ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 116, Mayıs 2021, s. 272-290

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.49982>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
17.03.2021

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
17.05.2021

Dr. Mustafa ALPER
MEB, Yönetim ve Strateji
avmkesgin@gmail.com

ETKİLEŞİMCİ LİDERLİĞİN BİLGİ UÇURMA İLE İLİŞKİSİ VE CİNSİYET İLE MESLEKİ TECRÜBENİN ILIMLAŞTIRICI ETKİLERİ

Öz

Örgütlerde liderlerin sergilediği liderlik tarzları çalışanları çeşitli yönlerden etkileyebilmektedir. Çalışanlar liderlik tarzlarına bağlı olarak tutum ve davranışlar geliştirilmektedir. Bu bağlamda çalışanların gördükleri yasa dışı veya etik dışı eylemleri liderlerinin tarzlarına göre örgüt içi veya örgüt dışında bu yanlışları düzeltebileceğine inandığı kişilere bildirebilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada etkileşimci liderlik tarzının bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkileri ile cinsiyet ve mesleki tecrübenin ılımlaştırıcı (Moderatör) rolü irdelenmiştir. Araştırma kapsamında İstanbul ilinde devlet meslek liselerinde görevli 456 kadrolu öğretmenle katılımıyla anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiş ve hiyerarşik regresyon analizi vasıtasıyla veriler analiz edilmiştir. Analizde elde edilen bulgulara göre, beklentiyle yönetim (Aktif) liderlik tarzının içsel bilgi uçurma davranışını pozitif yönde; beklentiyle yönetim (Pasif) liderlik tarzının dışsal bilgi uçurma davranışını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca mesleki tecrübe; beklentiyle yönetim (Pasif) liderlik tarzı ile dışsal bilgi uçurma davranışı arasında ılımlaştırıcı role sahiptir.

Anahtar kelimeler: etkileşimci liderlik, bilgi uçurma, hiyerarşik regresyon analizi.

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERACTIVE LEADERSHIP AND THE MODERATING ROLES OF GENDER AND PROFESSIONAL EXPERIENCE

Abstract

Leadership styles exhibited by leaders in organizations can affect employees in various ways. Attitudes and behaviors of employees can be developed depending on the leadership styles of the managers. In this context, according to the styles of their leaders, employees can report illegal or unethical actions they see to people they believe can correct these mistakes within or outside the organization. Hence, in this study, the effects of the interactive leadership style on whistleblowing behavior and the moderator role of gender and professional experience were examined. Within the scope of the research, the data were obtained by using a questionnaire method with the participation of 456 teachers working in the state vocational high schools in Istanbul and the data were analyzed through hierarchical regression analysis. According to the findings obtained in the analysis, management-by-exception (active) leadership style positively affects the internal whistleblowing behavior; and management-by-exception (passive) leadership style positively affects external whistleblowing. Also it is found that professional experience has a moderating role between management-by-exception (passive) leadership style and external whistleblowing behavior.

Keywords: interactive leadership, whistleblowing, hierarchical regression analysis.

GİRİŞ

Yöneticiler ve üst düzey yetkililer tarafından ortaya konulan liderlik yaklaşımları örgüt çalışmalarının tutumlarında çeşitli yönlerden etki edebilmektedir. Sergilenen liderlik tarzları çalışanların motivasyonlarını, performanslarını, örgüt iklimini çalışanların iletişimin ve tutumlarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle liderlik tarzlarının örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi çok çeşitli yönlerden araştırıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda sergilenen liderlik stiline örgüt içi iletişimi, geri beslemeleri, hataların bildirilmesinde etkili olabildiği görülebilmektedir. Zira otoriter bir lidere geri besleme yapmak, hataları bildirmek zor olabileceği gibi demokratik liderlere karşı daha rahat iletişim kurulabilmektedir. Bu bağlamda örgütte yasal ve etik açıdan yanlış yapılan eylemlerin liderlerine bildirilememesi durumunda çalışanların bu hataları engelleyebilecek örgüt içi ya da dışı kişilere bildirmesi durumu doğabilmektedir. Literatürde bu duruma bilgi uçurma adı verilmektedir (Near vd., 1993; Near ve Miceli, 1996; Aktan, 2006). Genel olarak bilgi uçurmanın dört adımdan oluştuğu söylenebilir. Bu dört adım genel olarak bilgi uçurma vakalarında aşağıdaki şekilde gelişir (Near ve Miceli, 1985). Örgüt içinde bilgi uçurmanın liderlik stilleri ile ilgili olduğunu gösteren çalışmalar olduğu görülmektedir (Ertürk ve Dönmez, 2016; Callierei ve Sa, 2017). Bu bağlamda bu çalışmada etkileşimsel liderlik ve bilgi uçurma tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada etkileşimci liderlik, bilgi uçurma kavramları ve literatürde bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar açıklanmıştır. Müteakiben çalışmanın uygulama bölümünde etkileşimci liderlik tarzının bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkileri ile cinsiyet ve mesleki tecrübenin ilimlaştıracı (Moderatör) rolü devlet meslek liselerinde görevli kadrolu öğretmenlerden sağlanan veriler ile analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

1. ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK

Etkileşimci liderlik, liderler ve takipçileri arasında meydana gelen değiş tokuşlara odaklanmaktadır (Burns, 1978; Bass 1985; 1990; Bass ve Bass, 2009). Lider ve takipçileri arasında etkileşim meydana getiren bu değiş tokuşlar, liderlerin performans hedeflerine ulaşmalarına, gerekli görevleri tamamlamalarına, mevcut örgütsel durumu sürdürmelerine, sözleşmeye dayalı anlaşma yoluyla takipçileri motive etmelerine, takipçilerin belirlenen hedeflere ulaşmak için doğrudan davranışlarına, dışsal ödülleri vurgulamalarına, gereksiz risklerden kaçınmalarına ve örgütsel verimliliği artırmaya odaklanmalarına olanak tanır. Buna karşılık, etkileşimci liderlik, takipçilerin kendi çıkarlarını gözetmelerine, işyeri kaygısını en aza indirmelerine ve artan kalite, müşteri hizmetleri, düşük maliyetler ve artan üretim gibi net örgütsel hedeflere odaklanmalarına izin verir (Sadeghi ve Pihie, 2012). Burns (1978) tarafından tanımlanan etkileşimci liderlik teorisi, liderler ve takipçiler arasındaki ilişkiyi örgütsel ve bireysel kazanımları en üst düzeye çıkarmak için tasarlanmış bir dizi memnuniyet alışverişi olarak tanımlamıştır.

Etkileşimci liderlik, çalışanların iyi performansı veya disiplini için vaat ve ödül, çalışanların düşük performansı için tehdit ve ceza anlamına gelen işlemlere dayanır. Bu etkileşim, çalışanlar ve yöneticileri arasında gerçekleşmektedir. Çalışanların ceza korkusu veya ödül alma arzusu, ödül kelimesinin veya cezalardan kaçınmanın onları motive edip etmeyeceğini belirler (Bass, 1990).

Bass'a (1990) göre etkileşimci liderlik dört özellikten oluşur. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- i. Koşullu ödüllendirme,
- ii. Aktif istisnaya göre yönetim,
- iii. Pasif istisnaya göre yönetim ve
- iv. Serbest bırakıcı yönetimdir.

Koşullu ödül, çaba (takipçi tarafından) ve ödüller (lider tarafından) arasındaki değiş tokuşa dayanır. Diğer bir ifadeyle, ödüller yalnızca bir çalışan bunun için çaba sarf ederse verilir ve böylece iyi performansın ödüllendirilmesi sağlanır. Kellerman (1984)'a göre, etkileşimci liderler takipçilerine, liderlerin istediği bir şey karşılığında istedikleri bir şeyi verdiğini belirtmektedir. Bu liderler ve takipçiler, her iki tarafın katkılarının ödüllendirildiği ve takdir edildiği karşılıklı bağımlılık ilişkisine sahiptir.

Liderlerin benimsediği liderlik tarzı, takipçilere ve durumlara bağlıdır. Etkileşimci liderlik minimum değişikliklerin meydana geldiği çalışma ortamlarında öne çıkar ve bu tarzda liderler sadece istisnalar ile yönetim tarzını benimserler (Bass 1985; Bass vd., 2003). Aktif istisna yoluyla yönetimi uygulayan bir lider, standartlar / kurallar ile gerçeklik arasındaki farklılıkları gözlemler ve araştırır, durumu düzeltmek için bir adım atar ve takipçilerinin hata yapmaktan kaçınmalarını aktif bir şekilde destekler (Bass, 1990; Hartog vd., 1997). Aktif yaklaşımdan farklı olarak, pasif istisnaya göre yönetimde ise, müdahale yalnızca standartlar yerine getirilmediğinde yapılır. Aktif etkileşimci lider süreci izler ve takipçilerini herhangi bir hata yapmaktan aktif bir şekilde kaçınmaya teşvik eder. Bununla birlikte, lider pasifse, özellikle hataları aramaz, sadece kendi başlarına görünürlerse harekete geçer. Pasif bir etkileşimci liderin durumu halletmesi için sorunların kronik olması gerekir (Avolio, Bass ve Jung, 1999).

Bass'a (1990) göre sorumluluklarından vazgeçen ve karar almaktan kaçınan bir lider serbest bırakıcı liderlik yaklaşımını benimser. Pasif istisnalar ile yönetimde statüko görmezden gelinir ama yine de statükonun devam etmesi istenir. Diğer taraftan serbest bırakıcı liderlikte ise yönetsel sorumluluklardan kaçınılır (Hater ve Bass, 1988). Yine de bu iki liderlik tarzı birbirine benzediği görülmektedir. Zira Yammarino ve Bass (1990), serbest bırakıcı yönetimi ve pasif istisna yoluyla yönetimin birbirleriyle çok pozitif korelasyon gösterdiğini, ancak etkileşimci liderliğin diğer boyutlarıyla negatif korelasyon içinde olduklarını tespit etmiştir.

Serbest bırakıcı yönetim esasında liderlik eksikliğini ifade eder. Bu liderler, takipçilerini serbest bırakırlar ve takipçilerinin ihtiyaçlarını tatmin etmelerine yardımcı olmak için biraz çaba sarf ederler, kararları geciktirirler, geri bildirimde bulunmazlar, sorumluluklarından kaçarlar. Takipçilerle değişim ya da onların gelişimine yönelik yardımcı olma çabası yoktur (Northouse, 2016). Bass (1997), serbest bırakıcı liderliğin esasında liderlik dışı bir durum olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü bu tarzı benimseyen liderler gerektiğinde sorumlulukları kabul etmezler, yardım taleplerini takip edemezler ve önemli konularda görüşlerini ifade etmezler. Sonuç olarak Bass (1997)'a göre bu sayılanlar temel olarak bir liderin yapması gerekenler arasındadır ve bunu gerçekleştirmeyen liderlerin liderliğinden söz edilemez.

Performans sonucuna göre takipçilerini ödül veya ceza göstererek yöneten liderler, etkileşimci liderleridir. Ayrıca ödül ya da ceza göstererek sadece takipçilerini yönetmekle kalmaz, aynı zamanda takipçilerin performansını da bu şekilde artırabileceklerini düşünürler (Mandell ve Pherwani, 2003). Etkileşimci liderler, organizasyonda hedeflere ulaşılması durumunda daha fazla maaş alma veya terfi alma gibi bir ödül belirleyerek takipçilerin performansını artırmaya çalışırlar. Sadece görevleri zamanında tamamlamayı önemserler. Takipçilerinin ihtiyaçları için herhangi bir endişe duymazlar. Takipçilerin yaratıcılığını geliştirmekle ilgilenmezler. Organizasyonun rutin prosedürlerini korumak, rutin görevler için bir rehber görevi gördüğü için onlar için çok önemlidir. (Eren, 2014).

2. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING)

Bilgi uçurma(whistleblowing) terimi, bir suçun işlendiğini gördüklerinde düdük çalan İngiliz polislerinin uygulamasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Düdük çalma, diğer kolluk kuvvetlerini ve genel halkı bir suçun işlendiği konusunda uyarı mahiyetinde kullanılır. Yıllar boyunca standart bir bilgi uçurma tanımı, bu alanda araştırma yapan çeşitli yazarlar tarafından benimsenmiştir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010). Buna göre bilgi uçurma, örgüt üyelerinin (eski veya mevcut) işverenlerinin kontrolündeki yasadışı, etik dışı, ahlaka aykırı ve gayri meşru uygulamaları, örgüt dışında ya da örgüt içinde eylem üzerinde etkili olabilecek ya da durdurabilecek kişi ve kuruluşlara ifşa etmesidir. Bilgi uçurma eylemi, sosyal bir ortamda üç aktörü, ihbarcıyı (whistleblower), görevi kötüye kullanan kişiyi ve görevi kötüye kullanma şikayetinin bildirildiği tarafı içerir. Bu nedenle her üç taraf da bilgi uçurma sürecini açıklamak için kritiktir (Near vd., 1993). Bu aktörlere ilave olarak literatürde “organizational wrongdoing” ya da “organizational misconduct” olarak ifade edilen yanlış yapılan eylem de bu üç aktörle birlikte bilgi uçurma eyleminin temel unsurları arasındadır (Near ve Miceli, 1996; Rocha ve Kliener, 2005; Aktan, 2006).

Genel olarak bilgi uçurmanın dört adımdan oluştuğu söylenebilir. Bu dört adım genel olarak bilgi uçurma vakalarında aşağıdaki şekilde gelişir (Near ve Miceli, 1985; Dasgupta ve Kesharwani, 2010).

- i. İlk adımda, potansiyel ihbarcı, gözlemlenen faaliyetin aslında bir tür yanlışlık, yani yasa dışı, ahlaksız veya gayri meşru olup olmadığına karar vermelidir. Bir faaliyet, ihbarcının değerleriyle ya da kuruluşun belirtilen değerleriyle çelişiyorsa, yanlış bir davranış olarak algılanacaktır.
- ii. Faaliyeti bildirme kararı, ihbarcının böyle bir kararı alırken birkaç alternatifi göz önünde bulundurması gereken bir sonraki adımı oluşturur. Bilgi uçuran, önce yanlış yapmanın ciddiyetini ve bilgi uçurmadan böyle bir faaliyeti durdurmanın mümkün olup olmadığını tartmalıdır. Muhbir, aynı zamanda, suçu kime bildirmesi gerektiğinin de farkında olmalıdır. İhbar edenin içinde bulunduğu kişisel durum, kararını da belirleyecektir. Bilgi uçurmanın sonucunda ilgili mali ve duygusal maliyetlere katlanıp katlanamayacağını ve bir kamuoyu durumunda duygusal ve mali olarak ne tür destek toplayabileceğini düşünmelidir.
- iii. Bilgi uçurma lehine karar verildikten sonra, artık organizasyonun tepki verme zamanı gelmiştir. Bu adımdaki tepki, organizasyonun bilgi uçurma kararına cevaben göstereceği ilk tepkiden oluşur. Kuruluş yanlış olarak değerlendirilen eylemi durdurmayı seçebilir veya yanlış yapmaya devam etmeyi seçebilir.
- iv. Son adımda organizasyon, şikayette bulunan kişi hakkında ne yapacağına karar vermelidir; kuruluş ihbarcayı tamamen görmezden gelmeyi seçebilir veya ihbarcayı susturmak için adımlar atabilir ya da ihbarcı tarafından kendisine yöneltilen suçlamayı itibar edilmez hale getirmeyi deneyebilir. Örgüt ayrıca, kendisine mesleki yaptırımlar uygulayarak ilgili kişiye karşı misilleme yapmayı da seçebilir.

Çalışanlar örgütsel suistimali ya da etik dışı veya yasadışı bir eylemi açığa çıkarmaya karar verdiklerinde, genellikle daha güçlü durumda olan ve suistimali durdurma olasılığı daha yüksek olan taraflara rapor verirler (Callahan ve Dworkin, 1992). Bir ihbarcının örgütsel yanlışları açıklamayı tercih ettiği fiili yöntemlerde önemli farklar olabilir. Bilgi uçurmaya ilişkin daha önceki çalışmalar, iç ve dış yöntemler arasında ayrımlar yaptığı ve bilgi uçurmanın kimliğini açıklama durumunu dikkate almışlardır (Park vd., 2008). Bir suistimali tekrarlamak isteyen organizasyon üyeleri bunu çok sayıda yoldan yapabilir. Bilgi uçuranların yapabilecekleri en basit seçim, şirket içindeki sızıntılarını sınırlandırmak (dahili raporlama) veya bunu şirketlerinin dışındaki kişilere veya kuruluşlara bildirmektir (dış raporlama) (Donkin vd., 2008). Bu bağlamda bilgi uçurma örgüt içinde dahili olarak, örgüt dışına harici olarak yapılabilmektedir. Diğer taraftan bilgi uçuran kişi kimliği açık şekilde (alenî bilgi uçurma eylemi) bunu yapabildiği gibi anonim olarak bilgi uçurma eylemini yapabilmektedir. Ayrıca bilgi uçurma formal (resmi) ya da informal (gayriresmi) yollardan yapılabildiği de görülmektedir. Park vd. (2008), bireylerin bilgi uçurduğuna dair üç boyuta dayalı bir tipoloji önermiştir. Her boyut, bir kişinin bilgi uçuracağına dair seçimini ifade eder. Bu boyutlar dahili veya harici bilgi uçurma, kimliği tanımlanmış veya isimsiz (anonim) olarak bilgi uçurma ve resmi veya gayri resmi olarak bilgi uçurmadır.

Örgütsel suistimali ve diğer benzer etik olmayan eylemleri kuruluşun hiyerarşisinde bulunan yanlış davranışı durdurabileceğine inanılan doğru kişilere bildirmek, dahili bilgi uçurma olarak tanımlanır. Raporu alan kişiler organizasyonun içindedir ve bunlarla sınırlı olmamak üzere yöneticiler, denetçiler, etik görevlileri, yönetim kurulu ve yardım hattını içerebilir (Chung vd. 2004). Ayrıca şirket içi bilgi uçurulan diğer kaynakların ise ombudsmanlar, eşitlik ve liyakat birimleri, danışmanlık departmanları, dolandırıcılık araştırma birimleri ve insan kaynakları

departmanları olduğu görülmektedir (Donkin, vd., 2008). Diğer taraftan, harici bilgi uçurma, örgütsel suistimalin ve diğer benzer etik olmayan eylemlerin kuruluş dışındaki bir şikayet alıcısına bildirilmesini ifade eder. Bilgiyi alanlar, özel ve devlete ait medya, mesleki kuruluşlar, düzenleyici kurumlar ve çıkar grupları gibi genel kamu alanında birkaç taraf olabilir (Miceli ve Near, 1995; Chung vd., 2004). Örgüt dışındaki ihbar raporunun diğer alıcıları arasında; hükümeti, sendikaları, parlamento üyeleri, yolsuzlukla mücadele yardım hatları ve gazeteciler olabilir (Donkin vd., 2008).

Çalışanlar, örgütsel suistimali ve diğer benzer etik olmayan eylemleri gerçek adlarını kullanarak ortaya çıkardıklarında, bu bilgi uçurma eylemi aleni bilgi uçurma olarak adlandırılır. Bunun aksine, çalışanlar kendileriyle ilgili bilgileri gizleyerek ve / veya varsayılan veya yapay bir ad kullanarak örgütsel suistimali bildirdiklerinde, anonim bilgi uçurma ya da zımni bilgi uçurma yapmış olur (Park vd., 2008). Bir çalışanın örgütsel suistimali aleni bir şekilde rapor etmesi durumunda, bilgi uçuran problemle başa çıkabilecek konumda olan yetkililere kimliğini açıklar. Ancak, yanlış anonim bir şekilde bildirilmesi, bilgi uçuran kişisel kimliğini açıklamaz (Park vd., 2014). İsimsiz bilgi uçurmanın bir dolandırıcılığın raporlanmasını artırmadaki önemi, birçok çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Çalışanlar anonim bir yol kullandığında, bilgi uçurmanın algılanan kişisel maliyeti daha az olduğundan dolandırıcılık ve yolsuzluk gibi örgütsel suistimallerin raporlanmasını geliştirme eğilimindedir (Kaplan ve Schultz, 2007; Robinson vd., 2012). Ancak, anonim bir bilgiyi araştırmanın zor olduğu ve nadiren yasalarca korunduğu iddia edilmektedir (Park vd., 2014). Anonim olarak bilgi uçurmak, bilgi uçuran kişi için ifşayı kolaylaştırma eğilimindedir ancak sorunun araştırılmasında zorluklar yaratır (Vandekerckhove, 2010).

Örgütsel suistimali ortaya çıkarmak için organizasyonda halihazırda kullanılan iletişim yöntemlerine, tarzlarına veya sistemlerine dayanarak, bilgi uçurmayı resmi veya gayri resmi olarak sınıflandırmak mümkündür. Çalışanlar, kuruluşun standart iletişim hatlarını veya resmi protokollerini izleyerek örgütsel suistimali rapor ettiğinde, buna formal ihbar denir. Öte yandan, gayri resmi bilgi uçurma, örgütsel suistimali gözlemleyen çalışanın, bunu yakın arkadaşlarına veya yanlış davranış konusunda güvendiği birisine ifşa ettiği bir durumu ifade eder (Park vd., 2008).

3. İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Örgütlerde bilgi uçurma ve liderlik tarzları (etik liderlik,) arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma olsa da etkileşimsel liderlik ve bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi inceleyen aza sayıda çalışma olduğu gözlenmektedir. Çalışmanın bu kısmında bu çalışmalar özet olarak açıklanmıştır. Caillier ve Sa (2017) dönüşümsel liderlik ve etkileşimsel liderliğin bilgi uçurma üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmacılar, dönüşümsel liderliğin, çalışanların misillemeye uğramadan yanlış davranışları açıklayabileceklerini hissetme oranını artırdığını ortaya koymuştur. Ancak etkileşimsel odaklı liderliğin de bu bilgi uçurma davranışını artırdığı tespit edilmiştir. Ertürk ve Dönmez (2016) öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda araştırmacılar müdürlerin etkileşimci liderliğin alt boyutlarından serbest bırakıcı yönetim sergilediklerinde öğretmenlerin anonim bilgi uçurma davranışı arasında düşük düzey anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Diğer bir ifadeyle serbest bırakıcı yöntem izlendiğinde daha fazla anonim bilgi uçurma davranışının sergilendiği görüldüğü saptanmıştır. Ayrıca bahse konu araştırmacılar okul

müdürlerinin serbest bırakıcı ve etkileşimsel liderlik tarzlarının öğretmenlerin dışsal bilgi uçurma tutumlarına neden olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmada dönüşümcü liderliğin whistleblowing (Bilgi uçurma) üzerindeki etkileri incelenirken; cinsiyet ve mesleki tecrübenin ılımlaştırıcı rolü irdelenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri ve modeli aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H1: Dönüşümcü liderliğin “Beklentiyle yönetim (Aktif)” alt boyutu bilgi uçurmanın “İçsel bilgi uçurma” alt boyutu üzerinde etkilidir.

H2: Dönüşümcü liderliğin “Beklentiyle yönetim (Aktif)” alt boyutu bilgi uçurmanın “Dışsal bilgi uçurma” alt boyutu üzerinde etkilidir.

H3: Dönüşümcü liderliğin “Beklentiyle yönetim (Pasif)” alt boyutu bilgi uçurmanın “İçsel bilgi uçurma” alt boyutu üzerinde etkilidir.

H4: Dönüşümcü liderliğin “Beklentiyle yönetim (Pasif)” alt boyutu bilgi uçurmanın “Dışsal bilgi uçurma” alt boyutu üzerinde etkilidir.

H5: Cinsiyet, dönüşümcü liderliğin “Beklentiyle yönetim (Aktif)” alt boyutu bilgi uçurmanın “İçsel bilgi uçurma” alt boyutu arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı (moderating effect) etkiye sahiptir.

H6: Cinsiyet, dönüşümcü liderliğin “Beklentiyle yönetim (Aktif)” alt boyutu bilgi uçurmanın “Dışsal bilgi uçurma” alt boyutu arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı (moderating effect) etkiye sahiptir.

H7: Mesleki tecrübe, dönüşümcü liderliğin “Beklentiyle yönetim (Aktif)” alt boyutu bilgi uçurmanın “İçsel bilgi uçurma” alt boyutu arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı (moderating effect) etkiye sahiptir.

H8: Mesleki tecrübe, dönüşümcü liderliğin “Beklentiyle yönetim (Aktif)” alt boyutu bilgi uçurmanın “Dışsal bilgi uçurma” alt boyutu arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı (moderating effect) etkiye sahiptir.

3. METODOLOJİ

Çalışmada dönüşümcü liderliğin beklentiyle yönetim (Aktif) ve beklentiyle yönetim (Pasif) alt boyutları ile bilgi uçurmanın “İçsel bilgi uçurma” ve “Dışsal bilgi uçurma” alt boyutları arasındaki ilişkiler ve bahse konu bu ilişkilerde cinsiyet ve mesleki tecrübenin ılımlaştırıcı etkileri incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul’da devlet meslek liselerinde görevli kadrolu öğretmenlerin iştirakiyle bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada birincil veri toplama yöntemlerinden biri olan anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerine yönelik 5 adet soru (Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe ve medeni durum) yöneltilmiştir. İkinci bölümde etkileşimci liderliğin beklentiyle yönetim (Aktif) alt boyutu için 4 ifade ve beklentiyle yönetim (Pasif) alt boyutu için 4 ifade olmak üzere toplam 8 ifade yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise bilgi uçurmanın içsel bilgi uçurma alt boyutu için 3 ifade ve dışsal bilgi uçurma alt boyutu için 3 ifade olmak üzere toplam 6 ifade yer almaktadır. Etkileşimci liderlik ölçeği için Bass ve Avolio (1996) tarafından geliştirilen “Çoklu Faktör Liderlik Ölçeği”nden (Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ); bilgi uçurma ölçeği için ise Park (2009) tarafından geliştirilen ölçeklerden faydalanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin tümünde 5’li Likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

3.2. Pilot Test ve Veri Toplama Süreci

Anketlerin tüm katılımcılara uygulanma safhasına geçilmeden önce bir pilot çalışma gerçekleştirilmiş, bu kapsamda 50 anket formu ile veri toplanarak, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma neticesinde elde edilen sonuçlar ışığında ölçek ifadelerinde bazı küçük düzeltmeler yapılarak anket formunun son şekli alması sağlanmıştır. Anket formlarının İstanbul’daki devlet meslek liselerinde görevli kadrolu öğretmenlerce doldurulması sağlanmıştır. Dağıtılan anketlerden 456 adedine cevap alınmıştır.

Anket formlarının toplanması sürecinin ardından toplanan veriler incelenmiş, eksik ya da hatalı doldurulmuş formların olup/olmadığı ve araştırma kapsamındaki beklentiyle yönetim (Aktif) ve beklentiyle yönetim (Pasif) ile içsel bilgi uçurma ve dışsal bilgi uçurma değişkenlerinin normal dağılım gösterip/göstermediği kontrol edilmiştir. Anket formları öncelikle gözle kontrol edilmiş ve daha sonra verilerin frekansları kontrol edilerek eksik veri bulunmadığı, değişkenlerin basıklık (skewness) ve çarpıklık (kurtosis) değerlerinin ± 1 ’den küçük olduğu, bir başka ifadeyle değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür.

3.3. Örneklem

Demografik ve mesleki özellikleri incelendiğinde; katılımcıların çoğunlukla erkek olduğu (%68,2 erkek; %31,8 bayan); üçte birinin (%33,3) 30 yaş ve altı, %27,2'sinin 31-40 yaş arası, %30,7'sinin 41-50 yaş arası olduğu görülürken nispeten düşük bir oranda (%8,8) 50 yaş ve üzeri öğretmenler olduğu; çoğunluğunun evli olduğu (%69,3 evli; %30,7 bekar); çoğunluğunun lisans mezunu olduğu (%74,6 lisans mezunu; %25,4 yüksek lisans ve üzeri mezun); mesleki tecrübe olarak ise en uç noktalardaki en tecrübesiz ve en tecrübeli grupların nispeten daha düşük oranda olduğu (En tecrübesiz olan 1 yıldan daha az süre mesleki tecrübeye sahip olanların oranı %9,5; en tecrübeli olan 21 yıl ve üzeri süre mesleki tecrübeye sahip olanların oranı %9,9), en yüksek orandaki grubun %30,7 ile 16-20 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olanlardan oluştuğu ve bunu sırasıyla %23 ile 1-5 yıl, %14 ile 6-10 yıl ve %12,9 ile 11-15 yıl mesleki tecrübeye sahip olanların takip ettiği görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Örneklem Özellikleri

DEĞİŞKENLER	FREKANS	YÜZDE	DEĞİŞKENLER	FREKANS	YÜZDE
Cinsiyet			Eğitim Düzeyi		
Erkek	311	68,2	Lisans	340	74,6
Bayan	145	31,8	Yüksek Lisans ve üzeri	191	25,4
Yaş Grubu			Mesleki Tecrübe		
< 30 yaş	152	33,3	1 yıldan az	43	9,5
31-40 yaş	124	27,2	1-5 yıl	105	23,0
41-50 yaş	140	30,7	6-10 yıl	64	14,0
50 yaş ve üzeri	11	8,8	11-15 yıl	59	12,9
Medeni Durum			16-20 yıl	140	30,7
Evli	316	69,3	21 yıl ve üzeri	45	9,9
Bekar	140	30,7			
N=456					

3.4. Geçerlilik ve Güvenirlilik

Ölçeklerin geçerliliklerinin kontrolünde içerik geçerliliği (content validity), yakınsak geçerlilik (convergent validity) ve ayırışma geçerliliği (discriminant validity) kriterleri irdelenmiştir. Ölçeklerdeki ifadelerin ölçülmesi hedeflenen olguyu kapsama/kapsamaması içerik geçerliliği ile ilgili bir durumdur (Hair vd., 2010). İçerik geçerliliğinin sağlanması uzman görüşleri doğrultusunda olabileceği gibi, içerik geçerliliğinin sağlanmasındaki bir diğer yöntem ise bilimsel yayınlar ile yayımlanmış ölçeklerin kullanılmasıdır. Anket formunda yer alan ölçekler bir bilimsel değerlendirme süreci sonrası yayımlandığı için içerik geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

Yakınsak ve ayırışma geçerliliğinin sınanmasında doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Sonuçları

Değişkenler ve ölçekler	DFA
<i>Beklentiyle Yönetim (Aktif)</i>	
Dikkatini, hata ve başarısızlıkların en aza indirilmesi ve standartlara kavuşulması için toplar.	0.928
Tüm dikkatini hataların, şikayetlerin ve yetersizliklerin ortadan kaldırılması üzerinde toplar.	0.693
Yapılan tüm hataların sorumlusu bulununcaya kadar peşini bırakmaz.	0.811
Beklenen standartlar gerçekleştirilmediğinde dikkatini oraya verir.	0.718
<i>Beklentiyle Yönetim (Pasif)</i>	
Sorunlar ciddileşmeden karışmaz.	0.753
Harekete geçmek için işlerin kötüye gitmesini bekler.	0.825
“Bozuk değilse tamir etme” söyleminin savunucusudur.	0.772
Sorunun çözümüne girmeden önce sorunun kronik hale gelmesi gerektiğini belirtir.	0.705
<i>Dış Bilgi Uçurma</i>	
Olayı okul dışındaki kişilerle paylaştım.	0.706
Olayı basın kuruluşları yoluyla kamuoyuna açıkladım.	0.743
<i>İç Bilgi Uçurma</i>	
Olayı bağlı olduğum yöneticime iletirdim.	0.871
Bu tür durumları okul içindeki resmi kanallar yoluyla raporladım.	0.739

Not: Doğrulayıcı faktör analizinde “maximum likelihood” kullanılmıştır. Analizde standardize regresyon katsayısı çok düşük olan 4 ifade elemeye tabi tutulmuştur.

Aynı yapıyı ölçmekte olan ifadelerin birbiri arasında yüksek korelasyon olması yakınsak geçerlilik olarak ifade edilmektedir. Bir başka ifadeyle, ölçeği meydana getiren ifadelerin arasında korelasyon olmasıdır. Tablo 2’de görüldüğü üzere, doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar; ölçeği meydana getiren ifadelerin aynı faktör altına yüklendiğini göstermektedir. Bir başka deyişle, ölçeği meydana getiren ifadelerin aynı yapı altında yer aldığını ve bu yapı içerisinde bulunan ifadelerin kendi içinde korelasyona sahip olduğunu göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1988).

Bir yapıyı ölçmekte olan ifadeler ile farklı yapıları ölçmekte olan ifadeler arasında düşük korelasyon olması ayrışma geçerliliği için bir gerekliliktir (Hair vd., 2010). Faktör yapılarının belirgin şekilde birbirinden ayrılması durumu ayrışma geçerliliğinin sağlandığının göstergesidir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları faktör yapılarının bariz şekilde birbirinden ayrıldığını göstermektedir. Bu nedenle ölçeğin ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 3’te sunulmuştur. Tablo 3’te görüleceği üzere, örneklemelerin χ^2 sonuçları, modelin anlamlı olduğuna işaret etmektedir

($p=,000<,05$). Ölçeğin uyum indeks değerleri irdelendiğinde, tüm değerlerin uygun aralıklarda ve ideal sınırlar içinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri

Kriter	Değer	Kabul edilebilirlik
En Az Tutarlılığı (CMIN/SD)	1.945	Kabul edilebilir < 5 , ideal < 2
Uyum İyiliği Endeksi (GFI)	0.968	Kabul edilebilir $>.90$, ideal $>.95$
Düzeltilmiş Uyum Endeksi (AGFI)	0.947	Kabul edilebilir $>.85$, ideal $>.89$
Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI)	0.975	Kabul edilebilir $>.95$, ideal $>.97$
Normalleştirilmemiş Uyum Endeksi (NNFI)	0.975	Kabul edilebilir $>.95$, ideal $>.97$
Normalleştirilmiş Uyum Endeksi (NFI)	0.951	Kabul edilebilir $>.90$, ideal $>.95$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0.046	Kabul edilebilir $<.10$, ideal $<.05$

Ölçeğin güvenirlik sınavında Cronbach's Alfa katsayıları kullanılmıştır. Cronbach's alfa katsayısının 0.6'nın üzerinde olması güvenirlik için yeterli bir durumdur (Kalaycı, 2010). Çalışma kapsamındaki beklentiyle yönetim (Aktif) (0.855), beklentiyle yönetim (Pasif) (0.805), dış bilgi uçurma (0.681) ile iç bilgi uçurma (0.631) olmak üzere tüm değişkenler için hesaplanan Cronbach's Alfa katsayıları eşik değerin üzerindedir (Tablo 4).

Tablo 4: Cronbach's Alfa Katsayıları

Değişken	Cronbach's Alfa
Beklentiyle Yönetim (Aktif)	0.855
Beklentiyle Yönetim (Pasif)	0.805
Dış Bilgi Uçurma	0.681
İç Bilgi Uçurma	0.631

3.5. Korelasyon Analizi

Hiyerarşik regresyon analizlerine geçmeden önce araştırmadaki değişkenlerin birbirleri arasındaki korelasyonlar Pearson Korelasyon testi kullanılarak analiz edilmiştir. Cinsiyet değişkeni için erkek katılımcılar "1"; bayan katılımcılar "2" olarak kodlanmış; mesleki tecrübe değişkenine ait medyan değeri hesaplanarak; 10 yıl ve daha düşük mesleki tecrübeye sahip katılımcılar "1 (Düşük)", 11 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olanlar "2 (Yüksek) olarak kodlanmıştır. Hiyerarşik regresyon denklemlerindeki bağımsız ve moderatör değişkenler için "mean centering" işlemi uygulanmıştır.

Korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur. Bağımlı değişkenlerden;

Dış bilgi uçurma ile beklentiyle yönetim pasif arasında ($+r=0.211$, $p<.01$);

İç bilgi uçurma ile beklentiyle yönetim aktif arasında ($+r=0.283$, $p<.01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	1	2	3	4	5	6
1. Beklentiyle Yönetim Pasif	1					
2. Beklentiyle Yönetim Aktif	-0,033	1				
3. Cinsiyet	-0,018	0,016	1			
4. Mesleki Tecrübe	0,120*	-0,060	-0,144**	1		
5. Dış Bilgi Uçurma	0,211**	-0,071	0,019	0,009	1	
6. İç Bilgi Uçurma	-0,050	0,283**	0,086	-0,030	-0,093*	1

Not: ** p< .01, * p<.05

3.6. Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Etkileşimci liderliğin alt boyutlarından beklentiyle yönetim aktif ve beklentiyle yönetim pasif bağımsız değişkenler; dış bilgi uçurma ile iç bilgi uçurma ise bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır. Araştırmada etkisi incelenen moderatör değişkenler cinsiyet ve mesleki tecrübedir.

Hiyerarşik regresyon analizi denklemlerinin birinci basamağına bağımsız değişkenler ile moderatör değişken, ikinci basamağına ise bağımsız değişkenler ile moderatör değişkenin etkileşimi dâhil edilmiştir.

Hiyerarşik regresyon analizleri sonuçlarına geçmeden önce, bu analizlere ilişkin varsayımların karşılanıp/karşılanmadığı kontrol edilmiştir. Varsayımlara yönelik sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur. Tablo 6'da görülebileceği üzere kurulan modellerde yer alan değişkenlere ait VIF değerleri 5'ten küçüktür ve 1'e yakındır. Bu nedenle kurulan regresyon denklemlerinde çoklu bağlantı problemi olmadığı ve bu varsayımın yerine getirildiği görülmektedir (Sipahi vd., 2010). Kurulan tüm denklemlerde Durbin Watson (DW) istatistik değerleri 1.5 ile 2.5 arasında değişmektedir. Bu nedenle kurulan regresyon denklemlerinde otokorelasyon problemi olmadığı ve bu varsayımın da yerine getirildiği görülmektedir (Kalaycı, 2010). Kurulan tüm denklemlerde artık değerlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasındadır ve artık değerlerin ortalaması "0"dır. Bu durum artık değerlerle ilgili varsayımların da karşılandığını göstermektedir (Kalaycı, 2010).

Tablo 6: Hiyerarşik Regresyon Analizlerinin Varsayımlarının Kontrolü

Model No	Çoklu Bağntı Varsayımı		Otokorelasyon Varsayımı	Artık Değerlerin Normallliği Varsayımı		Artık Değerlerin Ortalaması Varsayımı
	VIF Aralıkları	Tolerans Aralıkları	DW İstatistiği	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri	
1.	1.011-1.653	0.671-0.981	1.958	-0.737	0.632	0
2.	1.016-1.638	0.682-0.973	1.993	0.344	-0.469	0
3.	1.013-1.657	0.676-0.988	1.937	-0.748	0.642	0
4.	1.024-1.643	0.691-0.989	1.992	0.243	-0.593	0

Cinsiyetin moderatör değişken ve içsel bilgi uçurmanın bağımlı değişken olarak belirlendiği denklem için (Model 1) hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur. Analiz sonucunda; birinci basamakta ($\Delta R^2 = 0,088$; $p < .01$); beklentiyle yönetim aktif değişkeninin ($\beta = 0,280$; $p < ,01$) içsel bilgi uçurmayı pozitif yönde etkilerken beklentiyle yönetim pasif değişkeninin ($\beta = -0,039$; $p > ,05$) içsel bilgi uçurma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; ikinci basamakta ($\Delta R^2 = 0,090$; $p > .05$) cinsiyet-beklentiyle yönetim aktif ($\beta = -0,112$; $p > ,05$) ve cinsiyet- beklentiyle yönetim pasif ($\beta = 0,099$; $p > ,05$) etkileşimlerinin anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 7: Cinsiyetin Moderatör Değişken ve İçsel Bilgi Uçurmanın Bağımlı Değişken Olarak Belirlendiği Denkleme (Model 1) İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Basamaklar	İçsel Bilgi Uçurma				
	$\beta 1$	$\beta 2$	ΔR^2	F	R ²
1. Basamak			0.088**		
Beklentiyle Yönetim Aktif	0.280**	0.280**			
Beklentiyle Yönetim Pasif	-0.039	-0.040			
Cinsiyet	0.080	0.095		8,877**	0.090**
2. Basamak			0.002		
Cinsiyet* Beklentiyle Yönetim Aktif		-0.112			
Cinsiyet* Beklentiyle Yönetim Pasif		0.099			

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$

Cinsiyetin moderatör değişken ve dışsal bilgi uçurmanın bağımlı değişken olarak belirlendiği denklem için (Model 2) hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Analiz sonucunda; birinci basamakta ($\Delta R^2 = 0,049$; $p < .01$); beklentiyle yönetim pasif değişkeninin ($\beta = 0,209$; $p < ,01$) dışsal bilgi uçurmayı pozitif yönde etkilerken beklentiyle yönetim aktif

değişkeninin ($\beta = -0,065$; $p > ,05$) dışsal bilgi uçurma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; ikinci basamakta ($\Delta R^2 = 0,050$; $p > ,05$) cinsiyet-beklentiyle yönetim aktif ($\beta = 0,121$; $p > ,05$) ve cinsiyet- beklentiyle yönetim pasif ($\beta = 0,008$; $p > ,05$) etkileşimlerinin anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 8: Cinsiyetin Moderatör Değişken ve Dışsal Bilgi Uçurmanın Bağımlı Değişken Olarak Belirlendiği Denkleme (Model 2) İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Basamaklar	İçsel Bilgi Uçurma				
	$\beta 1$	$\beta 2$	ΔR^2	F	R2
1. Basamak			0.049**		
Beklentiyle Yönetim Aktif	-0.065	-0.064**			
Beklentiyle Yönetim Pasif	0.209**	0.209**			
Cinsiyet	0.024	-.101		4,744**	0.050**
2. Basamak			0.001		
Cinsiyet* Beklentiyle Yönetim Aktif		0.121			
Cinsiyet* Beklentiyle Yönetim Pasif		0.008			

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$

Mesleki tecrübenin moderatör değişken ve içsel bilgi uçurmanın bağımlı değişken olarak belirlendiği denklem için (Model 3) hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur. Analiz sonucunda; birinci basamakta ($\Delta R^2 = 0,083$; $p < .01$); beklentiyle yönetim aktif değişkeninin ($\beta = 0,279$; $p < ,01$) içsel bilgi uçurmayı pozitif yönde etkilerken beklentiyle yönetim pasif değişkeninin ($\beta = -0,038$; $p > ,05$) içsel bilgi uçurma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; ikinci basamakta ($\Delta R^2 = 0,000$; $p > ,05$) mesleki tecrübe-beklentiyle yönetim aktif ($\beta = 0,029$; $p > ,05$) ve mesleki tecrübe- beklentiyle yönetim pasif ($\beta = -0,004$; $p > ,05$) etkileşimlerinin anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 9: Mesleki Tecrübenin Moderatör Değişken ve İçsel Bilgi Uçurmanın Bağımlı Değişken Olarak Belirlendiği Denkleme (Model 3) İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Basamaklar	İçsel Bilgi Uçurma				
	$\beta 1$	$\beta 2$	ΔR^2	F	R2
1. Basamak			0.083**		
Beklentiyle Yönetim Aktif	0.279**	0.279**			
Beklentiyle Yönetim Pasif	-0.038	-0.038		8,131**	0.083**
Mesleki Tecrübe	-0.037	-0.061			

2. Basamak	0.000
Mesleki Tecrübe * Beklentiyle Yönetim Aktif	0.029
Mesleki Tecrübe * Beklentiyle Yönetim Pasif	-0.004

Not: ** p< .01, * p<.05

Mesleki tecrübenin moderatör değişken ve dışsal bilgi uçurmanın bağımlı değişken olarak belirlendiği denklem için (Model 4) hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur. Analiz sonucunda; birinci basamakta ($\Delta R^2 = 0,050$; $p < .01$); beklentiyle yönetim pasif değişkeninin ($\beta = 0,212$; $p < ,01$) dışsal bilgi uçurmayı pozitif yönde etkilerken beklentiyle yönetim aktif değişkeninin ($\beta = -0,066$; $p > ,05$) dışsal bilgi uçurma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; ikinci basamakta ($\Delta R^2 = 0,032$; $p > .05$) mesleki tecrübe-beklentiyle yönetim aktif ($\beta = 0,121$; $p > ,05$) etkileşiminin anlamlı olmadığı ancak mesleki tecrübe - beklentiyle yönetim pasif ($\beta = 0,008$; $p > ,05$) etkileşiminin anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Mesleki Tecrübenin Moderatör Değişken ve Dışsal Bilgi Uçurmanın Bağımlı Değişken Olarak Belirlendiği Denkleme (Model 4) İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Basamaklar	Dışsal Bilgi Uçurma				
	$\beta 1$	$\beta 2$	ΔR^2	F	R ²
1. Basamak			0.050**		
Beklentiyle Yönetim Aktif	-0.066	-0.083			
Beklentiyle Yönetim Pasif	0.212**	0.216**			
Mesleki Tecrübe	-0.034	-.759**		8,040**	0.082**
2. Basamak			0.032**		
Mesleki Tecrübe * Beklentiyle Yönetim Aktif		0.129			
Mesleki Tecrübe * Beklentiyle Yönetim Pasif		0.530**			

Not: ** p< .01, * p<.05

Mesleki tecrübe-beklentiyle yönetim pasif etkileşimi grafiği Şekli 2'de gösterilmiştir. Grafikten de anlaşılacağı üzere, mesleki tecrübesi daha yüksek olan katılımcılarda beklentiyle yönetim pasif ile dışsal bilgi uçurma arasındaki pozitif ilişki daha güçlüdür.

Şekil 2: Mesleki Tecrübe-Beklentiyle Yönetim Pasif Liderlik Biçimi Etkileşimi Grafiği

4. SONUÇ

Bu çalışmada etkileşimci liderliğin bilgi uçurma üzerine etkisi ile cinsiyet ve mesleki tecrübenin ilimlaştırıcı etkisi araştırılmıştır. Sonuçlar beklentiyle yönetim aktif liderlik biçiminin içsel bilgi uçurma davranışını; beklentiyle yönetim pasif liderlik biçiminin ise dışsal bilgi uçurma davranışını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Etkileşimci liderliğin örgütsel iletişime zarar vermesi ve örgütsel sessizlik ile ilişkisi olduğu (Ünlüöner ve Çatır, 2016) düşünüldüğünde elde edilen sonuçların normal olduğu düşünülmektedir. Pasif veya aktif beklentiyle yönetim tutumu sergileyen lider ile güven ilişkisini kuramayan çalışanların gördükleri yanlışları liderlerine doğrudan rapor etmek yerine iç veya dış kaynaklara bildirdiği gözlenmektedir. Zira Caillier ve Sa (2017) da yapmış olduğu çalışmada etkileşimci liderlik ile bilgi uçurma arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Ertürk ve Dönmez (2016) yapmış olduğu çalışmada okul müdürlerinin etkileşimci liderliğin alt boyutlarından serbest bırakıcı yönetim sergilediklerinde öğretmenlerin anonim bilgi uçurma davranışı arasında düşük düzey anlamlı bir ilişki tespit etmiş, ayrıca okul müdürlerinin serbest bırakıcı ve etkileşimsel liderlik tarzlarının öğretmenlerin dışsal bilgi uçurma tutumlarına neden olduğunu saptamıştır.

Diğer taraftan elde edilen sonuçlar mesleki tecrübenin beklentiyle yönetim pasif liderlik biçimi ile dışsal bilgi uçurma davranışı arasında ilimlaştırıcı role sahip olduğunu göstermektedir. Mesleki tecrübesi daha yüksek olan katılımcılarda beklentiyle yönetim pasif liderlik biçimi ile dışsal bilgi uçurma davranışı arasındaki pozitif ilişki daha güçlüdür.

Bu çalışmada bilgi uçurma davranışına etki edebileceği düşünülen faktörler olarak sadece etkileşimci liderliğin beklentiyle yönetim aktif ve beklentiyle yönetim pasif alt boyutları ele alınmıştır. Müteakip çalışmalarda ise bilgi uçurma davranışını etkileyebilecek farklı liderlik biçimleri ele alınabilir.

Çalışmadaki katılımcıların sadece İstanbul'daki devlet meslek liselerinde görevli kadrolu öğretmenlerden olması sonuçların genellenebilir olması üzerinde bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Benzer çalışmanın, öğretmenler dışında farklı meslek grupları ile farklı kültürel ve demografik

özellikler gösteren diğer bölgelerde yürütülmesinin literatüre zenginlik katacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C.C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Anderson, J. C. & Gerbing D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach, *Psychological Bulletin* 103, 411–423.
- Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), pp. 130-139.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1996). Multifactor leadership questionnaire. *Western Journal of Nursing Research*.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: HarperCollins.
- Caillier, J. G., & Sa, Y. (2017). Do transformational-oriented leadership and transactional-oriented leadership have an impact on whistle-blowing attitudes? A longitudinal examination conducted in US federal agencies. *Public Management Review*, 19(4), 406-422.
- Callahan, E. S., & Dworkin, T. M. (1992). Do good and get rich: Financial incentives for whistleblowing and the False Claims Act. *Vill. L. Rev.*, 37, 273.
- Callahan, E. S., Dworkin, T. M., Forte, T. L., & Schipani, C. A. (2002). Integrating trends in whistle-blowing and corporate governance: Promoting organizational effectiveness, societal responsibility and employee empowerment. *American Business Law Journal*, 40, 177-196.
- Chung, J., Monroe, G., & Thorne, L. (2004). An examination of factors affecting external and internal whistle-blowing by auditors. Paper presented at research seminar, session 1, University of NSW School of Accounting, Australia.
- Dasgupta, S., & Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: a survey of literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57-70.

- Donkin, M., Smith, R., & Brown, A. J. (2008). How do officials report? Internal and external whistleblowing. In J. A. Brown (Eds.), Whistleblowing in the Australian public sector: Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organizations (pp. 83-108). Canberra: ANUE Press
- Eren, E. (2014). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ertürk, A., & Dönmez, E. (2016). Relationship between Leadership Styles of School Principals and Whistleblowing Behaviors of Teachers. Universal Journal of Educational Research, 4(n12A), 55-62.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hartog, D.N.D., Muijen, J.J.V., & Koopman, P L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 19-34.
- Hater, J. J. & Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology, 73, 695-702.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil yayın Dağıtım.
- Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. (2007). Intentions to report questionable acts: An examination of the influence of anonymous reporting channel, internal audit quality and setting. Journal of Business Ethics, 71, 109-124.
- Kellerman, B. (1984) Leadership: Multidisciplinary perspectives. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. Journal of business and psychology, 17(3), 387-404.
- Miceli, M. P & Near, J.P. (1995). Effective whistle-blowing. The Academy of Management Review, 20 (3), 679-708.
- Near J. P & Miceli M. P (1985), Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing, Journal of Business Ethics, 4 (1), 1-16.
- Near J.P., Dworkin T.M. and Miceli M.P. (1993), Explaining the Whistleblowing Process: Suggestions from Power Theory and Justice Theory, Organizational Science, 4 (3), 393-411.
- Near J.P & Miceli M.P (1996), Whistleblowing: Myth and Reality, Journal of Management, 22 (3), 507-526.
- Northouse, P. G. 2016. Leadership: Theory and Practice. Thousand Oaks: Sage.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior–A survey of South Korean police officers. Journal of business ethics, 85(4), 545-556.

- Park, H., Blenkinsopp, J., & Park, M. (2014). The Influence of an observer's value orientation and personality type on attitudes toward whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 120, 121-129.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.
- Robinson, S. N., Robertson, J. C., & Curtis, M. B. (2012). The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees' whistleblowing intentions following fraud. *Journal of Business Ethics*, 106, 213-227.
- Rocha E. & Kleiner B. H (2005), To Blow or Not to Blow the Whistle? That is the Question, *Management Research News*, 28 (11/12), 80-87.
- Sadeghi, A., & Pihie, Z. A. L. (2012). Transformational leadership and its predictive effects on leadership effectiveness. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 186- 197.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E., & Çin, M. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi* (1. b.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ünlüönen, K., & Çatır, O. (2016). Dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13(2), 69-88.
- Vandekerckhove, W. (2010). Whistleblowing. Perennial issues and ethical risks. In G. Aras & D. Crowther (Eds.), *Handbook of corporate governance and social responsibility*. Farnham: Gower
- Yammarino, F. J. & Bass, B. M. (1990). Long-term forecasting of transformational leadership and its effects among naval officers: Some preliminary findings. In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds), *Measures of Leadership*. West Orange, NJ: Leadership Library of America