



DOI: 10.18039/ajesi.935013

## Relationship Between Whistleblowing and Job Satisfaction in Secondary Education Institutions<sup>1</sup>

Gülşah AKI<sup>2</sup>, Adil ÇORUK<sup>3</sup>

**Date Submitted:** 08.05.2021 **Date Accepted:** 17.11.2021 **Type<sup>4</sup>:** Research Article

### Abstract

Today, almost every institution is faced with immoral behaviors or immoral situations. The failure to resolve immoral behaviors or immoral situations in the educational institutions can affect the level of the job satisfaction of the educators. The aim of the research is to evaluate the perceptions of teachers in secondary schools on whistleblowing and job satisfaction according to different variables and to determine the relationship between whistleblowing and job satisfaction. The research is a descriptive study conducted with the participation of 223 teachers working in secondary schools in Tekirdağ and Erzurum in the 2018-2019 academic year. In this study, data tools were 'Whistleblowing Scale' and 'Minnesota Job Satisfaction Scale'. The latter data collection tool consists of three parts. In the first part, there are expressions for demographic information, in the second part there are 16 items to measure their views on whistleblowing, and in the third part there are 20 items aimed at measuring teachers' job satisfaction. SPSS 21.0 package program was used for analyzing the obtained data. Parametric tests were used since the data had normal distribution. For two-group comparisons, Independent Groups t-Test was used and One-Way Anova was used for more than two-group comparisons. Pearson Correlation test was used for stating the relationship between whistleblowing and job satisfaction. Tukey test was used to indicate the differences between the groups in One-Way Anova tests. The level of significance was accepted as  $p < 0.05$  in this study. As a result of the analyzes, it was stated that; gender, age, marital status, region that the teachers grew up and branch factors have not been constituted a meaningful difference in whistleblowing. It was stated that; gender, age, marital status factors have not been constituted a meaningful difference in job satisfaction while it was stated that the difference in region of grown and branch variables were meaningful.

**Keywords:** job satisfaction, secondary education, teacher, whistleblowing.

**Cite:** Akı, G., & Çoruk, A. (2022). Relationship between whistleblowing and job satisfaction in secondary education institutions. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 93-122. <https://doi.org/10.18039/ajesi.935013>



<sup>1</sup> The article was produced from the first author's master's thesis, which was written under the supervision of the second author.

<sup>2</sup> Teacher, Gölçayır Secondary School, Erzurum, Turkey, [gulsah.aki@gmail.com](mailto:gulsah.aki@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-2930-023X>

<sup>3</sup> (Corresponding author) Associate Professor, Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Turkey, [adilcoruk@hotmail.com](mailto:adilcoruk@hotmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-5858-0317>

<sup>4</sup> This research study was conducted with Research Ethics Committee approval of Çanakkale Onsekiz Mart University dated 07.09.2020 and issue number 2020/07.



DOI: 10.18039/ajesi.935013

## Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve İş Doyumu Arasındaki İlişki<sup>1</sup>

Gülşah AKI<sup>2</sup>, Adil ÇORUK<sup>3</sup>

Gönderim Tarihi: 08.05.2021 Kabul Tarihi: 17.11.2021 Türü<sup>4</sup>: Araştırma Makalesi

### Öz

Günümüzde hemen hemen her kurum, ahlaka aykırı davranışlarla veya ahlaksız durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Eğitim kurumlarında ahlaka aykırı davranışların veya ahlaksız durumların çözüme kavuşturulmaması, eğitimcilerin iş tatmin düzeyini etkileyebilir. Araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin bilgi ifşası ve iş doyumunu konusundaki görüşlerini farklı değişkenlere göre değerlendirmek ve bilgi ifşası ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Tekirdağ ve Erzurum illerindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan 223 öğretmenin katılımı ile yapılmış tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırmada, 'Bilgi Uçurma Ölçeği' ve 'Minnesota İş Doyum Ölçeği' kullanılmıştır. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgilere yönelik ifadeler, ikinci bölümde bilgi ifşasına ilişkin görüşlerini ölçmeye yönelik 16 madde, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmeye yönelik 20 madde yer almaktadır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır. İki gruptan oluşan karşılaştırmalarda Bağımsız Gruplar t-Testi, ikiden fazla gruptan oluşan karşılaştırmalarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Bilgi ifşası ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek için de Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi testlerindeki gruplar arasında var olan farklılıkları saptamak için Tukey testi kullanılmıştır. Bu araştırmada anlamlılık düzeyi  $p>0.05$  olarak kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; bilgi ifşasında cinsiyet, yaş, medeni durum, yetişilen bölge ve branş değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş doyumunda yetişilen bölge ve branş değişkenlerindeki farklılık anlamlı düzeydeyken; cinsiyet, yaş, medeni durum değişkenlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**Anahtar kelimeler:** bilgi ifşası, iş doyumunu, ortaöğretim kurumu, öğretmen.

**Atıf:** Akı, G. ve Çoruk, A. (2022). Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (whistleblowing) ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 93-122. <https://doi.org/10.18039/ajesi.935013>

<sup>1</sup> Makale, birinci yazarın ikinci yazarın danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Öğretmen, Gölçayır Ortaokulu, Erzurum, Türkiye, [gulsahh.aki@gmail.com](mailto:gulsahh.aki@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-2930-023X>

<sup>3</sup> (Sorumlu Yazar) Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, [adilcoruk@hotmail.com](mailto:adilcoruk@hotmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-5858-0317>

<sup>4</sup> Bu çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin 07.09.2020 tarih ve 2020/07 sayılı Etik Kurul Onayı alınarak gerçekleştirilmiştir.

## Giriş

Whistleblowing (Bilgi ifşası), son dönemlerde Türkiye’de alanyazında ilgi görmeye başlayan ve farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Aktan (2015), bilgi ifşasını örgüt içerisinde meydana gelen yasaya uymayan ve etik dışı davranışların örgütün veya kişilerin zarar görmemesi amacı ile örgüt içinde ya da örgüt dışında bulunan bireylere, kurumlara iletilmesi olarak tanımlamaktadır. Brown (2008) ise kurumda çalışan ya da kurumdan ayrılmış bireyin yasal olmayan veya kurallara aykırı eylemlerin açığa çıkarılmasını bilgi ifşası olarak tanımlamaktadır. Tanımlara bakıldığında bilgi ifşası, örgüt içerisinde gerçekleşen haksızlık ve yasadışı durumları açığa çıkarmak için yapılmaktadır.

Bilgi ifşasının örgütün kendini geliştirmesi, ilerleyebilmesi açısından yararlı bir davranış olduğu düşünülmeyle birlikte, her türlü kurumda görülmesi ya da yaşanması muhtemel bir durumdur. Eğitim örgütleri açısından ele alındığında ise öğretmenler bilgi ifşası davranışını sergilediklerinde öncelikli olarak okulun iklimi değişmekte ve öğretmenler bu süreçten genellikle olumsuz etkilenmektedirler. Bilgi ifşasında bulunan bir öğretmen, öğrenilmiş çaresizlik, dışlanma, mobbing, tükenmişlik sendromu ve işten doyum alamama gibi olumsuzluklar yaşayabilir.

Bir öğretmenin bilgi ifşası yapması durumunda davranışını etkileyen etkenlerden biri olan iş doyumunu, yalnızca şahsi beklentiler ile sınırlı kalmamakla birlikte aynı zamanda çevreden gelen etkiler de işten doyum alma durumu üzerinde etkilidir. Kısa bir tanımla iş doyumunu, çalışan bireyin işini veya iş hayatını gözden geçirmesi neticesinde aldığı haz ya da pozitif duygusal durumu ifade etmektedir (Başaran, 2008). Bu sebeple, eğitim örgütünde yapılan bir haksızlığı ya da yasadışı bir davranışı açıklayıp açıklamama konusunda karar veremeyen bir öğretmenin işinden ya da iş yaşamından duyacağı hazzın ya da olumlu duygusal durumunun da etkilenebileceği düşünülmektedir. Çünkü öğretmenler işlerinden memnun kaldıkları zaman haz duyacaklar ve öğrencileri ile etkin bir şekilde ilgileneceklerdir.

## Bilgi İfşası

Örgütsel alanda ilgi çeken kavramlardan biri olan bilgi ifşasının birçok farklı tanımı ve açıklaması mevcuttur. Sayğan’a (2011) göre bilgi ifşası, örgütlerde ortaya çıkan ya da çıkmakta olan uygun olmayan ve yanlış davranışların, örgütteki iş görenler aracılığıyla açığa çıkarılmasıdır. Bunun dışında, Cross ve Tiller (1998), bilgi ifşasını “örgüt çalışanının yaptığı bilinçli eylemler dizgesi” şeklinde değerlendirmekte, aynı zamanda “örgüt içinde yaşanan etik olmayan ya da konusu suç olan durumları, yine bir örgüt çalışanının kendi iradesiyle ortaya çıkarması” olarak tanımlamaktadırlar. Bakar (2012) ise bilgi ifşasını etik kabul edilmeyen, yasaya aykırı olan eylemlerin ortaya çıkarılması olarak tanımlamaktadır. Genel tanımı ile bilgi ifşası, gönüllülük esasına dayalı bir şekilde, örgüt çalışanlarının ya da örgütten ayrılmış olan bireylerin örgüte uygun olmayan ve meşru olarak kabul edilmeyen davranışların ilgili kişilere sızdırılması olayıdır.

Yasaya uymayan veya etik olmayan durumları ya da davranışları açığa çıkarmayı tercih eden bireyler farklı şekillerde adlandırılmaktadır. Yaygın olarak hür iradesi ile kurum içinde ortaya çıkan etik olmayan davranışları, yetkili kişi ya da kişilere açık bir şekilde ifade eden bireyler de “whistleblower” olarak tanımlanmaktadır. Aktan (2015), bilgi ifşası davranışını sergileyen bireyleri “gönüllü denetçiler” olarak vurgulamaktadır. Örneğin bir örgüt içerisinde çalışan bireyin bir fabrikada ya da okulda güvenlik önlemlerinin yeterli olmadığını

gözlemleyerek durumu dile getirmesi ve belki de diğer insanların hayatını kurtarması gönüllü denetçilerin amacını gözler önüne sermektedir.

Örgütün hatalarının farkına varabilmesi, kendini geliştirebilmesi açısından yararlı olan bilgi ifşası, Türkiye’de gammazlık, ispiyonculuk gibi kavramlarla da ilişkilendirilmektedir. Ancak, Sayğan (2011) tarafından yapılan bir araştırmada da bilgi ifşasında bulunmanın erdemli bir davranış olduğu, kişisel çıkarlar için yapılmadığı; bunların aksine kurumun zarar görmesini engellemek, etik olmayan eylemi ortadan kaldırmak amacıyla yapıldığı ifade edilmektedir. Bu sebeple, bilgi ifşasının gammazlık, ispiyonculuk gibi ifadelerle karıştırılmaması için detaylı bir şekilde tartışılması gerekmektedir.

## Bilgi İfşasının Türleri

Bu çalışmada ele alınan bilgi ifşası alt boyutları; içsel bilgi ifşası, dışsal bilgi ifşası, gizli bilgi ifşası ve destekçi bilgi ifşasıdır.

**İçsel Bilgi İfşası.** Örgüt içerisinde meydana gelen etik olmayan veya yasaya aykırı olan davranışların örgütün içinde yetkili kişiye ya da kademeye iletilmesi durumudur (Mansbach ve Bachner, 2010). Eğitim örgütü düşünüldüğünde, bir öğretmenin, başka bir öğretmenin ya da örgüt içinde çalışan bir bireyin sergilediği meşru kabul edilmeyen bir eylemi okul yöneticisine dile getirmesi, içsel bilgi ifşasına örnek olarak verilebilir (Ertürk, 2016).

**Dışsal Bilgi İfşası.** Etik olmayan ya da yasaya uymayan eylemlerin örgüt dışında problemi açığa çıkaracak ya da çözebilecek makamlara ihbar edilmesi durumudur. Dışsal bilgi ifşasını tercih eden birey, gözlemlediği ya da yaşadığı sorunun örgüt içinde çözüme kavuşmayacağını düşünür. Eğitim örgütü göz önünde bulundurulduğunda, ders esnasında öğrenciyi döven bir öğretmenin sınıftaki diğer öğrenciler tarafından görüntülerinin çekilmesi durumunda öğrencinin yakınlarının durumu kanıtlarıyla birlikte medyaya sızdırması ve bu konuda gerekli olanın yapılmasını bu şekilde sağlamaya çalışması, dışsal bilgi ifşasına örnek olarak verilebilir.

**Gizli Bilgi İfşası.** Ahlaka aykırı olan ve yasaya uygun olmayan davranışların kimliği gizli tutularak bildirilmesidir (Aktan, 2015). Bilgiyi gizli olarak ifşa etmeyi tercih eden birey, kimliğini açık ettiği zaman karşılaşabileceği olumsuz tepkileri göz önünde bulundurmaktadır. Herhangi olumsuz bir tepki ya da yaptırım ile yüzleşmek istemediğinden dolayı da karşı karşıya kaldığı etik olmayan durumu ismini vermeden ihbar edebilir.

**Destekçi Bilgi İfşası.** Örgütte var olan etik dışı eylemlerin örgütte çalışan farklı bireylerle paylaşılıp onlara da danışarak açığa çıkarılması durumudur (Aktan, 2015). Birey, bu süreçte meslektaşlarından da destek almaya ihtiyaç duyabilir. Bu sebeple de onların önerilerine dayanarak bilgi ifşası davranışında bulunabilir.

## İş Doymu

Örgütsel alanda ilgi çeken ve en çok araştırılan konulardan bir tanesi olan iş doyumunun değişik birçok tanımı bulunmaktadır. İş doymu, çalışan bireyin işini gerçekleştirdikten sonra elde ettiği sonucun beklentileri ile arasında fark olmamasına ulaşması durumunda duyduğu haz (Başaran, 2008); çalışanın işine karşı olan hisleri (Robbins, 2005); bireyin işten umdukları ve umduklarının sonuçlarını mukayese ederek yaptığı işe karşı

duyduğu mutluluk (Cranny ve diğerleri, 1992) olarak tanımlanmaktadır. Yani, kişinin başarmak istedikleri ve umdukları arasındaki ilişkidir. İşinden memnun olmayan bireyler genellikle kendilerini boşuna didinmiş hissetmektedirler. İş doyumunun azlığı, bir başka deyişle iş tatminsizliği, bireyin işini sevmemesine, düşük verime, sağlıksız bireylere ve bu sebeple de sağlıksız bir topluma neden olmaktadır. Bu yüzden, örgütün sürdürülebilirliği ile bağlantılı olan verim ve üretkenlik için iş doyumunun sağlanması da oldukça önemlidir (Akkuş, 2010).

İş doyumunu etkileyen faktörlere bakıldığında bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak gruplandırılmaktadır. Bireysel faktörler, cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi gibi değişkenlerden oluşurken (Ataklı ve diğerleri, 2003); örgütsel faktörler, işin niteliği, ücret, ilerleme imkânları gibi değişkenleri kapsamaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017). Bahsedilen değişkenlerden herhangi birinin işten alınan doyumunu olumlu ya da olumsuz olarak etkileyeceği düşünülmektedir.

Eğitim örgütleri göz önüne alındığında, iş doyumunu sınıf performansını ve okulun üretkenliğini genişleten bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Nigama ve diğerleri, 2018). Bu sebeple, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenler işlerinden memnun kaldıkları sürece işlerinden haz duyacaklar ve etkin bir şekilde öğrencileri ile ilgileneceklerdir.

## İş Doyumu Alt Boyutları

Bu çalışmada ele alınan iş doyumunu alt boyutları; içsel doyum ve dışsal doyumdur.

**İçsel Doyum.** Bireyin çalışma esnasından içsel olarak hissettiği doyum ya da olumlu duygu olarak tanımlanmaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017). Kendini işine adanmış, gelişmeyi ön planda tutan bir bireye işinde ilerleme olanağının sunulması manevi anlamda onu mutlu edeceğinden bireyin almış olduğu doyum içsel doyuma örnek olarak verilebilir. Bununla birlikte, bireyin bir sorunla karşılaştığında alternatif çözümler üreterek yeni metotlar denemesine fırsat sağlayan bir işe sahip olması, bireyin başarıya duygusunu güdüleyeceğinden yine işten almış olduğu doyum içsel doyuma bir örnektir.

**Dışsal Doyum.** Çalışan bireyin çalışmasının sonucunda elde ettiği dışsal ödüller doğrultusunda hissettiği doyum olarak tanımlanmaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017). Bireyin işini yapması sonucu kazandığı ücretten doyum alması dışsal doyuma örnek olarak verilebilir. Bunun dışında, çalıştığı örgütün yöneticisi tarafından hürmet görmek, bireyin değer gördüğünün hissettirilmesi ve motive edilmesi sonucunda bireyin hissetmiş olduğu doyum dışsal doyumdur.

## Problem Durumu

Eğitim örgütünde çalışan bir öğretmen, örgüte uymayan bir durumla karşı karşıya kaldığında sessiz kalmayı, karşı koymayı ya da kaçmayı tercih edebilir. Edeceği tercih sonucunda, öğretmenin işten doyum alma durumu da etkilenebilir. Öğretmenin sessiz kalması ve kaçmayı tercih etmesi hem örgüte olan bağlılığını zayıflatabilir hem de öğretmen boşa emek harcadığını düşünerek yaptığı işten zevk almamaya başlayabilir. Karşı koymayı tercih ettiğinde ise iki farklı durum gerçekleşebilir. Öğretmen bilgi ifşası yaptığında ya üstleri tarafından olumlu karşılanarak durumu düzeltme yoluna gidilebilir ya da durum kabul edilmeyerek yokuşa sürülebilir. Yokuşa sürülmesi durumunda, öğretmenin işten doyum alma durumu da yine olumsuz etkilenebilir. Sonuç olarak bilgi ifşası ve iş doyumunu arasında yakın bir ilişki

olduğundan bahsedilebilir. Son yıllarda önemi artan ve güncel bir konu olan bilgi ifşası konusunda ülkemizde de çalışmalar yapılmıştır. Ancak, bu çalışmalar bilgi ifşasını eğitim örgütleri boyutunda incelemekle sınırlı kalmıştır. Alan yazın tarandığında bilgi ifşası ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli sayıda araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu amaçla “Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi İfşası ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” araştırmaya konu edilmiştir.

## Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alan yazın tarandığında, yurtiçinde bilgi ifşası ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla araştırma yapılmadığı görülmektedir. Yurtdışında gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında da bilgi ifşası ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Yurtdışında bilgi ifşası konusunu ele alan araştırmacılardan Mesmer-Magnus ve Visweswaran (2005) örgüt çalışanlarının bilgi ifşasına olan eğilimlerini araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında yaşı büyük olan, üst kademelerde çalışan ve iş doyumunu fazla olan bireylerin daha az bilgi ifşasında bulunmaya meyilli oldukları sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda, bilgi ifşasında bulunmaya daha az meyilli olan bireylerin hem yaşlarının büyük olmasından hem de üst kademede çalışıyor olmalarından dolayı işlerinden haz almaya baktıkları yorumu yapılabilir. Yurt içinde Toker-Gökçe (2013)'nin yapmış olduğu araştırmada, bilgi ifşası davranışının kıdem ile paralel olarak artış gösterdiği ve iş doyumunu bakımından gruplar arasında fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine Toker-Gökçe (2014), yaptığı bir çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda fark ettikleri yasa dışı davranışları ifşa etmelerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler tanık oldukları yanlışları dile getirdiklerinde üstleri tarafından cezalandırılacakları düşüncesi ile dile getirmemeyi tercih etmektedirler. Bu kapsamda, hem var olan durumu düzeltmemekten duyulan vicdan azabı hem de ceza almaktan korktukları için susmayı tercih etmek zorunda kalmaları görevlerini isteyerek yerine getirmelerini engelleyecek, gerçekleşen isteksizlik de işlerinden doyum alamamalarına neden olacağı düşünülmektedir. Yapılan bu çalışma ile ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi ifşasına yönelik görüşleri ile iş doyum düzeylerine yönelik görüşlerinin tespit edilerek bu iki değişken arasındaki ilişki incelenerek alana katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Öğretmenler ülkenin gelecek nesilleri olan öğrencileri yetiştirmek için çabalarken işlerinden aldıkları doyumun da yüksek olması beklenmektedir. Yüksek iş doyumuna sahip olan öğretmenler, daha iyi eğitim sunabilmek adına kendilerini sürekli geliştirmek isteyeceklerdir. Bu doğrultuda araştırmanın genel amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bilgi ifşasına ve iş doyumunu düzeylerine yönelik görüşlerini tespit etmek, bu görüşlerin farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak ve bilgi ifşasına yönelik görüşleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek ortaya çıkan sonuçlar çerçevesinde araştırmacılara öneriler sunmaktır. Belirtilen bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşasına ilişkin öğretmenlerin görüşleri nasıldır?
2. Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası davranışı
  - a. Cinsiyet
  - b. Yaş



- c. Medeni durum
- d. Yetiştirilen bölge
- e. Branş

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyumu düzeyine ilişkin görüşleri nasıldır?

4. Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyumu düzeyine ilişkin görüşleri:

- a. Cinsiyet
- b. Yaş
- c. Medeni durum
- d. Yetiştirilen bölge
- e. Branş

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin bilgi ifşasına ilişkin görüşleri ile iş doyumu düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki ilişki nedir?

## Yöntem

Araştırma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Tekirdağ ilinin Saray ilçesinde ve Erzurum ilinin Yakutiye ve Köprüköy ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bilgi ifşasına yönelik görüşleri ile iş doyumu düzeylerine yönelik görüşlerini belirlemeyi ve ikisi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu sebeple araştırmada, geçmişte gerçekleşmiş ve hala var olmaya devam eden bir durum bulunduğu şekliyle tasvir edilmeye çalışıldığından "tarama modeli"nden yararlanılmıştır.

Tarama modellerinde amaç, var olan gerçekliği olduğu gibi araştırıp betimlemektir. Araştırmada ele alınan durum, nesne ya da bireyler değiştirilmeye çalışılmadan tanımlanmaya çalışılmaktadır. Tarama modelleri "genel tarama modeli" ve "örnek olay tarama modeli" olarak iki gruba ayrılmaktadır. Bu araştırma örnekleme yolu ile evren hakkında tahminlerde bulunmak ve genelleme yapmak amacı güttüğünden genel tarama modelindedir. Aynı zamanda, birden fazla değişken arasında var olan etkileşimi belirlemek için ilişki tarama modelindedir (Karasar, 2016).

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Tekirdağ ili Saray ilçesi ve Erzurum ili Yakutiye ve Köprüköy ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır.

**Tablo 1***Evrendeki Okul ve Öğretmen Sayıları*

Sıra Numarası	Okulun Adı	Kadın	Erkek	Toplam
1	Tekirdağ Saray İmam Hatip Anadolu Lisesi	3	4	7
2	Tekirdağ Saray Ali Naki Erenyol Lisesi	21	13	34
3	Tekirdağ Saray Mustafa Elmas Arıcı Anadolu Lisesi	5	6	11
4	Tekirdağ Saray Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	18	29	47
5	Tekirdağ Saray Kemalpaşa Mesleki ve Teknik AL	15	5	20
6	Tekirdağ Saray Büyükyoncalı Şehit Zafer Çan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	6	7	13
7	Özel Saray Anadolu Lisesi	7	15	22
8	Erzurum Atatürk Anadolu Lisesi	43	31	74
9	Erzurum Cumhuriyet Anadolu Lisesi	15	15	30
10	Erzurum Cumhuriyet Mesleki ve Teknik AL	27	10	37
11	Erzurum Anadolu Lisesi	17	25	42
12	Erzurum Lisesi	18	24	42
13	Erzurum Yakutiye Elektrik-Elektronik MTAL	4	12	16
14	Erzurum Yakutiye Güzel Sanatlar Lisesi	10	22	32
15	Erzurum Özel Eğitim Meslek Lisesi	3	16	19
16	Erzurum Hamidiye Mesleki ve Teknik Anadolu L.	21	16	37
17	Erzurum Harput Kapı Anadolu Lisesi	12	12	24
18	Erzurum Hasan Basri Anadolu İHL	14	16	30
19	Erzurum Hilalkent Anadolu Lisesi	13	19	32
20	Erzurum Mecidiye Anadolu Lisesi	20	24	44
21	Erzurum Nenehatun Kız Anadolu Lisesi	45	32	77
22	Erzurum Necmeddin Erbakan Fen Lisesi	10	21	31
23	Erzurum Rabia Hatun Kız Anadolu İHL	15	17	32
24	Erzurum Sezai Karakoç Anadolu İHL	12	10	22
25	Erzurum Tefik İleri Anadolu Lisesi	14	19	33
26	Erzurum Yakutiye Mesleki ve Teknik AL	20	21	41
27	Erzurum Yakutiye Anadolu İHL	8	33	41
28	Erzurum Yakutiye Anadolu Lisesi	16	9	25
29	Erzurum Şükrüpaşa Anadolu Lisesi	28	26	54
30	Erzurum Atatürk Mesleki ve Teknik AL	19	40	59
31	Erzurum Yağan Çok Programlı Anadolu Lisesi	15	18	33
32	Erzurum Köprüköy Anadolu Lisesi	23	13	36
<b>Toplam</b>		<b>517</b>	<b>580</b>	<b>1097</b>

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın evreni, 32 okulda görev yapan 517 kadın ve 580 erkek toplamda 1097 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, Tekirdağ ili Saray ilçesinde 103 ve Erzurum ili Yakutiye ve Köprüköy ilçelerinde ortaöğretim kademesinde görev yapan görev yapan 120, toplamda 223 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme seçmede 'kolayda örnekleme' yönteminden yararlanılmıştır. Tekirdağ ve Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüklerinden bilgi alınarak il ve ilçe merkezlerinde bulunan ortaöğretim kurumları kolayda örnekleme tekniği ile belirlenerek ulaşımı kolay olan okullarda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yönteminde katılımcılar araştırmacı tarafından elverişli oldukları için tercih edilmektedir. Araştırmaya



gönüllü katılım sağlayan ve kolay ulaşılabilen kişiler tercih sebebidir (Büyüköztürk ve diğ., 2008).

Örneklemin büyüklüğü aşağıda verilen formül ile hesaplanmış ve 218 bulunmuştur. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 218 kişi olması uygun görülmüştür.

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Formüle göre;

n = Örnekleme dahil edilecek öğretmen sayısı

N = Evreni oluşturan birey sayısı

t = t tablosundaki değere

p = Araştırılan olayın görülme sıklığına

q = Araştırılacak olayın görülmemeye sıklığına

d = Kabul edilen örnekleme hatasına tekabül etmektedir. (Kadioğlu, 2018)

Araştırmanın örneklemini 103 kadın, 120 erkek olmak üzere toplamda 223 öğretmen oluşturmaktadır.

**Tablo 2**

*Örnekleme İlişkin Demografik Veriler*

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	103	46,2
	Erkek	120	53,8
	Toplam	223	100
Yaş	25 ve altı	11	4,9
	26-30	52	23,3
	31-35	41	22,9
	36-40	49	22
	41-45	25	11,2
	46+	34	15,2
	Toplam	222	96,6
Medeni Durumu	Evli	144	64,6
	Bekâr-Boşanmış	76	34,1
	Toplam	220	98,7
Yetişilen Bölge	Marmara	71	31,8
	Ege	17	7,6
	İç Anadolu	15	8,1
	Doğu Anadolu	73	32,7
	Akdeniz	12	5,4
	Karadeniz	22	9,9
	Güneydoğu Anadolu	10	4,5
Toplam	223	100	
Branş	Sözel Alan Öğrt.	68	30,5
	Rehberlik Öğrt.	9	4
	Sayısal Alan Öğrt.	65	29,1
	Yabancı Dil Alan Öğrt.	38	17
	Özel Yetenek Alan Öğrt.	43	19,3
	Toplam	223	100

Örnekleme katılan öğretmenlerin çoğunluğu erkek öğretmenlerden (%53,8) oluşmaktadır. Örneklemdaki öğretmenler, ağırlıklı olarak evlidir (%64,6) ve 26-40 yaş grubunda olan öğretmenler (%68,2) yoğunluktadır. Branş değişkeni açısından bakıldığında da sözel alan (%30,5) ve sayısal alan (%29,1) öğretmenleri sayıca fazladır.

## **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bilgi ifşası ve iş doyumuna yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre saptanması amacı ile verilerin toplanmasında Celep ve Konaklı (2012)'nin geliştirmiş olduğu "Bilgi Uçurma Ölçeği" ve Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen ve birçok araştırmacı tarafından kullanılan "Minnesota İş Doyum Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Form üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde araştırmada yer alan öğretmenlerin demografik özellikleri belirlenmiştir. İkinci bölümünde "Bilgi Uçurma Ölçeği" kullanılmıştır. Üçüncü bölümünde ise "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

## **Bilgi Uçurma Ölçeği**

Bilgi uçurma ölçeği, öğretmenlerin bilgi ifşasına ilişkin düşüncelerinin belirlenmesini sağlayan 16 madde ve dört faktör içermektedir. Bu faktörler "İçsel Bilgi Uçurma", "Dışsal Bilgi Uçurma", "Gizli Bilgi Uçurma" ve "Destekçi Bilgi Uçurma" şeklindedir. Katılımcılar görüşlerini 5'li Likert tipi ölçekte ifade etmişlerdir. Ölçekten elde edilen veriler analiz edilirken, "Kesinlikle katılmıyorum" seçeneği "1", "Katılmıyorum" seçeneği "2", "Kısmen katılıyorum" seçeneği "3", "Katılıyorum" seçeneği "4" ve "Tamamen katılıyorum" seçeneği "5" olarak puanlanmıştır. Sonuçlar yorumlanırken ise 1.00-1.79 aralığı "Kesinlikle katılmıyorum", 1.80-2.59 aralığı "Katılmıyorum", 2.60-3.39 aralığı "Kısmen katılıyorum", 3.40-4.19 aralığı "Katılıyorum" ve 4.20-5.00 aralığı "Tamamen katılıyorum" olarak kabul edilmiştir.

## **Minnesota İş Doyumu Ölçeği**

Minnesota iş doyum ölçeği, toplamda 20 maddeden oluşmakla birlikte "İçsel Doyum" ve "Dışsal Doyum" şeklinde iki boyut içermektedir. Katılımcılar görüşlerini 5'li Likert tipi ölçekte ifade etmişlerdir. Ölçekten elde edilen veriler analiz edilirken "Hiç memnun değilim" seçeneğine "1", "Memnun değilim" seçeneğine "2", "Kararsızım" seçeneğine "3", "Memnunum" seçeneğine "4" ve "Çok memnunum" seçeneğine "5" olarak puan verilmiştir. Sonuçlar yorumlanırken 1.00-1.79 aralığı "Hiç memnun değilim", 1.80-2.59 aralığı "Memnun değilim", 2.60-3.39 aralığı "Kararsızım", 3.40-4.19 aralığı "Memnunum" ve 4.20-5.00 aralığı ise "Çok memnunum" olarak kabul edilmiştir.

## **Veri Toplama Süreci**

Verilerin toplanmasında kullanılacak ölçeklerin uygulanabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'ndan gerekli yasal izin belgesi alınmıştır. Anketler 2019 yılı Haziran ayı içerisinde bizzat araştırmacı tarafından okullara götürülmüştür. Araştırma ile ilgili gerekli sözel açıklamalar yapıldıktan sonra gönüllü olan öğretmenlerin katılımlarıyla veriler özenli bir şekilde toplanmıştır.

## Veri Analizi

Öğretmenlerin cinsiyete, yaşa, medeni duruma, yetiştikleri bölgeye ve branşlarına göre görüşleri arasındaki farklılıkları saptayabilmek amacı ile bireylerin demografik verileri frekans analizi ile belirlenmiştir. Ölçekteki medeni durum değişkeninde boşanmış seçeneğinin öğretmenler tarafından az sayıda işaretlenmiş olduğu görüldüğünden araştırmanın homojenliğini etkilememek adına bu değişken bekâr seçeneği ile birlikte değerlendirilmiştir. Ölçekte bulunan branş kategorisi verilen cevaplar doğrultusunda sözel alan öğretmenliği, rehberlik öğretmenliği, sayısal alan öğretmenliği, yabancı dil alan öğretmenliği, özel yetenek alan öğretmenliği şeklinde gruplandırılmıştır.

Öğretmenlerden elde edilen cevaplar doğrultusunda SPSS 21. paket programı kullanılarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Ayrıca verilerin çarpıklık ve basıklık (skewness-kurtosis) katsayılarının -1 ile +1 aralığında olması, elde edilen verilerin normal dağılım sergilediklerini göstermektedir (Hair, Black, Babin & Anderson 2013). Bu çalışmada da verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile +1 aralığında olduğu için veriler normal dağılım göstermektedir. Bu sebeple analizlerde "Parametrik" testlerden yararlanılmıştır. İki kategoriden oluşan cinsiyet, medeni durum değişkenleri "Bağımsız Gruplar t-Testi" ile karşılaştırılmıştır. Üç ve daha fazla kategoriden oluşan yaş, yetişilen bölge, branş gibi değişkenler ise "Tek Yönlü Varyans Analizi" ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasında saptanan farklılıkların hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için Tukey testinden kullanılmıştır. Öğretmenlerin bilgi ifşasına ilişkin görüşleri ile iş doyumuna ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi saptamak için de Pearson Korelasyon testinden yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi  $p>0,05$  olarak belirlenmiştir.

## Geçerlik ve Güvenirlik

Bilgi Uçurma ölçeğini geliştiren Celep ve Konaklı (2012) tarafından ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,76$  ölçülmüş ve kabul edilebilir oranın üstünde olduğundan dolayı bu çalışma için uygun görülmüştür. Ölçekte yer alan boyutların Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarına bakıldığında; İçsel Bilgi Uçurma boyutu katsayısı  $\alpha=0,89$ ; Dışsal Bilgi Uçurma boyutu katsayısı  $\alpha=0,77$ ; Destekçi Bilgi Uçurma boyutu katsayısı  $\alpha=0,87$  ve Gizli Bilgi Uçurma boyutu katsayısı  $\alpha=0,82$  şeklinde olduğu görülmüştür. Yapılan bu çalışmada da ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,88$  ölçülmüştür ve ölçeğin güvenilir olduğuna kanaat getirilmiştir.

Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,83$  iken, Baycan (1985) tarafından Türkiye'de yapılan çalışmada güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,77$  olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,91$  olarak hesaplanmıştır ve ölçeğin güvenilir olduğu kanısına ulaşılmıştır.

## Etik Konular

Araştırma ile ilgili etik kurul izni Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bilimsel Araştırma Etik Kurulu'nun 07.09.2020 tarih ve 2020/07 sayılı protokol numarası ile alınmıştır. Araştırma esnasında bilimsel ve etik kurallara uyulmuş ve yararlanılan tüm eserlere atıfta bulunulmuştur. Öncelikle katılımcılara araştırma konusu hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Daha

sonra katılımcılar, araştırmaya gönüllülük ilkesi göz önünde bulundurularak anketi doldurmuşlardır. Anketlerdeki sorular yanıtlanırken, araştırmacı katılımcıların ona ihtiyaç duyması ya da bazı soruları olması durumunda yanlarında bulunmuştur. Katılımcılara kimliklerinin hem araştırma sürecinde hem de araştırma sonrasında hiçbir şekilde açıklanmayacağı ifade edilerek bilgileri gizli tutulmuştur. Araştırma, yayın etiğine uygun bir şekilde düzenlenmiştir.

## Bulgular

Çalışmadan elde edilen bulgular; çalışmanın amacı ve araştırma sorularını destekler biçimde başlıklar halinde aşağıda verilmiştir.

### Bilgi İfşasına Yönelik Öğretmenlerin Görüşleri Açısından Bulgular

“Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşasına ilişkin öğretmenlerin görüşleri nasıldır?” sorusuna cevap aranmıştır.

**Tablo 3**

*Öğretmenlerin Bilgi İfşası ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri*

Boyut	N	$\bar{X}$	S
Gizli Bilgi Uçurma	223	3,21	,80
Destekçi Bilgi Uçurma	223	3,75	,92
İçsel Bilgi Uçurma	223	3,77	,86
Dışsal Bilgi Uçurma	223	3,05	,99
Bilgi İfşası Toplamı	223	3,48	,89

Tablo 3'e bakıldığında örnekleme katılan öğretmenlerin gizli bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerinin “kısmen katılıyorum” düzeyinde ( $\bar{X}=3,21$ ), destekçi bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde ( $\bar{X}=3,75$ ), içsel bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerini “katılıyorum” düzeyinde ( $\bar{X}=3,77$ ), dışsal bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerinin “kısmen katılıyorum” düzeyinde ( $\bar{X}=3,05$ ), bilgi ifşasına ilişkin görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir ( $\bar{X}=3,48$ ).

### İş Doyumuna Yönelik Öğretmenlerin Görüşleri Açısından Bulgular

“Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyumuna düzeyine ilişkin görüşleri nasıldır?” sorusuna cevap aranmıştır.

**Tablo 4**

*Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri*

Boyut	N	$\bar{X}$	S
İçsel Doyum	220	3,96	,60
Dışsal Doyum	220	3,49	,70
İş Doyumu Toplamı	220	3,78	,65

Tablo 4 incelendiğinde örnekleme katılan öğretmenlerin içsel doyum alt boyutuna ilişkin görüşlerinin “memnunum” düzeyinde ( $\bar{X}=3,96$ ), dışsal doyum alt boyutuna ilişkin görüşlerinin

“memnunum” düzeyinde ( $\bar{X}=3,49$ ), genel iş doyumuna ilişkin görüşlerinin “memnunum” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır ( $\bar{X}=3,78$ ).

### Cinsiyet Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin bilgi ifşası ile alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark sergileyip sergilemediğini belirlemek amacı ile bağımsız gruplar için t-Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5**

*Cinsiyet Değişkenine Göre Bilgi İfşasına Yönelik Bulgular*

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Gizli Bilgi Uçurma	Kadın	103	3,21	,75	221	,08	,99
	Erkek	120	3,21	,84			
Destekçi Bilgi Uçurma	Kadın	103	3,87	,83	221	1,82	,07
	Erkek	120	3,65	,99			
İçsel Bilgi Uçurma	Kadın	103	3,85	,80	221	1,33	,18
	Erkek	120	3,70	,92			
Dışsal Bilgi Uçurma	Kadın	103	3,01	1,00	221	-,62	,54
	Erkek	120	3,09	,98			

Tablo 5'e göre cinsiyet değişkeni bakımından ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi ifşasına yönelik görüşleri incelendiğinde; gizli bilgi uçurma ( $t_{221}=0,08$ ,  $p>0,05$ ), destekçi bilgi uçurma ( $t_{221}=1,83$ ,  $p>0,05$ ), içsel bilgi uçurma ( $t_{221}=1,33$ ,  $p>0,05$ ) ve dışsal bilgi uçurma ( $t_{221}= -,62$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamalarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farka sahip olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

**Tablo 6**

*Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumuna Yönelik Bulgular*

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
İçsel Doyum	Kadın	100	3,96	,53	218	-,18	,86
	Erkek	120	3,97	,66			
Dışsal Doyum	Kadın	100	3,49	,65	218	-,15	,88
	Erkek	120	3,50	,74			

Tablo 6 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşlerine bakıldığında; hem içsel doyum ( $t_{218}=-0,18$ ,  $p>0,05$ ) hem de dışsal doyum ( $t_{218}=-0,15$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık görülmemektedir.

## Yaş Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin bilgi ifşası ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni yönünden bir farka sahip olup olmadığını incelemek amacı ile yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7**

*Yaş Değişkenine Göre Bilgi İfşasına Yönelik Bulgular*

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gizli Bilgi U.	Gruplar Arası	5,32	5			
	Gruplar İçi	135,74	216	1,06	1,69	,61
	Toplam	141,07	221	,63		
Destekçi Bilgi U.	Gruplar Arası	4,27	5			
	Gruplar İçi	184,91	216	,86	1,00	,99
	Toplam	189,19	221	,86		
İçsel Bilgi U.	Gruplar Arası	2,90	5			
	Gruplar İçi	162,81	216	,58	,77	,36
	Toplam	165,71	221	,75		
Dışsal Bilgi U.	Gruplar Arası	3,60	5			
	Gruplar İçi	212,47	216	,72	,73	,51
	Toplam	216,07	221	,98		

Tablo 7’ye göre örnekleme yer alan öğretmenlerin yaş değişkeni açısından bilgi ifşasına yönelik görüşleri incelendiğinde; gizli bilgi uçurma ( $F_{5-216}=1,70$ ,  $p>0,05$ ), destekçi bilgi uçurma ( $F_{5-216}=1,00$ ,  $p>0,05$ ), içsel bilgi uçurma ( $F_{5-216}=0,77$ ,  $p>0,05$ ) ve dışsal bilgi uçurma ( $F_{5-216}=0,73$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutları ile ilgili görüşlerinin yaş değişkeni yönünden anlamlı bir farka sahip olup olmadığını incelemek amacı ile bağımsız gruplarda kullanılan Tek Yönlü Varyans Analizi testi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8**

*Yaş Değişkenine Göre İş Doyumuna Yönelik Bulgular*

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	,56	5	,11		
	Gruplar İçi	78,75	213	,37	,30	,91
	Toplam	79,31	218			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	1,09	5	,22		
	Gruplar İçi	104,68	213	,49	,44	,82
	Toplam	105,77	218			

Tablo 8’e göre örnekleme yer alan öğretmenlerin yaş değişkeni açısından iş doyumuna ilişkin görüşleri incelendiğinde; hem içsel doyum ( $F_{5-213}=0,30$ ,  $p>0,05$ ) hem de dışsal doyum ( $F_{5-213}=0,44$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında istatistiksel açıdan fark tespit edilmemiştir.



## Medeni Durum Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin bilgi ifşası ve alt boyutları ile ilgili görüşlerinin medeni durum değişkeni bakımından anlamlı farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek amacı ile bağımsız gruplar için t-Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9**

*Medeni Durum Değişkenine Göre Bilgi İfşasına Yönelik Bulgular*

Boyut	Medeni Durum	$\bar{X}$	N	Ss	sd	t	p
Gizli Bilgi U.	Evli	3,16	144	,82	215	-1,25	,21
	Bekâr-Boşanmış	3,30	73	,74			
Destekçi Bilgi U.	Evli	3,68	144	,95	215	-1,48	,14
	Bekâr-Boşanmış	3,87	73	,86			
İçsel Bilgi U.	Evli	3,71	144	,90	215	-1,23	,22
	Bekâr-Boşanmış	3,86	73	,80			
Dışsal Bilgi U.	Evli	2,94	144	,96	215	-2,07	,04*
	Bekâr-Boşanmış	3,23	76	1,00			

\* $p < 0,05$

Tablo 9'a bakıldığında medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin bilgi ifşasına yönelik görüşleri incelendiğinde; dışsal bilgi uçurma alt boyutunda ( $t_{215} = -2,07$ ,  $p < 0,05$ ) anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bekâr ya da boşanmış olan öğretmenlerin dışsal bilgi uçurma eğilimlerinin evli olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Gizli bilgi uçurma ( $t_{215} = -1,25$ ,  $p > 0,05$ ), destekçi bilgi uçurma ( $t_{215} = -1,48$ ,  $p > 0,05$ ) ve içsel bilgi uçurma ( $t_{215} = -1,23$ ,  $p > 0,05$ ) alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkeni bakımından aralarında fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacı ile yapılan bağımsız gruplar t-Testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10**

*Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumuna Yönelik Bulgular*

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
İçsel Doyum	Evli	144	4,00	,57	215	,80	,43
	Bekâr-Boşanmış	73	3,93	,64			
Dışsal Doyum	Evli	144	3,55	,64	215	1,51	,13
	Bekâr-Boşanmış	73	3,40	,78			

Tablo 10 incelendiğinde medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşlerinin hem içsel doyum ( $t_{215} = 0,80$ ,  $p > 0,05$ ) hem de dışsal doyum ( $t_{215} = 1,51$ ,  $p > 0,05$ ) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık sergilemedikleri görülmüştür.

## Yetiştirilen Bölge Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin bilgi ifşası ve alt boyutları ile ilgili görüşlerinin yetiştirilen bölge değişkenine ilişkin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

**Tablo 11**

*Yetiştirilen Bölge Değişkenine Göre Bilgi İfşasına Yönelik Bulgular*

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gizli Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	4,07	6	,68	1,07	,38
	Gruplar İçi	137,20	216	,64		
	Toplam	141,27	222			
Destekçi Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	3,95	6	,66	,77	,60
	Gruplar İçi	185,80	216	,86		
	Toplam	189,75	222			
İçsel Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	5,93	6	,99	1,34	,24
	Gruplar İçi	159,97	216	,74		
	Toplam	165,90	222			
Dışsal Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	2,72	6	,45	,46	,84
	Gruplar İçi	213,44	216	,99		
	Toplam	216,16	222			

Tablo 11'de verilen yetiştirilen bölge değişkenine göre örnekleme katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri incelendiğinde; gizli bilgi uçurma ( $F_{6-216}=1,07$ ,  $p>0,05$ ), destekçi bilgi uçurma ( $F_{6-216}=0,77$ ,  $p>0,05$ ), içsel bilgi uçurma ( $F_{6-216}=1,34$ ,  $p>0,05$ ) ve dışsal bilgi uçurma ( $F_{6-216}=0,84$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Öğretmenlerin iş doyum ve alt boyutları ile ilgili görüşlerinin yetiştirilen bölge değişkeni açısından incelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

**Tablo 12**

*Yetiştirilen Bölge Değişkenine Göre İş Doyumuna Yönelik Bulgular*

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İçsel Doyum	Gruplar Arası	4,43	6	,74	2,10	,05	---
	Gruplar İçi	74,90	213	,35			
	Toplam	79,33	219				
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	9,73	6	1,62	3,59	,00	1-4
	Gruplar İçi	96,29	213	,45			2-4
	Toplam	106,03	219				2-6

\* $p<0,05$  1: Marmara Bölgesi, 2: Ege Bölgesi, 4: Doğu Anadolu Bölgesi, 6: Karadeniz Bölgesi

Tablo 12'de yetiştirilen bölge değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri incelendiğinde; içsel doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F_{6-213}=2,10$ ,  $p>0,05$ ). Dışsal doyum alt boyutunda ise en az iki grup arasında anlamlı farklılık görülmektedir ( $F_{6-213}=3,59$ ,  $p<0,05$ ). Uygulanan Tukey testi sonucunda farklılıkların Marmara

bölgesinde yetişen öğretmenler ile Doğu Anadolu bölgesinde yetişen öğretmenler arasında, Ege bölgesinde yetişen öğretmenler ile Doğu Anadolu bölgesinde yetişen öğretmenler arasında ve Ege bölgesinde yetişen öğretmenler ile Karadeniz bölgesinde yetişen öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Bu farklılıkların Doğu Anadolu ve Karadeniz bölgesinde yetişen öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir.

### Branş Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin bilgi ifşası ve alt boyutları ile ilgili görüşlerinin branş değişkeni bakımından anlamlı bir farka sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 13'te gösterilmiştir.

**Tablo 13**

*Branş Değişkenine Göre Bilgi İfşasına Yönelik Bulgular*

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gizli Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	,59	4	,15	,23	,92
	Gruplar İçi	140,69	218	,65		
	Toplam	141,27	222			
Destekçi Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	5,44	4	1,36	1,61	,17
	Gruplar İçi	184,31	218	,85		
	Toplam	189,75	222			
İçsel Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	2,98	4	,75	1,00	,41
	Gruplar İçi	162,91	218	,75		
	Toplam	165,90	222			
Dışsal Bilgi Uçurma	Gruplar Arası	6,13	4	1,53	1,60	,18
	Gruplar İçi	210,03	218	,96		
	Toplam	216,16	222			

Tablo 13 incelendiğinde branş değişkeni açısından öğretmenlerin bilgi ifşasına yönelik görüşlerinde gizli bilgi uçurma ( $F_{4-218}=0,23$ ,  $p>0,05$ ), destekçi bilgi uçurma ( $F_{4-218}=1,61$ ,  $p>0,05$ ), içsel bilgi uçurma ( $F_{4-218}=1,00$ ,  $p>0,05$ ) ve dışsal bilgi uçurma ( $F_{4-218}=1,60$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında gruplar arasındaki puan ortalamalarının anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutları ile ilgili görüşlerinin branş değişkeni bakımından anlamlı bir farka sahip olup olmadığını belirlemede kullanılan Tek Yönlü Varyans Analizi testi sonuçları Tablo 14'te gösterilmiştir.

**Tablo 14**

*Branş Değişkenine Göre İş Doyumuna Yönelik Bulgular*

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İçsel Doyum	Gruplar Arası	2,61	4	,56	1,83	,13	---
	Gruplar İçi	76,72	215	,36			
	Toplam	79,33	219				
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	5,05	4	1,26	2,69	,03	1-2
	Gruplar İçi	100,98	215	,47			
	Toplam	106,03	219				

\* $p<0,05$  1: sözel alan öğretmenliği, 2: rehberlik öğretmenliği, 4: yabancı dil alan öğretmenliği, 5: özel yetenek alan öğretmenliği

Tablo 14'e bakıldığında branş değişkenine göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri incelendiğinde; içsel doyum alt boyutunda gruplar arasında anlamlılık gözlenmemiştir ( $F_{4-215}=1,83$ ,  $p>0,05$ ). Dışsal doyum alt boyutunda ise grupların en az ikisi arasında anlamlılık bulunmuştur ( $F_{4-215}=2,59$ ,  $p<0,05$ ). Bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptayabilmek için yapılan Tukey testi sonucunda sözel alan öğretmenliği ile rehberlik öğretmenliği; rehberlik öğretmenliği ile yabancı dil alan öğretmenliği; rehberlik öğretmenliği ile özel yetenek alan öğretmenliği arasında fark bulunmuştur. Rehberlik öğretmenliği olarak görev yapan öğretmenlerin dışsal doyumlarının diğer branş öğretmenlerine göre daha düşük olduğu söylenebilir.

## Bilgi İfşası ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin bilgi ifşası ve alt boyutları ile iş doyumunu ve alt boyutlarına yönelik görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlemede kullanılan Pearson Korelasyon testi sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

**Tablo 15**

*Pearson Korelasyon Testi Sonuçları*

Boyutlar		Bilgi İfşası	İş Doyumu	Gizli Bilgi U.	Destekçi Bilgi U.	İçsel Bilgi U.	Dışsal Bilgi U.	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Bilgi İfşası	Pearson	1							
	Correlation	.							
	Sig. (2-tailed)	223							
	N								
İş Doyumu	Pearson	0,05	1						
	Correlation	0,48	.						
	Sig. (2-tailed)	220	220						
	N								
Gizli Bilgi Uçurma	Pearson	0,67**	-0,02	1					
	Correlation	0,00	0,80	.					
	Sig. (2-tailed)	223	220	223					
	N								
Destekçi Bilgi Uçurma	Pearson	0,82**	-0,01	0,42**	1				
	Correlation	0,00	0,93	0,00	.				
	Sig. (2-tailed)	223	220	223	223				
	N								
İçsel Bilgi Uçurma	Pearson	0,83**	0,09	0,43**	0,66**	1			
	Correlation	0,00	0,21	0,00	0,00	.			
	Sig. (2-tailed)	223	220	223	223	223			
	N								
Dışsal Bilgi Uçurma	Pearson	0,70**	0,06	0,43**	0,35**	0,35**	1		
	Correlation	0,00	0,40	0,00	0,00	0,00	.		
	Sig. (2-tailed)	223	220	223	223	223	223		
	N								
İçsel Doyum	Pearson	0,05	0,94**	-0,03	-0,00	0,09	0,05	1	
	Correlation	0,49	0,00	0,68	0,94	0,17	0,48	.	
	Sig. (2-tailed)	220	220	220	220	220	220	220	
	N								
Dışsal Doyum	Pearson	0,04	0,90**	-0,00	-0,00	0,06	0,06	0,71**	1
	Correlation	0,53	0,00	0,99	0,92	0,38	0,39	0,00	.
	Sig. (2-tailed)	220	220	220	220	220	220	220	220
	N								

Tablo 15 incelendiğinde bilgi ifşası ve iş doyumunu arasında anlamlı ( $p>0,05$ ) bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Örneklemeye katılan öğretmenlerin bilgi ifşası ve alt boyutlarının, iş

doyum ve alt boyutları ile arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacı ile uygulanan korelasyon analizi sonucunda, bilgi ifşası ve destekçi uçurma alt boyutunda ( $r=0,82^{**}$ ,  $p<0,01$ ), içsel bilgi uçurma alt boyutunda ( $r=0,83^{**}$ ,  $p<0,01$ ) ve dışsal bilgi uçurma alt boyutunda ( $r=0,070^{**}$ ,  $p<0,01$ ) pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Gizli bilgi uçurma alt boyutunda ( $r=0,67^{**}$ ,  $p<0,01$ ) ise orta düzeyde, anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Bilgi ifşası alt boyutlarında; gizli bilgi uçurma ile destekçi bilgi uçurma ( $r=0,42^{**}$ ,  $p<0,01$ ), gizli bilgi uçurma ile içsel bilgi uçurma ( $r=0,43^{**}$ ,  $p<0,01$ ), gizli bilgi uçurma ile dışsal bilgi uçurma ( $r=0,43^{**}$ ,  $p<0,01$ ), içsel bilgi uçurma ve dışsal bilgi uçurma ( $r=0,35^{**}$ ,  $p<0,01$ ), destekçi bilgi destekçi bilgi uçurma ve dışsal bilgi uçurma ( $r=0,35^{**}$ ,  $p<0,01$ ), destekçi bilgi uçurma ile içsel bilgi uçurma ( $r=0,66^{**}$ ,  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bilgi ifşası ve iş doyum alt boyutlarında; bilgi ifşası ile içsel doyum alt boyutu ( $r=0,05$ ) arasında ve bilgi ifşası ile dışsal doyum alt boyutu ( $r=0,04$ ) arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

İş doyum ve içsel doyum alt boyutunda ( $r=0,94^{*}$ ,  $p<0,01$ ), iş doyum ve dışsal doyum alt boyutunda ( $r=0,90^{*}$ ,  $p<0,01$ ) pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

İş doyum ve bilgi ifşası alt boyutlarında; iş doyum ve gizli bilgi uçurma ( $r= -0,02$ ), iş doyum ile destekçi bilgi uçurma ( $r= -0,01$ ), iş doyum ile içsel bilgi uçurma ( $r=0,09$ ), iş doyum ile dışsal bilgi uçurma ( $r=0,06$ ) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı saptanmıştır.

## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bilgi ifşası davranışının sergilendiği bir kurumda ifşa davranışını sergileyen bireye karşı verilen tepki olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir. Hatta bazı kurumlar bilgi ifşasını teşvik edici davranışlar sergilerken bazı kurumlarda bu davranış ağır yaptırımlara tabii tutulmaktadır. Bireyin davranışı sonrasında karşılaşacağı tepkilerin olumlu olmasının iş doyum düzeyini de olumlu etkileyeceği ya da karşılaşılan tepkinin olumsuz olmasının iş doyum düzeyini de olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin gelecek nesilleri yetiştirirken işlerinden yüksek doyum almaları beklenmektedir. Bu nedenle, eğitim kurumlarının daha sağlıklı gelişim ve pozitif yönde bir değişim gösterebilmesi adına bilgi ifşasında bulunmaya engel teşkil edebilecek kuralların ya da olguların ortadan kalkması gerektiği düşüncesi ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma ile ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bilgi ifşasına yönelik görüşleri ve iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri ile bilgi ifşasına yönelik görüşleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İnceleme yapılırken beş farklı değişken ele alınmıştır. İnceleme sonucunda öğretmenlerin bilgi ifşasına yönelik görüşlerinde medeni durum değişkeni açısından dışsal bilgi uçurma boyutu dışındaki diğer boyutlarda herhangi bir değişkende anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinde ise cinsiyet, yaş, medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte yetişilen bölge ve branş değişkenlerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bilgi ifşasına ilişkin görüşleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Kurumlar, bilgi ifşası hakkında yeterli bilgiye sahip, kurumdaki çalışanları bilgi ifşasına teşvik eden yöneticilere sahip ya da kurumdaki çalışanlar kurumda yanlış giden durumları göz ardı etmeyi tercih edip yapmaları gerekenlere odaklanmış ise, bilgi ifşasında bulunma davranışının iş doyum üzerinde etkisinin olmadığı varsayılabilir.

Öğretmenlerin bilgi ifşasının alt boyutlarına yönelik görüşleri cinsiyet değişkeni yönünden incelendiğinde, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın çıkmadığı sonucuna varılmaktadır. Aksu (2019) da yaptığı çalışmada da bilgi uçurma eyleminin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Rehğ ve diğerleri (2008) ve Celep ve Konaklı (2012) tarafından yapılan araştırmalarda ise kadınların erkeklere göre daha çok bilgi ifşasında buldukları tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak da kadınların etik dışı gerçekleşen uygulamalara, ahlaki olmayan davranışlara karşı daha hassas olduklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Sims ve Keenan (1998), Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ve Miceli ve Near (2006) tarafından yapılmış çalışmalarda da erkeklerin kadınlardan daha çok bilgi ifşası eyleminde bulduklarını tespit edilmiştir. Dolayısıyla cinsiyet değişkeni açısından farklı araştırmalarda farklı sonuçlar çıkmıştır.

Öğretmenlerin iş doymu ve alt boyutlarına yönelik görüşlerine cinsiyet değişkeni yönünden bakıldığında aralarında istatistiksel açıdan anlamlılık bulunmadığı görülmüştür. Fields ve Blum (1997) ve Çubukçu (2018) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin görüşleri cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık sergilememektedir. Bunun sebebi olarak da öğretmenlerin cinsiyet fark etmeksizin işlerine aynı titizlikle yaklaştıkları, mesleği isteyerek ve severek yaptıkları, aynı oranda çaba gösteriyor oldukları düşünülebilir. Ancak kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre işten daha fazla doyum aldıklarını tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Akbulut, 2015; Çağlayan, 2007; Hançer ve George, 2003). Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran işlerinden daha çok doyum aldıklarını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Sarpkaya, 2000; Gamsız, 2013).

Öğretmenlerin bilgi ifşasının alt boyutlarına yönelik görüşleri yaş değişkeni yönünden incelendiğinde, aralarında istatistiksel olarak bir anlamlılık olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Aksu (2019)'nun yapmış olduğu bir çalışmada da bilgi uçurma eyleminde yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak Çetinel (2018), yaptığı bir araştırmada yaşın artması ile bilgi ifşasında bulunma eyleminin de arttığını tespit etmiştir. Bu sonucun nedeninin, yaş arttıkça bireylerin daha çok olgunlaştıkları, daha çok deneyim sahibi oldukları ve yanlış uygulamalara karşı nasıl bir yol izlemeleri gerektiğini daha iyi bildikleri olduğu düşünülmektedir. Yaşın artması ile bilgi ifşası eyleminde bulunma oranının azaldığını tespit eden çalışmalar da mevcuttur. Brennan ve Kelly (2007) yapmış oldukları bir çalışmada 25 yaş ve üzeri stajyerlerin bilgi ifşası eyleminde bulunma eğilimlerinin 25 yaş altı stajyerlere oranla azaldığı sonucuna varmışlardır.

Öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarına yönelik görüşleri yaş değişkeni yönünden incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Çubukçu (2018) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş değişkeni bakımından farklılık göstermediği sonucu ile örtüşmektedir. Araştırmadan elde edilen bulguya göre; öğretmenler çalıştıkları eğitim kurumlarında beklentilerine karşılık bulabiliyorsa yaşları küçük de olsa büyük de olsa işlerinden doyum alacaklardır ya da karşılık bulamadıklarında iş doyum düzeyleri düşecektir, denilebilir. Ancak alanyazın tarandığında, iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini saptayan araştırmalar da mevcuttur (Lee ve Wilbur, 1985; Kadioğlu, 2018). Schultz ve Schultz (1998), Sarpkaya (2000) ve Mahmutoğlu (2007)'nin yapmış oldukları araştırmalarda yaşın artması ile iş doyumunun da artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin bilgi ifşasının alt boyutlarına ilişkin görüşleri medeni durum değişkeni yönünden incelendiğinde yalnızca dışsal bilgi uçurma alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekâr veya boşanmış olan öğretmenlerin, evli olan



öğretmenlere nazaran daha fazla dışsal bilgi uçurmaya meyilli oldukları tespit edilmiştir. Çetinel (2018) tarafından yapılmış bir çalışmada da bekâr bireylerin evli olan bireylere göre daha çok bilgi ifşası eyleminde bulunmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Ancak alanyazın tarandığında tam tersi sonuçlara ulaşan çalışmaların da olduğu görülmektedir. Buluş (2019) ve Aksu (2019)'nun yapmış oldukları araştırmalarda katılımcıların bilgi ifşası eğilimleri medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Bu çalışmadaki bulguya göre bekâr ya da boşanmış olan öğretmenlerin, evli olan öğretmenlere göre daha fazla bilgi ifşasında bulunmaya meyilli olmalarında, bekâr ya da boşanmış olan öğretmenlerin kendilerini yalnız hissediyor olabilecekleri ya da kendilerine karşı özgüven yetersizliği yaşayabilecekleri neden olarak düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarına ilişkin görüşleri medeni durum değişkeni yönünden incelendiğinde aralarında anlamlılık bulunmadığı saptanmıştır. Bu sonuç, Dilsiz (2006) ve Taşkesenlioğlu (2019)'un yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlılık sergilememektedir, sonucu ile örtüşmektedir. Alanyazında farklı sonuçlara ulaşan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Çalışkan (2019), yaptığı araştırmasında evli olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekâr ya da boşanmış öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin bilgi ifşasının alt boyutlarına yönelik görüşleri yetişilen bölge değişkeni yönünden incelendiğinde, aralarında istatistiksel olarak bir anlamlılık olmadığı görülmüştür. Alanyazın tarandığında, bilgi ifşası davranışı ve yetişilen bölge arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu sonuç ile öğretmenlerin yetiştikleri bölgenin farklılaşmasının bilgi ifşasında bulunma eylemlerinde bir etki yaratmadığına ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarına yönelik görüşleri yetişilen bölge değişkeni yönünden incelendiğinde, dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. İçsel doyum alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır. Dışsal doyum alt boyutundaki farklılığın Marmara Bölgesinde yetişen öğretmenler ile Doğu Anadolu Bölgesinde yetişen öğretmenlerin ve Ege Bölgesinde yetişen öğretmenler ile Doğu Anadolu Bölgesinde yetişen öğretmenlerin arasında ve Doğu Anadolu Bölgesinde yetişen öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Doğu Anadolu Bölgesinde yetişen öğretmenlerin, Marmara ve Ege Bölgesindeki öğretmenlere göre işlerinden daha fazla doyum aldıkları söylenebilir. Bunun sebebinin yaşam standartları, kültür farklılıkları, hayata karşı beklentilerinin farklı oluşundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Ege veya Marmara Bölgesinde yetişen bir öğretmene nazaran Doğu Anadolu Bölgesinde yetişen bir öğretmenin ekonomik bakımdan da imkânsızlıklarla karşılaşabileceği düşünüldüğünde öğretmenliğe başladığında bu mesleği daha istekli bir şekilde icra ettiği düşünülmektedir. Yine dışsal doyum alt boyutunda Ege Bölgesinde yetişen öğretmenler ile Karadeniz Bölgesinde yetişen öğretmenler arasında da farklılık mevcuttur. Karadeniz Bölgesinde yetişen öğretmenlerin Ege Bölgesinde yetişen öğretmenlere nazaran işlerinden daha çok doyum aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ege Bölgesinde yetişen bir öğretmenin sosyal imkânlarının daha fazla olduğu ve kültür olarak daha rahat bir bölgede yetiştiği düşünüldüğünde hayata karşı beklentisinin hep yüksek olacağı, farklı kültüre sahip ve sosyal imkânları kısıtlı bir bölgede öğretmenlik yaptığı zaman adaptasyon sorunu yaşayabileceği ve bu sebeple de işinden daha az doyum alacağı çıkarımında bulunulabilir. Karadeniz Bölgesinde yetişen bir öğretmenin ise sosyal anlamda daha kısıtlı ve farklı yaşam standartlarına sahip bir bölgede yetiştiği düşünüldüğünde hayata karşı beklentisinin Ege Bölgesinde yetişen bir öğretmene kıyasla minimum seviyede olacağı, farklı bir bölgede

öğretmenlik yaptığı zaman beklentilerini kolaylıkla karşılayabileceği ve bu sebeple de işinden daha fazla doyum alacağı çıkarımında bulunulabilir.

Öğretmenlerin bilgi ifşasının alt boyutlarına yönelik görüşlerine branş değişkeni yönünden bakıldığında istatistiksel açıdan aralarında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Demir (2019)'in yapmış olduğu araştırmada da öğretmenlerin branşlarının iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı bir farklılık bulunmamasının nedeni olarak eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin branşları farklı olsa bile aynı haklara, aynı pozisyona sahip olmaları olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarına yönelik görüşleri branş değişkeni yönünden incelendiğinde, sadece dışsal doyum alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür. Dışsal doyum alt boyutunda ortaya çıkan farklılığın; sözel alan öğretmenliği ile rehber öğretmenler; rehber öğretmenler ile yabancı dil alan öğretmenliği ve rehber öğretmenler ile özel yetenek alan öğretmenliği arasında ve rehber öğretmenler aleyhine olduğu sonucuna varılmaktadır. Rehber öğretmenlerinin, okul içerisinde gerçekleşen herhangi bir olayı çözümlmek, öğrencilerin gelişim düzeylerini takip etmek gibi sorumlulukları düşünülürken, diğer branş öğretmenleri ile olsun, yöneticileri ile olsun ya da veliler ile olsun daha fazla iletişim halinde oldukları söylenebilir. Aynı zamanda, farklı yaştaki sorunlu öğrencilerle ya da zor ebeveynlerle daha fazla etkileşim halinde olmak zorunda kalabilirler. Dolayısıyla bu etkileşimler için, problem çözme ve çatışma yönetme becerilerini diğer branş öğretmenlerine göre daha sık kullanmak zorunda kalabilirler. Karşılaştıkları bu zorluklar da kendilerini baskı altında hissetmelerine, öğrencilerin, velilerin, diğer öğretmenlerin ya da idarenin olumsuz davranışlarına maruz kalmalarına yol açabilir. Bu sebeple de rehber öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre daha düşük dışsal doyum yaşıyor olmaları olası bir sonuçtur. Bu sonuç, Boğa (2010) ve Yılmaz ve Ceylan (2011) tarafından yapılan çalışmaların öğretmenlerin branşları ve iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık sergilemektedir, sonucu ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin branşları değiştikçe ilgi alanlarının ve beklentilerinin de değişiklik gösterdiği düşünülürken iş doyum düzeylerinin farklılaşması beklenen bir sonuçtur.

Bilgi ifşası ve alt boyutlarının, iş doyumunu ve alt boyutları ile arasındaki ilişkiyi saptamak amacı ile uygulanan korelasyon analizi sonucunda bilgi ifşası ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin bilgi ifşasında bulunmaları ya da bulunmamaları durumunda iş doyum düzeylerinde göze çarpan bir artış ya da azalışın söz konusu olmadığı düşünülmektedir. Sağlıklı bir örgüt kültürüne sahip kurumlarda bilgi ifşasında bulunma davranışının doğal karşılandığı, bilgi ifşasında bulunan kişiye davranışının doğru olup olmama durumuna göre bir tepki gerçekleştiği düşünülürken, bilgi ifşasında bulunan birey kendisini nelerin beklediğini bildiği için işten doyum alması üzerinde bu durumun etkili olmayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, kurumlardaki bireyler “bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın” düşüncesini içselleştirdiklerinde, bilgi ifşası davranışından kaçınarak kendi iş doyumlarına odaklanabilir ve bu durum yine iş doyumunu üzerinde olumsuz bir etki oluşturmayabilir. Belirtilen olasılıklar üzerine de yapılan çalışmada bilgi ifşası ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin bilgi ifşasına ve iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşleri beş farklı değişkene göre incelenmiştir. Bilgi ifşası ve dört alt boyutu cinsiyet, yaş, medeni durum, yetişilen bölge ve branş açısından incelendiğinde; cinsiyet, yaş, yetişilen bölge ve branş değişkenlerinin bilgi ifşasına yönelik görüşleri etkilemediği sonucuna varılmıştır. Medeni durum değişkeni açısından ise sadece “dışsal bilgi uçurma” alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur.

Bu anlamlı farklılığın bekâr veya boşanmış olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmüştür. Ahmad (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada demografik değişkenlerin, bilgi uçurma üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak bu çalışmada, bulunan anlamlı farklılığın bekâr veya boşanmış olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmüştür. Bunun nedeninin, bekâr ya da boşanmış öğretmenlerin, işlerine son verilmesi ya da herhangi bir ceza almaları konusunda evli olan öğretmenlere göre daha az endişe taşıyor olmaları ve bu sebeple de bilgi ifşası konusuna daha duyarlı oldukları söylenebilir. Bu durumun farklı nedenleri nitel bir araştırma ile desteklenebilir. İş doyumu ve iki alt boyutu cinsiyet, yaş, medeni durum, yetişilen bölge ve branş açısından incelendiğinde ise; cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerini etkilemediği görülmüştür. Yetişilen bölge değişkeni açısından “dışsal doyum” alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çıkan sonucun Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgelerinde yetişen öğretmenlerin lehine olması dikkati çeken bir sonuçtur. Branş değişkeni açısından da “dışsal doyum” alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. Çıkan sonucun rehber öğretmenlerin aleyhine olduğu görülmüştür. Bu sonucun sebepleri ayrı bir çalışma konusu olarak değerlendirilebilir.

Eğitim kurumlarında meydana gelebilecek ahlak dışı ya da yasaya aykırı durumlar ile karşı karşıya kalınmaması için bu tür durumların farkında olmak ve bu durumları engelleyebilmek amacı ile yöneticilere ve kurumdaki tüm personele gereken hizmet içi eğitim verilebilir. Bunun dışında kurumlarda meydana gelebilecek etik olmayan davranışlarla karşılaşıldığında bireylerin ne yapmaları gerektiği, nasıl bir yol izlenmesi gerektiği ya da bu davranışları sergilediklerinde kendilerini ne gibi sonuçlar beklediğine dair eğitimler verilebilir.

Araştırma Tekirdağ ve Erzurum illerinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Buna benzer araştırmalar geniş evren ve örneklemeler seçilerek farklı il ya da ilçelerde de yürütülebilir. Aynı zamanda araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kademesinde ve özel okullarda yürütülmüştür. Benzer çalışma ilköğretim ve ortaokul kademelerinde, üniversitelerde de gerçekleştirilebilir. Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin bilgi ifşasına ilişkin görüşleri ve iş doyumu düzeylerini inceleyen bu çalışmaya benzer bir çalışma eğitim örgütlerindeki yöneticiler ya da farklı meslek grupları için de gerçekleştirilebilir. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dışsal bilgi uçurma alt boyutunda bekâr veya boşanmış olan öğretmenlerin bilgi uçurma eylemine ilişkin görüşlerinin evli olan öğretmenlere göre daha olumlu olmasının sebebini inceleyen araştırma yapılabilir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yetişilen bölge değişkenine göre dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Doğu Anadolu Bölgesinde yetişen öğretmenlerin Ege ve Marmara Bölgelerinde yetişen öğretmenlere göre ve Karadeniz Bölgesinde yetişen öğretmenlerin Ege Bölgesinde yetişen öğretmenlere göre işlerinden daha fazla doyum almalarının neden kaynaklandığını inceleyen yeni bir çalışma yapılabilir. Alanyazın tarandığında eğitim alanında bilgi uçurma konusunda yapılan çalışmaların az olduğu görülmektedir. Daha fazla araştırma yapıp farklı perspektiflerden yorumlanabilir. Bu şekilde farklı bakış açıları ortaya çıkabilir ve konu daha fazla incelenebilir.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı**

Bu çalışmada birinci yazarın %60 oranında, ikinci yazarın %40 oranında katkısı bulunmaktadır. Verilerin toplanması, gerekli izinlerin alınması noktasında birinci yazarın katkısı, verilerin analizi, yorumlanması ve rapor edilmesi süreçlerinde her iki yazarın katkısı bulunmaktadır ve bu aşamalar birlikte yürütülmüştür.

### **Çatışma Beyanı**

Bu araştırmada, herhangi bir kurum, kuruluş ve katılımcıları zarara uğratacak bir durum söz konusu değildir ve çalışmada herhangi bir kâr amacı güdülmemektedir.

## Kaynakça

- Ahmad, S. A. (2011). *Internal auditors and internal whistleblowing intentions: A study of organization, individual, situational and demographic factor*. [Unpublished doctoral Thesis]. Edith Cowan University.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Aksu, M. I. (2019). *Kişilik özellikleri ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik emniyet teşkilatında bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/439946> adresinden 15.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Ataklı, A., Dikmetaş, E. & Altınışik, S. (2003). The job satisfaction of the manager and clinic secretary. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2), 99-121. [http://journals.manas.edu.kg/mjsr/oldarchives/Vol04\\_Issue08\\_2003/326.pdf](http://journals.manas.edu.kg/mjsr/oldarchives/Vol04_Issue08_2003/326.pdf) adresinden 1.10.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, iş yerlerinde karşılaştıkları etik olmayan durumları raporlama eğilimleri ve bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Boğa, Ç. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Samsun ili örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Brennan, N. V & Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *The British Accounting Review*, 39, 61–87. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2006.12.002> adresinden 15.12.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Brown, A.J. (2008). *Whistle-blowing in the Australian public sector: Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organizations*. ANU Press. <https://press-files.anu.edu.au/downloads/press/p8901/pdf/book.pdf> adresinden 15.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Buluş, M. (2019). *Bankacılık sektöründe etik iklim ve örgütsel güvenin whistleblowing (bilgi ifşası) üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Aksaray Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Yayınları.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-uluslararası Uygulamaları Dergisi*, 3(4), 65-88. <http://www.e-ijer.com/tr/download/article-file/89766> adresinden 23.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. Lexington.
- Cross, F. B., & Tiller, E. H. (1998). Judicial partisanship and obedience to legal doctrine: Whistleblowing on the federal courts of appeals. *Yale Law Journal*, 2155-2176. <https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7821&context=yjlj> adresinden 15.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Çağlayan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Çetinel, M. H. (2018). *Çalışanın kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.

- Çubukçu, B. (2018). *Özel okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin iş doyumuna ile olan ilişkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Okan Üniversitesi.
- Demir, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumuna üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumuna düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenlik istatistiksel analizi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Ertürk, A. (2016). Ortaöğretim kurumların bilgi uçurma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 6(1), 1-22. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/697616> adresinden 5.1.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Fields, D. & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196. <http://www.jstor.org/stable/3100248> adresinden 20.10.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Gamsız, Ş. (2013). *Öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, a tipi kişilik ve iş doyumuna*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hançer, M. & George, T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the minnesota satisfaction questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1033.5186&rep=rep1&type=pdf> adresinden 20.10.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Kadioğlu, S. (2018). *Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Lee, R. & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791. <https://doi.org/10.1177/001872678503800806> adresinden 12.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumuna ve örgütsel bağlılık*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Mansbach, A. & Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1026.1746&rep=rep1&type=pdf> adresinden 06.06.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2006). How can one person make a difference? Understanding whistleblowing effectiveness. *The Accountable Corporation*, 4, 201-221. <https://www.jstor.org/stable/40294896> adresinden 23.05.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Nigama, K., Selvabaskar, S., Surulivel, S. T., Alamelu, R. & Joice, D. U. (2018). Job satisfaction among school teachers. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(7), 2645-2655. <https://acadpubl.eu/jsi/2018-119-7/articles/7c/80.pdf> adresinden 23.05.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetimi*. Pegem Akademi.
- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P. & Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliations against whistleblowers. *Organization Science*, 19, 221-240. <https://doi.org/10.1287/ORSC.1070.0310> adresinden 23.05.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior*. Pearson Education Asia Ltd.



- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124. [https://www.researchgate.net/publication/324648270\\_Liselerde\\_Calisan\\_Ogretmenlerin\\_Isdoyumu](https://www.researchgate.net/publication/324648270_Liselerde_Calisan_Ogretmenlerin_Isdoyumu) adresinden 15.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Saygan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (1990). *Psychology and industry today*. Macmillan.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421. <http://www.jstor.org/stable/25073090> adresinden 25.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Taşkesenlioğlu, S. (2019). *Kadın okul yöneticilerinin lider davranışı düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Toker Gökçe, A. (2013). Relationship between whistle-blowing and job satisfaction and organizational loyalty at schools in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 8(14), 1186-1197. [https://www.researchgate.net/publication/261296825\\_Relationship\\_between\\_whistle-blowing\\_and\\_job\\_satisfaction\\_and\\_organizational\\_loyalty\\_at\\_schools\\_in\\_Turkey](https://www.researchgate.net/publication/261296825_Relationship_between_whistle-blowing_and_job_satisfaction_and_organizational_loyalty_at_schools_in_Turkey) adresinden 24.10.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/786798> adresinden 8.1.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center. [https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/monograph\\_xxii\\_-\\_manual\\_for\\_the\\_mn\\_satisfaction\\_questionnaire.pdf](https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf) adresinden 04.04.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Yılmaz, A., ve Ceylan, B. Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108206> adresinden 30.10.2019 tarihinde erişilmiştir.

## Extended Abstract

### Introduction

Individuals want to be happy in the organization they work, to enjoy their work, to improve themselves and to show their talents. They try to meet their expectations in line with the goals they set themselves. If they can meet their expectations, they will be satisfied with their work by seeing that their effort is not in vain. This sense of satisfaction also turns into job satisfaction. However, problems encountered in the organization, misbehavior, unethical actions can disturb the individuals from time to time. Individuals may be on the fence when they witness these situations: Should I tell? Shouldn't I tell? If they say or don't say, the reactions they face can be positive or negative. The negative reactions they can encounter under the circumstances they say and the unrest they will have in themselves under the circumstances they do not say can also negatively affect the individuals. When they are affected negatively, they cannot have job satisfaction. Therefore, if there is a culture of the organization that the individuals can say problems, misbehavior and unethical actions in the organization without fear, this culture can also increase the job satisfaction.

Today, almost every institution is faced with immoral behaviors or immoral situations. It is also the employees in the institution who can be aware of these behaviors or situations and prevent them. The failure to resolve the situations that do not comply with the rules or illegal behaviors in the educational institutions affects the level of the job satisfaction of the educators. However, it harms the future of our children the most. Because the teachers working in the educational institutions will enjoy their work and be actively interested in their students as long as they are satisfied with their work.

The aim of this study is to indicate the views of teachers working in secondary education institutions in Tekirdağ and Erzurum provinces regarding to whistleblowing, job satisfaction depending on various factors, to state the teachers' propensity to whistleblowing depending on various factors and to determine the relationship between whistleblowing and job satisfaction. This is a descriptive research consisting of 223 teachers working in secondary education institutions in Tekirdağ and Erzurum in 2018-2019 academic year in order to state their propensity to whistleblowing and job satisfaction and the relationship between whistleblowing and job satisfaction.

### Method

The participants of the study consist of teachers working in the secondary education institutions in Saray/Tekirdağ and Köprüköy-Yakutiye/Erzurum in 2018-2019 academic year. In the study, "Whistleblowing Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" was applied as data collection tool. The questionnaire includes of three parts. In the first part, there are personal information of the teachers (gender, age, marital status region that the teachers grew up and branch). In the second part, there are 16 items with four sub-dimensions. In the last part, there are 20 items with two sub-dimensions.

The questionnaire was applied to 223 teachers working in the secondary education institutions in Saray/Tekirdağ and Köprüköy-Yakutiye/Erzurum. The obtained data were analyzed with IBM SPSS Statistics 21.0 program. In the determination of the views of whistleblowing and job satisfaction, Independent-Sample t-Test was used according to gender, marital status variables; One-Way Anova test was used according to age, region of grown,

branch variables. To the relationship between whistleblowing and job satisfaction was used Pearson Correlation test.

## Findings

When the results of the study are examined, there is not a meaningful difference in whistleblowing from the point of gender, age, region that the teachers grew up and branch variables; however, there is a meaningful difference in marital variable. As for job satisfaction, a meaningful difference is not in gender, age, marital status variables; however, meaningful differences are occurred from the point of region that the teachers grew up and branch variables. It is clearly understood that there is no meaningful relationship between the teachers' perceptions related to whistleblowing and job satisfaction.

## Conclusion and Discussion

The views of teachers regarding to whistleblowing do not differ significantly in terms of gender variable. Aksu (2019) also has found that the teachers' views about whistleblowing do not differ according to their gender. In terms of gender, the views of the teachers regarding to job satisfaction do not differ significantly. As a reason for this, it is thought that teachers work with the same care regardless of gender, work willingly and lovingly. However, Çubukçu (2018) and Fields and Blum (1997) have found that there is no a significant difference between gender variable and job satisfaction.

According to age variable, the perceptions of teachers regarding to whistleblowing do not differ significantly. Aksu (2019) also has found that there is no a significant difference in terms of age in the action of whistleblowing. When the views of the teachers regarding to job satisfaction are examined, it is seen that there is no a significant difference in terms of age. Çubukçu (2018) also have found that teachers' job satisfaction levels do not differ according to age variable.

In terms of marital status, the views of teachers regarding to whistleblowing differ according to external whistleblowing sub-dimension. Teachers who are single or divorced tent to the action of external whistleblowing more than married teachers. There is no a significant difference in terms of internal whistleblowing, supportive whistleblowing and confidential whistleblowing sub-dimensions. The views of teachers regarding to job satisfaction do not differ significantly. Taşkesenlioğlu (2019) also has found that teachers' job satisfaction levels do not differ according to marital status variable.

The views of teachers regarding to whistleblowing do not differ significantly in terms of region that the teachers grew up variable. It has been found that the differentiation of the region in which the teachers have raised does not have an effect in the action of whistleblowing. When the views of the teachers regarding to job satisfaction are examined according to marital status variable, it is seen that there is a significant difference in terms of external job satisfaction sub-dimension. There is no a significant difference in terms of internal job satisfaction.

According to branch variable, the views of teachers regarding to whistleblowing do not differ significantly. As a reason for this, it is thought that teachers in educational institutions have the same rights, the same position even if their branches are different. The views of teachers regarding to job satisfaction differ significantly in terms of external job satisfaction.

There is no a significant difference in terms of internal job satisfaction. Since the branches of the teachers are different, it is normal to differentiate the level of their job satisfaction when their interests and expectations also change.

In conclusion, when whistleblowing and four sub-dimensions were examined in terms of gender, age, marital status, region that the teachers grew up and branch; gender, age, region that the teachers grew up and branch do not affect in the action of whistleblowing but marital status affect in the action of whistleblowing.

When job satisfaction and two sub-dimensions were examined in terms of gender, age, marital status, region that the teachers grew up and branch; gender, age, marital status do not affect job satisfaction but region that the teachers grew up and branch affect job satisfaction.

It is clearly understood that there is no meaningful relationship between the teachers' perceptions related to whistleblowing and job satisfaction.

### **Contribution Rate of the Researchers**

In this study, the first author's contribution is 60% and the second author's contribution is 40%. The first author worked on the collection of the data, obtaining the necessary permissions and both authors contributed to the process of analysis, interpretation and reporting of the data.

### **Statement of Conflict of Interest**

In this study, there is no harm to any institution, organization and participant. There is no profit motive in the study.