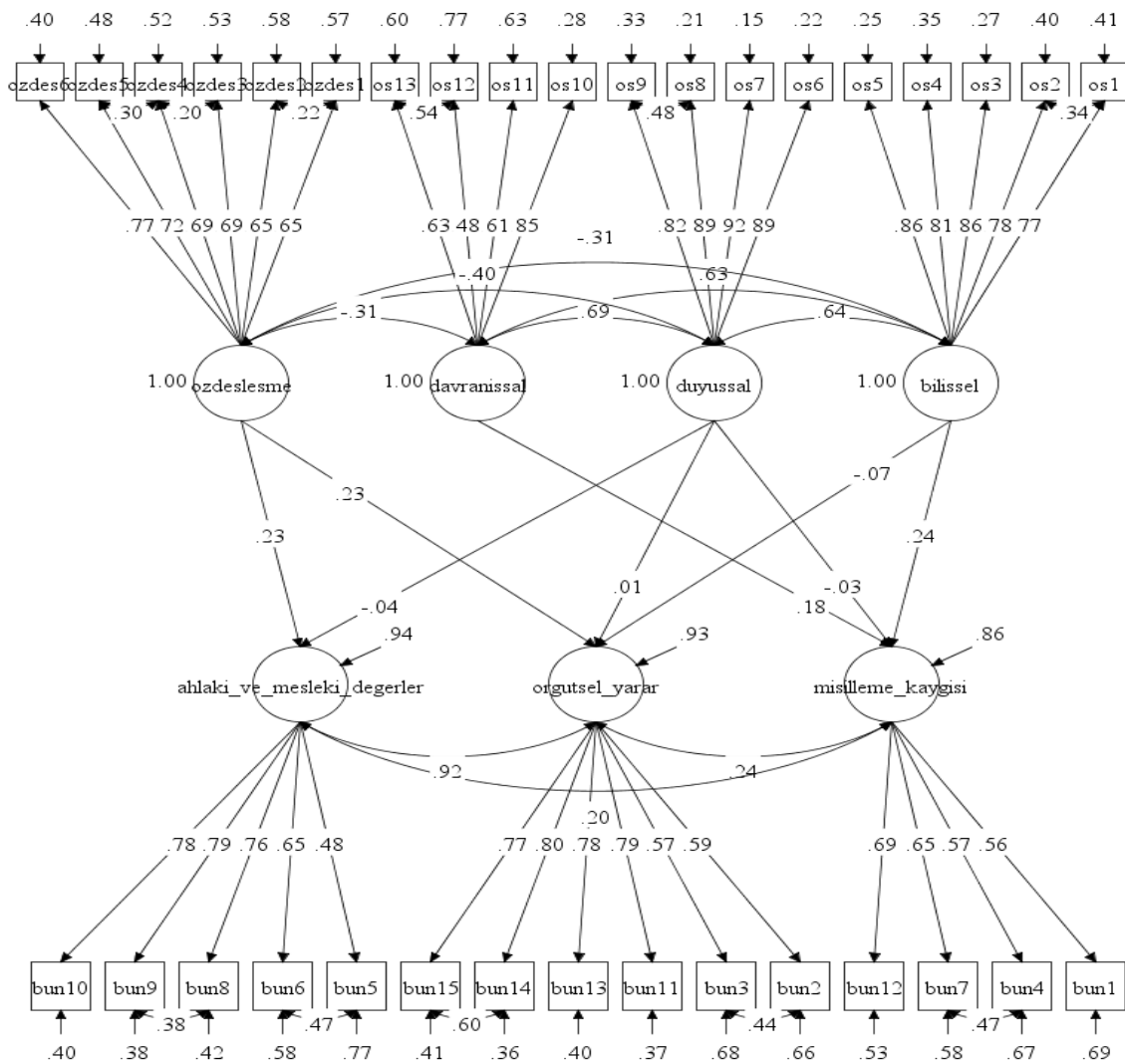
Korelasyon sonuçları boyutlar bazında incelendiğinde Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğinin misilleme kaygısı boyutu ile duyuşsal ($r=.21$) ve davranışsal sinizm arasında ($r=.26$) düşük düzeyde; misilleme kaygısı ile bilişsel sinizm arasında ise orta düzeyde pozitif ve anlamlı ($r=.30$) ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Yine Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğinin, örgütsel yarar boyutu ile bilişsel ($r=-.10$) ve duyuşsal sinizm ($r=-.13$) arasında; ahlakî ve meslekî değerler boyutu ile de sadece duyuşsal sinizm ($r=-.11$) arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı ilişkiler mevcuttur. Örgütsel yarar ile davranışsal sinizm arasında; ahlakî ve meslekî değerler ile de bilişsel ve davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$).

Araştırmanın bir başka değişkeni olan örgütsel özdeşleşme ile örgütsel yarar ($r=.22$) ve ahlaki ve mesleki değerler ($r=.24$) arasında düşük düzeyde pozitif ilişkiler bulunurken; örgütsel özdeşleşme ile misilleme kaygısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$).

Ölçek bazında değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında negatif yönde orta düzey anlamlı bir ilişkinin ($r=-.32$) olduğu gözlemlenmiştir. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği boyutlar bazında incelenmiş ve toplam ölçek puanı olarak değerlendirmeye alınmamıştır. Bu nedenle Bilgi Uçurma Nedenleri ile diğer iki olgu arasındaki genel ilişki düzeyi Tablo 2’de verilememiştir.

Bilgi Uçurma Nedenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkinin Yol Analiziyle İncelenmesi

MLR yöntemi kullanılarak yapılan yol analizi sonucunda modele ait ki-kare değerinin manidar bulunduğu ($p<.05$) fakat model uyum değerlerin $\chi^2/sd=2.53$, CFI=.94, TLI=.93, RMSEA=.04 ve SRMR=.05 olarak kestirildiği ve değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür. Yol analizine ilişkin standartlaştırılmış yol katsayılarını içeren diyagram modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1.

Standartlaştırılmış Yol Katsayılarını İçeren Diyagram Modeli

Yol analizine ait standartlaştırılmış katsayılar incelendiğinde; örgütsel özdeşleşmenin, bilgi uçurma nedenlerinin ahlaki ve mesleki değerler ve örgütsel yarar boyutlarını manidar düzeyde yordadığı görülmüştür ($p < .05$). Bunun yanı sıra örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal sinizm alt boyutlarının da bilgi uçurma nedenlerinin misilleme kaygısı boyutunu manidar düzeyde yordadıkları görülmüştür ($p < .05$). Duyuşsal sinizmin bilgi uçurma nedenlerinin tamamı üzerinde; bilişsel ve davranışsal sinizmin ise örgütsel yarar ve ahlakî ve meslekî değerler boyutları üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadıkları belirlenmiştir ($p > .05$).

Ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükleri her ikisi içinde .23 olarak kestirilmiştir. Misilleme kaygısı boyutunun bilişsel ve davranışsal sinizm üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükleri ise sırasıyla .24 ve .18 olarak kestirilmiştir. Bu değerler örgütsel özdeşleşme puanlarındaki bir birimlik değişimin ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar üzerinde .23 puanlık değişime neden olabileceğine işaret etmektedir. Yine bilişsel sinizm puanlarındaki bir birimlik değişimin misilleme kaygısı üzerinde .24, davranışsal sinizmdeki bir birimlik değişimin ise misilleme kaygısı üzerinde .18 puanlık değişime neden olabileceği görülmektedir. Bu değerler başka bir ifade ile örgütsel özdeşleşme arttıkça ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar kaynaklı bilgi uçurma davranışının artabileceğini göstermektedir. Fakat bilişsel ve davranışsal sinizmdeki artışın da misilleme kaygısı yaşanmasına neden olabileceğini ortaya koymaktadır.

Değişkenler arasındaki doğrudan ilişki katsayıları, örgütsel özdeşleşmenin bilgi uçurma nedenlerinin ilgili alt boyutlarıyla ($\beta_{\text{özdeş-ahlaki}}=.23$; $\beta_{\text{özdeş-örgütsel yarar}}=.23$; $p < .01$); bilişsel ve davranışsal sinizmin ise misilleme kaygısıyla ($\beta_{\text{bilişsel-misilleme}}=.24$; $\beta_{\text{davranışsal-misilleme}}=.18$; $p < .01$) pozitif ve düşük düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca R-kare değeri, bağımsız değişkenlerle ahlakî ve meslekî değerler arasında .06, örgütsel yararlar .07 ve misilleme kaygısıyla .14 olarak hesaplanmıştır. Yani örgütsel sinizmin boyutları ve örgütsel özdeşleşme birlikte; ahlakî ve meslekî değerlerdeki varyansın %6'sını, örgütsel yarardaki varyansın %7'sini, misilleme kaygısı değişkenindeki varyansın ise %14'ünü açıklamaktadır. R-kare değerleri ve standartlaştırılmış katsayılar birlikte değerlendirildiğinde, ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar boyutlarındaki değişimin örgütsel özdeşleşmeden, misilleme kaygısındaki değişimin ise örgütsel sinizmden kaynaklanmış olabileceği belirtilebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı nedenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel özdeşleşme ve sinizm boyutlarının, bilgi uçurma davranışı nedenlerinin farklı boyutlarıyla anlamlı ilişkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin, ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar boyutları üzerinde; bilişsel ve davranışsal sinizmde misilleme kaygısı boyutu üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları görülmüştür.

Çalışma sonuçları boyutlar bazında irdelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar boyutları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç yol analizinden elde edilen sonuçlarla birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerdeki örgütsel özdeşleşme artışının veya azalışının ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar kaynaklı bilgi uçurma davranışını arttırabileceğini veya azaltabileceğini göstermektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşme derecesinin artması, ahlakî ve meslekî değerler ve örgütsel yarar nedenli bilgi uçurma davranışlarının da artabileceğini

göstermektedir. Özdeşleme ve bilgi uçurma kanalları/türleri arasında Keleş ve Özkan'a (2015) göre anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Fakat, Liu vd.'lerine (2018) göre örgütsel özdeşleşme ve kurum içi bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yine Liu vd.'lerine (2015) göre bir çalışan lideri ile kendini özdeşleştirirse güven duyacağı için kurumdaki sorunlara karşın bilgi uçurma davranışlarında daha rahat olabilecektir.

Araştırmanın bir diğer sonucu olarak bilişsel ve davranışsal sinizm, misilleme kaygısı ile pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki göstermektedir. Nitekim bir kurumda yanlış ve haksız uygulamalar devam ederse ve yönetim kademeleri soruna eğilme konusunda zayıf kalırsa, bu durum sadece çalışanların kendilerine ve kuruma karşı olan saygılarını zayıflatmak ile kalmaz iş görenler misilleme (intikam alma) riskiyle karşılaşabilir (Celep ve Konaklı, 2012). Çalışmadaki sonuçlar bilişsel ve davranışsal sinizmdeki artışın öğretmenlerin bilgi uçurma nedenli misilleme kaygısını arttırabileceğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle bilişsel ve davranışsal sinizmin artması daha fazla misilleme kaygısı yaşanmasına neden olabilecek ve bilgi uçurma davranışının sergilenmesini engelleyebilecektir.

Çalışma sonucu sadece örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm açısından incelendiğinde iki kavram arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Nitekim benzer çalışmalarda örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ile negatif yönde ilişkili olduğu bildirilmektedir (Argon ve Ekinci, 2016; Demir, 2021, s.72; Serinkan ve Tülü, 2021). Demir'e (2021) göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarındaki artış örgütsel özdeşleşme düzeylerinde azalışa yol açmaktadır. Kurumlarda özdeşleşmenin yerleşebilmesi için sinik tutumlara yer verecek tüm yanlış uygulamalara dikkat edilmelidir.

Çalışmadaki tüm bulgular ele alındığında okul liderlerine ve politika yapıcılara şu öneriler sunulabilir:

Örgütsel sinizm artıracak ve özdeşlemeyi engelleyecek faktörler, dolaylı veya doğrudan kurumun zararına olan davranışların çalışanlarca ihbar edilmesini etkilemektedir. Bu açıdan kurumda güvensizlik hissi, yalnızlık ve çalışanlar/kurum arası birliğin olmaması kurum içi yanlış ve zararlı uygulamaların devam etmesine yol açabilir; politika yapıcılarının veya okul liderlerinin kurum içi bilgi uçurma yöntemlerini destekleme yanında sorunların kökenine yönelik adımlar atması daha etkili olabilir.

Öğretmenler mesleği gereği öğrencilerin gözünde ahlakın ve değerlerin bir bütün örneğidir. Bu açıdan kurum içinde sinik tutumlara yol açan olaylar sadece örgütsel özdeşlemeyi değil aynı zamanda öğretmenlerin rol model davranışlarını olumsuz etkileyebilir. Hatta sinik davranışlar misilleme kaygısı oluşturacağından öğretmenlerin meslektaş ve kurum içi ilişkilerini daha derinden etkileyecektir.

Okul yöneticileri, misilleme kaygısının yer bulamayacağı etik ve hesap sorulabilir bir yönetim anlayışı için okuldaki toksik ve sinik kültüre yol açan tüm faktörleri analiz etmelidir. Okullarda muhtemel olumsuzlukların kendi bağlamında analiz edilmesi; bu durumların etik sorgulanabilir bir yönetimce ele alınması olumlu okul kültürünün güçlenmesini sağlayacaktır.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan (12/07/2021-43650) etik izin alınmıştır.

Kaynakça/References

- Akbay, L. (2021). İlişkisel araştırmalar (Ed. S. Şen ve İ. Yıldırım). *Eğitimde araştırma yöntemleri içinde* (s.117-136). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 71-88.
- Aksoy Kürü, S. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve performans ilişkisi: Ulusal yazında bir meta-analizi çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 438-459.
- Aksoy Kürü, S. (2021). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Ulusal yazında bir meta-analiz çalışması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 11(21), 137-171.
- Argon, T, Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(1), 367-389. DOI: 10.18039/ajesi.759378
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C., & van Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout: The role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154-167.
- Aydın, I., Demirkasımoğlu, N., & Alkin, S. (2012). Academic ethics in Turkish universities: Perceptions of academicians from engineering, medicine and education colleges. *Eurasian Journal of Educational Research*, 49, 41-59.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma: Eğitim çalışanlarının bilgi uçurdukları kişi ve makamlar. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 57-85.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings* içinde (s.150-153). Outstanding Empirical Paper Award.
- Büyüköztürk, Ő., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ő., & Demirel, F. (2021). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C., & Konaklı T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23(7), 574-589.
- Avrupa Konseyi [Council of Europe]. (2015). Protection of whistleblowers: A brief guide for implementing a national framework. Retrieved from <https://rm.coe.int/16806ffffbc>
- Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2017). The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 787-803.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2014). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimili Gök, E. B. ve Ünal, C. G. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel sinizm algıları, nedenleri ve örgütsel sonuçları. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 5(16), 95-106.
- Çokluk, Ö., Őekerciođlu, G. ve Büyüköztürk, Ő. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demir, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 67-82.
- Göçen, A. (2021). Ethical leadership in educational organizations: A cross-cultural study. *Turkish Journal of Education*, 10(1), 37-57. DOI: 10.19128/turje.811919
- Gökçe, A. T. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 163-173.
- Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü. (2021). 2020-2021 İl geneli istatistik bilgileri. https://kmaras.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_11/05093434_2020-2021_il_geneli.pdf.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G., & Yılmaz, D. (2014). Organizational cynicism, school culture, and academic achievement: The study of structural equation modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 102-113.
- Keleş, H. N. ve Özkan, T. K. (2015). Örgütsel özdeşleşme ve whistleblowing ilişkisi. *Research Journal of Business and Management*, 2(4), 498-506.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (Çev. Ed.: Sedat Şen). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Liu, S. M., Liao, J. Q., & Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107-119.
- Liu, Y., Zhao, S., Li, R., Zhou, L., & Tian, F. (2018). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*, 12(1), 113-134.
- Mael, F., & Ashforth, B. (1992) Alumni and their alma mater: A partial test of there formulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Nartgün, Ş.S. & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Nuswantara, D.A. (2022), Reframing whistleblowing intention: an analysis of individual and situational factors, *Journal of Financial Crime*, <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2021-0255>
- Önder, M. E., Akçıl, U., & Cemaloğlu, N. (2019). The relationship between teachers' organizational commitment, job satisfaction and whistleblowing. *Sustainability*, 11(21), 5995.
- Serinkan, C., & Tülü, M. (2021). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi: Pamukkale üniversitesindeki idari personele yönelik bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 48-70.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile yapısal eşitlik modellemesi uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. MA: Allyn & Bacon Inc.
- Tokmak, M. (2019). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), 183-202.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994, August). Organizational cynicism: An initial study. *In Academy of Management Proceedings* (Vol. 1994, No. 1, pp. 269-273). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Wozir, F. M., & Yurtkoru, E. S. (2017). Organizational culture and intentions towards types of whistleblowing: the case of Turkey and Ethiopia. *Research Journal of Business and Management*, 4(4), 527-539.
- Yıldırım, M. (2021). Örneklem ve örnekleme yöntemleri (Ed. S. Şen ve İ. Yıldırım). *Eğitimde araştırma yöntemleri içinde* (s.61-96). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Yıldız, K. (2013). Analysis of the relation of teachers' organizational identification and organizational communication. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 264- 272.

İletişim/Correspondence

Doç. Dr. Ahmet KAYA
akaya574@hotmail.com

Doç. Dr. Ahmet GÖÇEN
ahmetgocen35@gmail.com

Doktora Öğrencisi Mehmet UZUN
mehmetuzun461@hotmail.com