

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK EMNİYET TEŞKİLATINDA BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mükrem Ilgıt AKSU

MAYIS - 2019

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK EMNİYET TEŞKİLATINDA BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mükrem Ilgıt AKSU

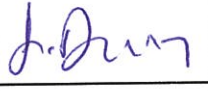
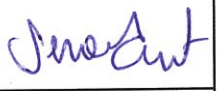

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Salih DURSUN

MAYIS – 2019

TRABZON

ONAY

Mükrem Ilgıt AKSU tarafından hazırlanan “Kişilik Özellikleri ile Bilgi Uçurma Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Emniyet Teşkilatında Bir Araştırma” adlı bu Çalışma 18.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği / oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı’nda **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Unvanı- Adı ve Soyadı	Görevi	Kabul	Ret	
Doç. Dr. Salih DURSUN	Başkan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Sema YİĞİT	Üye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞEN	Üye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

Prof. Dr. Yusuf SÜRMEŒEN
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ - Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu Çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Mükrem Ilgıt AKSU

16.05.2019

ÖNSÖZ

Bir örgütte meydana gelen etik-dışı ve yasa-dışı durumları ortaya çıkarmak ve örgütün amaçlarına ulaşması noktasında bilgi uçurma davranışı önemli bir mekanizmadır. Bu doğrultuda örgütler, bilgi uçurma mekanizmasını işler hale getirmeli ve bilgi uçurma olgusunu benimseyecek kişilik özelliklerine sahip bireyleri bünyesine katmalıdırlar. Buradan hareketle, bireyleri işe alma aşamasında bu yönüyle ele almakta önemli bir noktayı beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada, kişilik özelliklerinin ve demografik değişkenlerin bilgi uçurma davranışıyla olan ilişkisinin incelenmesi hedeflenmektedir.

Tez çalışmamın konu seçiminde, araştırılmasında ve ortaya çıkmasında akademik bilgi ve görüşlerini esirgemeyerek bana her konuda yardımcı olan değerli hocam Doç. Dr. Salih DURSUN'a teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca eğitim hayatım boyunca bana her zaman her durumda destek veren aileme, tez çalışmam konusunda yardımını esirgemeyen kıymetli mesai arkadaşlarıma, Öğr. Gör. Saniye KÜÇÜK'e ve en son olarak alan araştırmasını yapmamı sağlayan Türk Emniyet Teşkilatına teşekkürlerimi sunarım.

Mayıs, 2019

Mükrem Ilgıt AKSU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET.....	VIII
ABSTRACT	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XII
GİRİŞ	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING).....	3-24
1.1. Bilgi Uçurmanın Kavramsal Çerçevesi.....	3
1.2. Bilgi Uçurma Kavramıyla İlişkilendirilen Diğer Türkçe Anlamlar	4
1.3. Bilgi Uçurmanın Tanımı	4
1.4. Bilgi Uçuran (Whistleblower) Kavramı.....	6
1.5. Bilgi Uçurmanın Türleri.....	7
1.5.1. İçsel Bilgi Uçurma	7
1.5.2. Dışsal Bilgi Uçurma.....	9
1.6. Bilgi Uçurmanın Yöntemleri.....	10
1.6.1. Aleni Bilgi Uçurma.....	10
1.6.2. Zımni Bilgi Uçurma.....	11
1.7. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler	11
1.7.1. Kişisel Faktörler.....	11
1.7.2. Durumsal Faktörler	12
1.7.3. Örgütsel Faktörler	12
1.7.4. Kültürel ve Etik Faktörler	13
1.8. Bilgi Uçurmanın Türk Hukuk Sistemi ile İlişkisi	13
1.9. Bilgi Uçurmaya Konu Olan Eylemler.....	14
1.10. Bilgi Uçurma İçin Gerekli Koşullar	15
1.11. Bilgi Uçurma Süreci.....	16
1.12. Bilgi Uçurmayı Açığa Çıkaran Kişi, Örgüt ve Ülke Açısından Avantajları ve Dezavantajları	18

1.13. Etkili Bir Bilgi Uçurma Programı İçin Yapılması Gerekenler.....	19
1.14. Bilgi Uçurma ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar	21
1.14.1. Bilgi Uçurma ile İlgili Yapılmış Olan Yerli Çalışmalar	21
1.14.2. Bilgi Uçurma ile İlgili Yapılmış Olan Yabancı Çalışmalar	22

İKİNCİ BÖLÜM

2. KİŞİLİK.....	25-46
2.1. Kişiliğin Tanımı	25
2.2. Kişilik Özellikleri.....	26
2.3. Kişiliği Etkileyen Faktörler.....	27
2.3.1. Kalıtım Faktörü.....	28
2.3.2. Sosyo-Kültürel Faktörler	28
2.3.3. Aile Faktörü	29
2.3.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri	30
2.3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	30
2.3.6. Diğer Faktörler.....	31
2.4. Kişilik ve Çalışanların Davranışları Arasındaki İlişki	31
2.5. Kişilik Teorileri.....	32
2.5.1. Sigmund Freud'un Kişilik Teorisi	32
2.5.2. Eric Ericson'un Kişilik Teorisi	34
2.5.3. Hans Jürgen Eysenck'in Kişilik Teorisi.....	35
2.5.4. Raymond Cattell'in Kişilik Teorisi.....	36
2.5.5. Karen Horney'in Kişilik Teorisi	36
2.5.6. Eric Berne'nin Kişilik Teorisi.....	37
2.5.7. Carl Gustav Jung'un Kişilik Teorisi	38
2.5.8. Alfred Adler'in Kişilik Teorisi	38
2.5.9. Gordon Allport'un Kişilik Teorisi	39
2.5.10. John Holland'ın Kişilik Teorisi	39
2.5.11. Eric Fromm'un Kişilik Teorisi.....	40
2.5.12. Friedman ve Rosenman'ın A ve B Tipi Kişilik Teorisi	41
2.5.13. Robert McCrae ve Paul Costa'nın Beş Faktör Kişilik Teorisi	42
2.5.13.1. Dışadönüklük – İçedönüklük.....	43
2.5.13.2. Duygusal Tutarsızlık	44
2.5.13.3. Yeniliklere Açıklık	44
2.5.13.4. Uyumluluk	45
2.5.13.5. Sorumluluk	45
2.6. Kişilik Özellikleri ve Bilgi Uçurma Davranışı Arasındaki İlişki	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK EMNİYET TEŞKİLATINDA BİR ARAŞTIRMA	47-56
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	47
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi.....	47
3.3. Araştırmanın Metodolojisi	48
3.3.1. Araştırmanın Örnekleme	48
3.3.2. Veri Toplama Yöntemi	49
3.3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi	50
3.4. Güvenilirlik Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler	51
3.5. Normallik Analizi	52
3.6. Demografik Değişkenlerin Bilgi Uçurma Davranışıyla İlişkisine Yönelik Analiz Sonuçları	52
3.7. Bilgi Uçurma ile Kişilik Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	55
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	57
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	61
EKLER.....	71
ÖZGEÇMİŞ.....	75

ÖZET

Son yıllarda oldukça popüler bir kavram olan bilgi uçurma, örgütlerde meydana gelen yanlış, yasa-dışı ve etik-dışı davranışlara karşı sessiz kalmak yerine, bunun ortaya çıkması için gerekli davranışı ortaya koyma durumudur. Bilgi uçurma davranışında bulunmada kişisel, durumsal, örgütsel, kültürel, etik vb. birçok faktörün etkisi vardır. Bir bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü hal ve tutumlardan oluşan kişilik özellikleri de bilgi uçurma davranışını etkilemede önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır.

Bu çalışma genel hatlarıyla kişilik özellikleri ile bilgi uçurma arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine yapılmıştır. Çalışmada Beş Faktör Kişilik Özelliği denilen dışadönüklük, duygusal tutarsızlık, yeniliklere açıklık, uyumluluk ve sorumluluk ile bilgi uçurmanın alt boyutları olan dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma ve sessizlik boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada ayrıca, demografik faktörlerin bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Çalışmanın örneklemini Emniyet Teşkilatı içinde çalışan 171 kişi oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 22 istatistik programıyla analiz edilmiştir.

Araştırmada elde edilen hipotezler sonuçlarına göre, dışadönüklük ile dışsal bilgi uçurma, yeniliklere açıklık ile hem dışsal hem içsel bilgi uçurma, sorumluluk boyutu ile de dışsal, içsel bilgi uçurma ve sessiz kalma boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca bilgi uçurma davranışının demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum ve kurumda öğrenim düzeyine göre farklılık göstermezken, bireylerin çalışma süresine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Bilgi Uçurma, Kişilik Özellikleri, Yasa-dışı Davranış, Beş Büyük Kişilik Modeli

ABSTRACT

Whistleblowing, which has been very popular concept recently, is the condition of initiating the necessary action or behaviors rather than being silent against the wrong, illegal and unethical behaviors that occur in organizations. There are many factors including personal, situational, organizational, cultural ethical, etc. factors which trigger whistleblowing behavior. Moreover, personality traits, which are distinct in individuals and are composed of states and attitudes peculiar to each individual, constitute one of the significant factors influencing the behavior of whistleblowing.

This study was carried out to determine the relationship between personality traits and whistleblowing. The relationship between the subdimensions of whistleblowing, namely external whistleblowing, internal whistleblowing and silence tendency dimension, and the Big Five personality traits, namely extraversion, neurotism, openness to experience, agreeableness and responsibility was investigated. The effect of demographic factors on whistleblowing behaviour was also investigated in the study. The participants consist of 171 people working in the Police Department, and the data were analyzed using the SPSS 22.

As a result of the hypotheses obtained in the research, statistically significant relationships were found between the sub-dimensions of extraversion and external whistleblowing, openness to experience and external as well as internal whistleblowing, social responsibility dimension and external whistleblowing, and internal whistleblowing and silence tendency. In addition, it was concluded that whistleblowing behavior did not differs according to demographic variables of age, gender, marital status and level of education in the institution.

Keywords: Whistleblowing, Personality Traits, Illegal Behavior, The Big Five Personality Traits Model

TABLolar LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	Bilgi Uçurma Tipolojisi.....	11
2	Bilgi Uçurma Davranışında Bulunanların Tercihleri.....	18
3	Cattell'e Göre Kişiliğin 16 Temel Özelliği.....	36
4	Altı Kişiliğin Uyumlu Olarak Bulunduğu Meslekler.....	40
5	A ve B Tipi Kişilik Özellikleri	42
6	Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	50
7	Ölçek Sorularına Verilen Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach's Alpha Değerleri	51
8	Ölçeye Verilen Cevaplarla İlgili Kolmogorov - Smirnov Testi Sonuçları	52
9	Bilgi Uçurma Davranışının Yaş Grubu Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H- Testi Sonuçları.....	53
10	Bilgi Uçurma Davranışının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Mann Whitney U- Testi Sonuçları.....	53
11	Bilgi Uçurma Davranışının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Mann Whitney U- Testi Sonuçları	53
12	Bilgi Uçurma Davranışının Öğrenim Düzeyi Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H- Testi Sonuçları	54
13	Bilgi Uçurma Davranışının Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H- Testi Sonuçları	54
14	Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	55
15	Hipotez Testlerine İlişkin Sonuç Tablosu.....	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil Nr.	Şekil Adı	Sayfa Nr.
1	İçsel Bilgi Uçurma Süreci.....	8
2	Dışsal Bilgi Uçurma Süreci	10
3	Araştırmanın Modeli.....	48



KISALTMALAR LİSTESİ

- ABD : Amerika Birleşik Devletleri
BFI : The Big Five Inventory – Beş Faktör Ölçeği
CEO : Chief Executive Officer – İcra Kurulu Başkanı
EPQ-R : Eysenck Personality Questionare – Revised
FBI : Federal Bureau of Investigation – Federal Soruşturma Bürosu
IBM : International Business Machines – Uluslararası İş Makineleri
SPSS : Statistical Package For The Social Sciences – Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
TA : Transaksiyonel Analiz
TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK : Türk Ceza Kanunu
vb. : ve benzeri
vd. : ve diğerleri
5 FKE : 5 Faktör Kişilik Envanteri
16 PF : 16 Personality Factor – 16 Kişilik Faktörü

GİRİŞ

İnsanların can ve mal güvenliği gibi temel ihtiyaçları genellikle kamu kurumları tarafından karşılanmaktadır. Kamu hizmeti veren kurumların, hizmetlerini vatandaşlara sunarken etik davranışlar içinde hareket etmeleri, bireylerin güvenini kazanmaları özellikle bu konulara fazlasıyla özen göstermeleri gerekmektedir. Kamu kurumlarının daha etkili ve verimli bir hizmet vermesi konusunda kamu yöneticilerine ve çalışanlarına önemli görevler düşmektedir. Üst düzey yöneticiler ve çalışanlar hizmetlerini icra ederken etik değerlere bağlı kalmalı ve kurallara uygun bir biçimde hizmetlerini yerine getirmelidirler.

Kurumlara uygun çalışabilecek kapasitede yönetici ve çalışan bulmak son derece önemlidir. Aksi halde kurum çalışanları ve yöneticileri kendilerinden beklenen davranışları ve performansı gösteremeyeceği gibi birtakım yanlış davranış içine de girebilmektedir. Bu yanlış davranışları görmek ve gün yüzüne çıkarmak kurum için oldukça önem arz etmektedir. İşte bu noktada çalışmamızın ana konularından biri olan bilgi uçurma kavramı karşımıza çıkmaktadır. Türkçeye çeşitli yazarlar tarafından farklı kelimelerle çevrilen bilgi uçurma kavramı; kurum içinde meydana gelen yasa-dışı ve etik-dışı davranışları kurumun zarar görmemesi adına, bireylerin kurum içine veya kurum dışına bildirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bazı bireyler kurumda meydana gelen yanlış davranışları ortaya çıkarmak için harekete geçebileceği gibi, bazıları da işyerinden atılma, kurum içinde dışlanma gibi korkular sebebiyle de bilgi uçurma davranışında bulunmayabileceklerdir.

Çalışmamızın diğer bir ana konusu olan kişilik ise; bireyin iç ve dış dünyasıyla etkileşim içinde olduğu, diğer bireylerden farklı bir biçimde ortaya koyduğu tutarlı davranışlar biçimi olarak tanımlanabilir. Dünyaya olan bakışı, algısı, yorumlama yeteneği her birey için farklı olabilmektedir. Bu farklılık bilgi uçurma eylemine olan bakış açısı içinde geçerlidir. Vicdani bir davranış olarak nitelendirilebilecek bilgi uçurma davranışını etkileyen faktörlerden birisi de bireylerin kişilik yapısıdır.

Bu çalışmanın amacı; kişilik özellikleri ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca demografik faktörlerin bilgi uçurma davranışını ne derecede etkilediği çalışmamızda araştırılan bir diğer husustur.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde bilgi uçurma kavramı geniş bir yelpazede açıklanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda bilgi uçurmanın kavramsal çerçevesi,

tanımı, türleri, yöntemleri, etkileyen faktörleri ve konu olan eylemleri ele alınmıştır. Ayrıca bilgi uçuurma süreci, bilgi uçuurma davranışı için gerekli koşullar ve bilgi uçuurmanın kişi, örgüt ve ülke açısından avantaj ve dezavantajlarından bahsedilmiştir. Bölümün sonunda ise etkili bir bilgi uçuurma programı için yapılması gerekenler ile bilgi uçuurma hakkında literatürde yer alan yerli ve yabancı çalışmalara değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, kişilik kavramı açıklanmaya çalışılmış, kişilik özellikleri, kişiliğı etkileyen faktörler ve kişilik ve çalışan davranışları arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Bunun dışından kişilik teorilerinden kısaca bahsedildikten sonra Beş Faktör Kişilik Modeli bu bölümün sonunda açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, kişilik özellikleri ile bilgi uçuurma davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın amacı, hipotezleri, örnekleme, veri toplama yöntemi ve verilerin istatistiksel analizinden bahsedilmiştir. Daha sonrasında demografik değişkenlerin bilgi uçuurma davranışı üzerindeki etkisini incelemek için Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Ayrıca kişilik özellikleri ve bilgi uçuurma davranışının alt boyutları arasındaki ilişki korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak bölümün sonunda genel bir değerlendirme yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING)

1.1. Bilgi Uçurmanın Kavramsal Çerçevesi

Whistleblowing kavramı, ilk kez 1963 yılında “*güvenlik*” kelimesinin etrafında ortaya çıkan tehlikeli durumların yer aldığı hukuki bir dokümanda kullanılmıştır. Whistleblowingin Türkçe karşılığı ıslık çalma olarak karşımıza çıksa da kurumsal bir yapıda İngiltere’deki polislerin suç işleme yöneliminde olan kişileri uyarmak amacıyla ıslık çalmasından ortaya çıkmaktadır. Buradan yola çıkarak etik-dışı, yasa-dışı davranış içerisinde olanlara karşı düdük çalarak durdurmaya çalışılması, bu kavramın başlangıç noktasını oluşturmuştur (Demirtaş, 2014: 138).

Medyada yayınlanan haberlerde, işyerlerinde kurallara karşı, insan sağlığına zararlı durumlar ortaya çıkmakta ve bunlar tüm kesimler için büyük yankılar oluşturmaktadır. Bu tür haberlerle alakalı en önemli örnek Time Dergisinin 2003 yılındaki bilgi uçuran üç kadını yılın insanı seçtiği ilk sayısında yer almıştır. Yılın insanı seçilenlerden biri olan Sharron Watkins ABD’nin 7. büyük şirketi olan Enron’da genel müdür yardımcısı iken şirketteki muhasebe kayıtlarındaki yolsuzlukların farkına varmış durumu şirketin CEO’suna bildirmiştir. Bu durumdan sonra şirkette düşük vasıflı pozisyonlara atanınca yolsuzlukları gerekli mercilere bildirmiş ve Enron’un iflasını verecek bir yola girmesini sağlamıştır (Sayğan ve Bedük, 2013: 3).

Yılın insanlarından bir diğeri seçilen Coleen Rowley ise bir FBI ajanıdır. 11 Eylül saldırılarını FBI’ya önceden bildirmiş, bazı kimselerin uçuş dersleri aldığını iletmesine rağmen sesi gerekli mercilerce dikkate alınmadığından tarihin en büyük terörist saldırılarından biri gerçekleşince yazdığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir. Yapılan birçok baskıya karşı Rowley FBI’daki görevini uzun seneler devam ettirmiştir. Cynthia Cooper’ı ise yılın insanı seçme sebebi ise dünya tarafından tanınmış Worldcom şirketinin başkan yardımcısı olmasından itibaren başlayan sürecin en sonunda ortaya çıkmıştır. Cooper hesaplarda oynayarak yapılan yüksek miktarlardaki yolsuzluğu mali denetçi olan Arthur Andersen’e iletmiştir. Şirketin olayı görmek istememesi üstüne, bu sefer olayı hükümete iletmiş ve büyük çaptaki yolsuzlukları gün yüzüne çıkarmıştır. Bu olaydan sonra şirket müdürü hapis istemi ile yargılanırken Cooper iki katı maaşa terfi ettirilmiş işine devam etmiştir (Aydın, 2002- 2003: 80).

Bu örneklerde görüldüğü üzere tarihin en büyük muhasebe skandallarının yaşandığı Enron şirketinde, şirket elemanlarından Sharon Watkins'in ve yine başka bir şirket olan Worldcom'da başkan yardımcısı olarak görev yapan Cynthia Cooper'ın kendi şirketlerindeki muhasebe hilelerini ortaya çıkarmasından sonra “*whistleblowing*” yaygın bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. İlerleyen yıllarda bu konu akademik literatürde de ciddi bir şekilde ve yoğun olarak araştırılmaya başlanmıştır (Aktan, 2006: 1).

1.2. Bilgi Uçurma Kavramıyla İlişkilendirilen Diğer Türkçe Anlamlar

Whistleblowing kavramı, Anglosakson hukukundan gelen İngiliz literatüründe yaygın kullanılmakla birlikte ‘*organizational wrongdoing*’, ‘*organizational misconduct*’, ‘*malpractice*’ gibi kavramlarla ifade edilmekte olup Türkçede ise tam karşılığı bulunmamaktadır. Kökeninin İngilizcedeki ‘*to blow the whistle on*’ ifadesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Yani bu ifadede, genellikle futbol oyununda bir hata olduğunda ya da kural dışı bir durum ortaya çıktığında hakemin düdüğünü çalarak oyunu durdurması ve bir suç işlendiğinde polisin düdüğünü çalarak halkı uyarmasının olduğu sanılmaktadır (Alp, 2014: 386). İngiliz ve Amerikan hukuk sistemlerinde var olan whistleblowing kavramı ile alakalı diğer Avrupa ülkeleri de buna karşılık gelen başka anlamlar geliştirmemişlerdir. Mobbing örneğinde olduğu gibi whistleblowing kavramına da bir karşılık araştırılıp bulunmadan aynı şekilde kullanıldığı görülmektedir (Aydın, 2002-2003: 81).

Araştırmacılar Türkçede tam bir karşılığı bulunmadığından dolayı whistleblowing kavramına karşılık gelen çeşitli Türkçe kelimeler kullanmışlardır. Bunlardan bazıları ise şöyledir; Alp (2014: 385) işçinin ifşa ve ihbarı; Sayğan ve Bedük (2013: 1) ile Esen ve Kaplan (2012: 34) ahlaki olmayan davranışların duyurulması; Mercan (2012: 167) bilgi ifşası, ihbar; Taş (2015: 1) izharcılık; Aktan (2006: 1) organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı; Başol ve Karatuna (2015: 153) örgütlerde karşılaşılan olumsuz durumların çalışanlarca ifşa edilmesi; Karadal vd. (2016) ihbarcılık; Yürür ve Nart (2016: 117) olumsuz durumları ifşa etme. Bu çalışmanın geri kalanında ise, anlatım kolaylığı açısından whistleblowing kavramı yerine “bilgi uçurma” kavramı kullanılmaktadır.

1.3. Bilgi Uçurmanın Tanımı

Bilgi uçurma kavramı birçok çalışmada incelenmiş üzerinde fikir birliği olunan ortak bir tanım yapılamamıştır. Literatürde bilgi uçurma ile ilgili birçok tanım yer almaktadır. Bunlara geniş bir yelpazede değinilecek olursa; bilgi uçurma, örgüt bünyesinde yer alan yasa-dışı ve etik ilkelerle örtüşmeyen davranış ve eylemleri örgüt çalışanlarının örgütün içindeki veya örgütün dışındaki gerekli mercilere kişi ya da kurumun zarar görmemesi için bildirmesi olarak tanımlanabilir (Near ve Miceli, 1985: 526). Bir başka tanımda ise bilgi uçurma bir çalışanın ya da eski bir çalışanın

yüksek yönetime, dış otoriteye ya da kamuya etik olmayan davranışları açıkladığı eylem olarak ifade edilmektedir (Bouwille, 2008: 579).

Aktan'a (2006) göre ise bilgi uçurma, örgütlerdeki olası kötü ve doğru olmayan davranışların ortaya çıkarılmasıdır. Bilgi uçurma örgüt içerisindeki yanlış davranışların örgüt içindeki veya dışındaki kişilere rapor edilmesidir (Eaton ve Akers, 2007: 67). Jubb'a (1999) göre ise, ister kâr amacı gütsün ister gütmesin kamu ya da özel kuruluşlarda çalışan herkesin kendisine verilen işin veya işyeriyle ilgili bilgilerin, başkalarına zarar veren, insan haklarını ihlal eden ve işyerinin hedefleriyle bağdaşmayan eylemleri içermesi durumunda bunun kamuoyuna bildirilmesi olarak nitelendirilebilir.

Bilgi uçurmanın çeşitli tanımları olmasına karşın bu davranışın ortaya çıkması için sekiz ögenin bulunması gerekmektedir. Bunlar (Chiu, 2003: 65; Jubb, 1999: 83):

Aktör, yani örgütün bir (eski) üyesi, davranışın ortaya çıkması için gerekli ilk ögedir.

Hedef, yasa-dışı, etik-dışı davranışta bulunan örgütün üyesi veya üst düzey yönetim kurulu üyesidir.

Bilgilendirmenin alıcısı, usulsüz davranışları engelleme gücüne sahip, örgütteki bir ögedir.

Konu, yasa-dışı, meşru olmayan eylemlerdir.

Bilgi, istenmeyen davranışlara delil oluşturabilecek, delil niteliğindeki ögedir.

Güdü, bilgi uçurma davranışında bulunan kişinin harekete geçmesini sağlayan faktördür.

Hareket, istenilerek yapılan bilinçli davranıştır.

Sonuç, bilgi uçurma davranışının bir sonucu olarak onu oluşturan son ögedir.

Bilgi uçurma davranışını daha iyi anlamak için, bu konuda yapılan tanımların ortak özelliklerini ortaya koymak faydalı olacaktır (Uyar ve Yelgen, 2015: 87; Bakar, 2012: 6).

- Bilgi uçurma bütün örgütlerde yaşanabilecek bir olgudur. İster kamu ister özel olsun ister kâr amacı gütsün ister gütmesin bütün örgütlerde bilgi uçurma davranışı görülebilir.
- Bilgi uçurma yasa da yer almayan ve meşru olmayan eylemlerin ortaya konulması için yapılıdır. Bu noktada ikinci maddedeki üç unsur önemlidir.
 - Örgütte görünen davranışın türleri yasalarla bağdaşmaz.
 - Örgütte görünen davranışlar ahlakla bağdaşmaz ya da olayı açığa çıkaran kişi tarafından ahlak dışı olarak görülür.
 - Örgüt içerisinde görülen davranışlar meşru görülmeyecek niteliktedir ya da meşruiyet sorgulamasına tabiidir.
- Bilgi uçurmayı ortaya çıkaran kişi, eylemi örgütte görülen davranışların örgüt içinde veya dışındaki bir kimseye ve örgüte zarar görmemesi adına yapar.

- Bilgi uçurma olgusunu ortaya koyan kişi bu konuda bilgi sahibidir. Bilgi sahibi olan kişi örgütte ęalıřan ya da daha önce ęalıřmıř bir birey olabilir.
- Bilgi sahibi kişi sahip olduğu bilgiyi kendisi kullanmak isteyebilir ya da diğer kişi, kurum ve kuruluşlarla paylaşarak bilgi uçurma eylemini geręekleřtirebilir.
- Bilgi uçurmanın ortaya konulmasında zorunluluk değil tam aksine gönüllölük durumu esastır.

Brown (2008), ise örgütlerdeki bilgi uçurmaya konu olan davranışları 7 başlıkta toplamıştır. Bunlardan ilk 6'sı kamu için diğeri ise ęalıřan veya işyeri şikâyetlerini içeren bilgi uçurmayı içermektedir.

- Maddi kazanç için görevi kötüye kullanma (rüşvet, yolsuzluk, hırsızlık, vb.)
- ıkar ęatıřması
- Hatalı veya profesyonel olmayan davranışlar (görevi kötüye kullanma)
- Yanlış yönetim (yetersizlik ve ihmal)
- Kaynakların kötüye kullanılması
- Adaleti veya hesap verilebilirliği saptırmak
- alışan ve işyeri şikâyetleri

1.4. Bilgi Uçuran (Whistleblower) Kavramı

Bilgi uçuran; halkın istekleri doğrultusunda hareket eden, kurum kaynaklarının kötüye kullanıldığı, kötü yönetime sahip olan, kanun ve kuralları uygulamayan, toplumun sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokan durumları oluşturan uygulamaların olduğu konusunda geçerli sebepleri olan ve bu bilgileri gönüllü kullanarak örgüt içindeki ve dışındaki kişi ve kurumlara bildiren kişidir (Bernard, 2012: 20).

Bir başka tanımda ise bilgi uçuran, toplumun huzurunu bozan, sağlığını riske eden, yasa-dışı ve etik-dışı davranışlarda bulunan yönetim faaliyetlerini önlemek ya da sonlandırmak amacıyla ağığa çıkaran örgüt ęalıřanlarıdır. Örgüt içinde bozulmanın üst seviyede olduğu durumlarda bu durumu ağığa çıkarma cesaretine ve güvenine sahip kişiler, örgüt içinde üstleri ve çevresi tarafından genellikle istenmeyen kişi olarak görülmekte ve sebebi ne olursa olsun bir şekilde örgütle bağlantısı koparılmaya çalışılmaktadır (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017: 127). “Bilgi uçuran” yani “bilgi uçurma davranışını ağığa çıkaran kişi” bu konuda belli bir bilgiye sahiptir. Bilgi uçuran örgütte ęalıřan biri olabileceği gibi, daha önce örgütte istihdam edilmiş biri de olabilir. Örgüt ęalıřanlarının dışında, paydaşlarında bilgi sahibi olmaları ve bunu ağığa çıkarmaları mümkündür (Aktan, 2006: 2).

Bilgi uçuranın örgütte tanık olduğu yasa-dışı ya da ahlak dışı davranışı ortaya çıkarmasındaki sebep örgütteki bu olumsuz durumun hem örgüte hem de örgüt dışında olan kişi ya da kurumlara verilebilecek bir zararın önüne geçmektir. Olumsuz durumu açığa çıkaran birey kişisel çıkarlarını bir kenarda bırakarak tamamen iyi niyet çerçevesinde bu davranışta bulunmaktadır (Arslan ve Kayalar, 2017: 17).

Bilgi uçuranın genel olarak bakıldığında dört önemli özelliği vardır (Near ve Miceli, 1985: 2).

- Bilgi uçuran etik-dışı yasa-dışı uygulamaların olduğu örgütün bir zamanlar çalışanı olabilir. Fakat bilgi uçuran etik olmayan davranışları açığa çıkarmadan örgütten ayrılmış da olabilir.
- Bilgi uçuran örgüt içindeki düzenlemeleri değiştirecek güce sahip değildir, başka bir deyişle bilgi uçuranın güvendiği yasal bir dayanak yoktur ve meşru olmayan otoritelere güven duymalıdır.
- Bilgi uçuran bazen ismini açığa çıkarmadan da etik olmayan uygulamaları açığa çıkarabilir.
- Bazı bilgi uçuranlar örgütte yer aldıkları makamdan dolayı yaptıkları iş gereği bilgi uçurma eylemini yapmak durumundadırlar.

1.5. Bilgi Uçurma Türleri

Bilgi uçurma davranışının nereye ve ne zaman bildirileceğine dair durum oldukça belirsiz bir yapıdadır (Brennan ve Kelly, 2007: 67). İşletme içerisinde ortaya çıkan etik sorunların bildirilmesine yönelik farklı yöntemler mevcuttur. Micelli ve Near (1992) yaptıkları bir çalışmada ifşa etme davranışının iki türü olduğunu belirtmektedir. Bunlar; içsel bilgi uçurma ve dışsal bilgi uçurmadır.

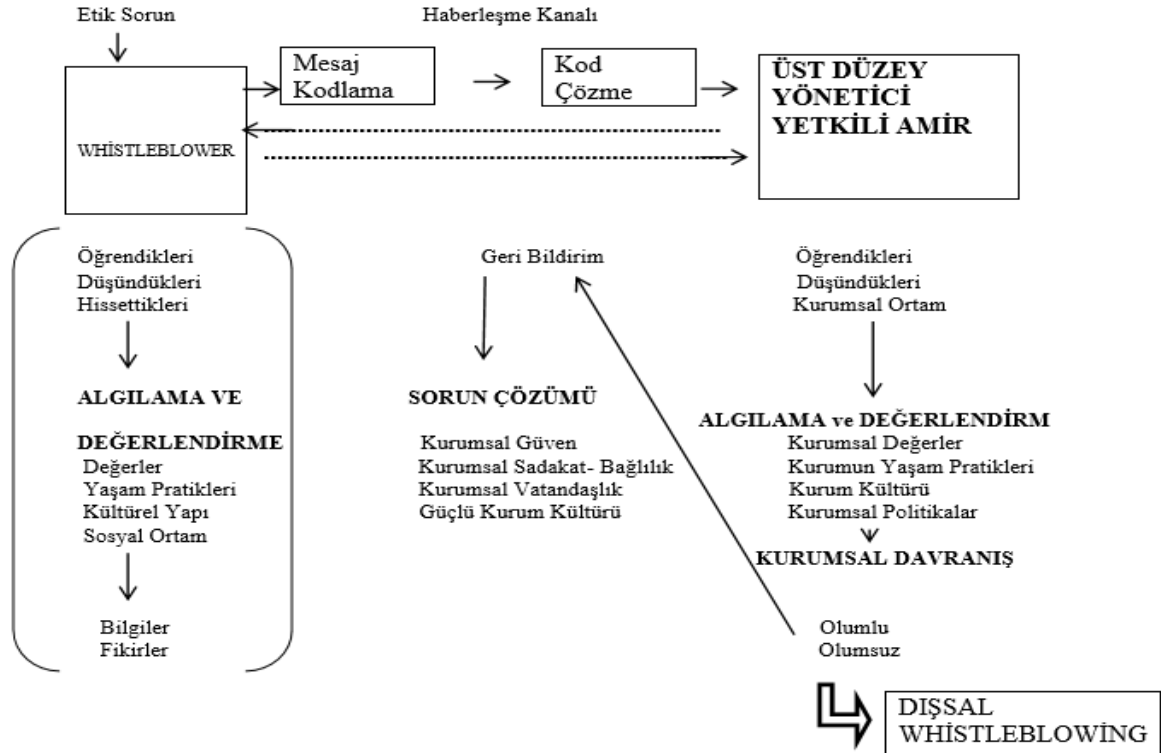
1.5.1. İçsel Bilgi Uçurma

Örgüt içerisinde etik dışı olarak görülen davranışların ortaya çıkarılması çok farklı şekillerde olabilmektedir. Etik dışı davranışı ortaya çıkarmak isteyen kişinin ihbarı kendi kurum içindeki kişilere yapması olarak tanımlanan içsel bilgi uçurma birçok araştırmacı tarafından kurum içi kontrol mekanizması olarak görülmektedir. Bunun nedeni ise, örgüt içerisinde olan sorunun dışarıya yansıtılmadan örgüt içerisinde çözülerek örgütü en az zararla kurtarmak fikrine dayanmaktadır. Bu nedenle içsel bilgi uçurma davranışı birçok örgüt içerisinde tercih edilen bir yöntemdir. Bilgi uçuran, bilgi uçurma davranışını gerçekleştirirken örgüte zarar vermek istememektedir ve konunun dikkate alınmasını istemektedir. Bilgi uçurmanın yapıldığı üst yönetici

konuyu ciddiye almazsa ya da bilgi uçurmayı gerçekleştirdiği için işten çıkarılma, dışlanma gibi olumsuz durumlarla karşılaşırsa bilgi uçuran konuyu dış kaynaklara taşıyabilir. Bu davranış birçok örgüt için istenmeyen bir durum oluşturmaktadır (Nayır, 2012: 32). Muhasebe müdürünün etik dışı davranışını genel müdüre veya genel müdürün davranışını yönetim kuruluna bildirmesi içsel bilgi uçurmaya örnek olarak gösterilebilir (Alp, 2014: 390).

Şekil 1’de görüldüğü gibi içsel bilgi uçurma davranışı, bilgi uçurmanın örgüt içinde gördüğü etik-dışı davranışları kendi zihninde değerlendirmesiyle başlar. Bu değerlendirme aşamasında bilgi uçurmanın düşünceleri yaşadığı toplum yapısından, kültürel değerlerinden, bulunduğu sosyal ortamdan ve örgüt kültüründen etkilenmektedir. Değerlendirme sonucunda elde ettiği sonuçları üst düzey amiri ya da yöneticisi ile paylaşır. Üst düzey amir ya da yönetici bilgi uçurandan elde ettiği bilgiler ışığında konuyla ilgili düşüncelerini örgüt içerisinde değerlendirir. Bu değerlendirme sürecini de örgütün değerleri, örgütün yaşam pratikleri, örgüt kültürü ve örgüt politikaları etkilemektedir. Bu süreç sonunda yöneticinin vereceği karar aynı zamanda örgütsel davranış biçiminin bir göstergesi olacaktır. Yönetici elde ettiği bilgileri ciddiye alır ve sorunu çözmeye odaklanırsa bilgi uçurma süreci örgüt içinde sona erer. Ancak yönetici bilgi uçurandan aldığı bilgileri ciddiye almaz ve bireysel ve örgütsel çıkarlar için bilgi uçurmanı susturma, içten çıkarma gibi yollara başvurursa bu durum bilgi uçurmanı dışsal bilgi uçurma sürecine itmektedir (Bakar, 2012: 6).

Şekil 1: İçsel Bilgi Uçurma Süreci



Kaynak: Bakar, 2012: 7

Örgüt içinde problemleri çözmek isteyen bilgi uçuran olumsuz durumlarla karşılaşması örgüt içerisindeki diğer çalışanların etik dışı davranışları ihbar etmesinin önünde bir engel oluşturabilir. Çünkü ihbar edene yapılan davranışların bir gün kendilerine de yapılacağını düşünerek görmemezlikten gelebilirler. Bu da örgüt içerisinde sorunların görmezden gelinerek örgüt ikliminin zarar görmesine neden olabilir.

1.5.2. Dışsal Bilgi Uçurma

Çalışan kişinin örgüt içerisinde ortaya çıkan herhangi bir etik dışı durumu, örgüt dışına taşıyarak yetkili mercilere bildirmesi anlamına gelen dışsal bilgi uçurma pek istenilen bir davranış değildir. Bunun temel sebebi, dışsal bilgi uçurmaya başvurmak için öncelikle kişinin örgüt içerisinde bütün yolları denemiş olması ve herhangi bir sonuca ulaşamamış olması gerekmektedir. Aksi takdirde örgüt içi yolları denemeden dış kaynaklara bildirim yapmak örgüte sadakatsizlik olarak görülebilmektedir. Genellikle dış kaynak olarak polis, yazılı veya görsel medya ve adli makamlar görüldüğü için örgütün ciddi bir zarara uğraması söz konusu olabilmektedir (Çiğdem, 2013: 98).

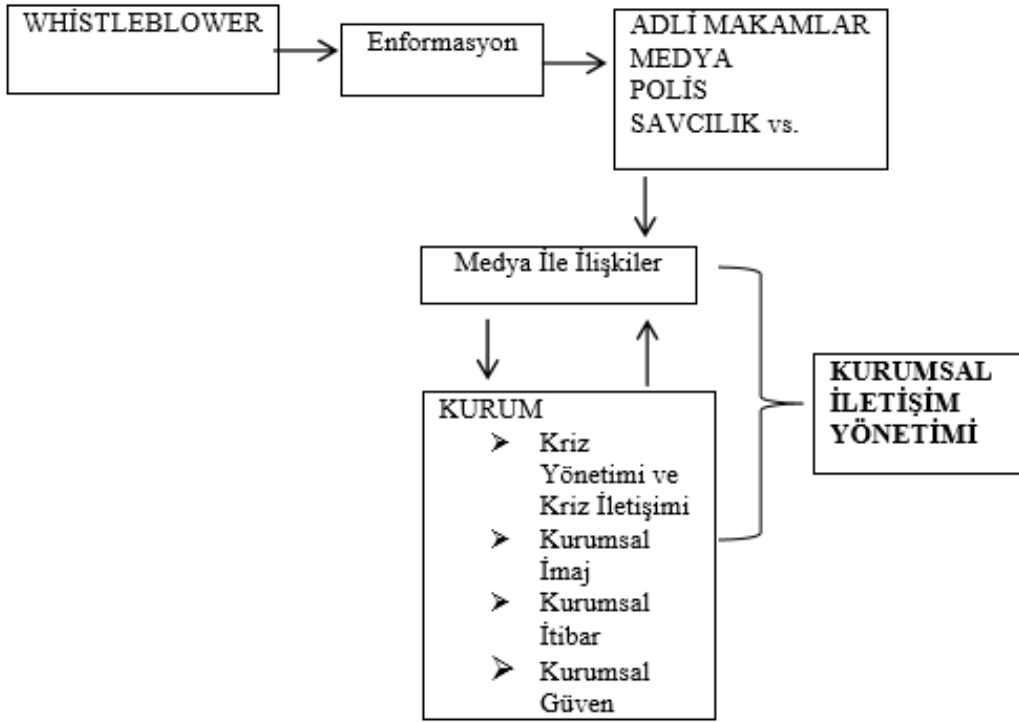
Yasadışı davranışların dışsal kaynaklara iletilmesinin ne derece doğru olduğu bilgi uçurma ile ilgili her zaman tartışılan bir konu olmuştur. Davranışın dış kaynaklara iletilmesi için bazı şartlar gerektiği ifade edilmektedir. Bunlar (Bowie, 1982: 182; Mercan vd., 2012: 171):

- İhbarı yapacak olan kişi, yasadışı davranışı dış kaynaklara bildirmeden önce, üst yönetime konuyu açarak çözülmesi için gerekli çabayı sarf etmiş olmalıdır.
- İhbarı yapacak olan kişi, kanıt olarak gördüğü belgeleri ya da davranışları örgüt içerisindeki mantıklı hareket ettiğini düşündüğü bir kişiyle paylaşmış olmalıdır.
- Örgüt içerisindeki yasadışı faaliyetin topluma maliyeti çok ciddi bir boyutta olmalıdır.
- Üst yönetim konuya kayıtsız kalarak yasadışı davranışı ciddiye almamalıdır.
- İhbarı yapan kişi, yasadışı davranışın dış kaynaklara bildirildiği takdirde kötü uygulamanın sona ereceğine inanmalıdır.

Bilgi uçurma davranışında üst yönetimin desteği oldukça önem arz etmektedir. Üst yönetimden gerekli desteği göremeyen kişiler dış yollara başvurmaktadır. Uzun dönemde işgücü devrini azaltmak isteyen ve örgüt içerisinde güven ortamının oluşmasını isteyen yöneticilerin bu konuya özel ilgi göstermeleri gerekmektedir. Günümüzde amacı başarıya ulaşma yolunda bir yöntem olarak görülmeyen bilgi uçurma davranışı, aslında başarı için gereklidir. Bu davranış biçimi gerek yöneticiler gerekse hükümetler tarafından desteklenerek etik dışı davranışların ihbar edilmesi yönünde çalışanlar teşvik edilmelidir (Demirtaş, 2014: 139).

Şekil 2’de görüldüğü gibi dışsal bilgi uçurma süreci bilgi uçurma sahip olduğu bilgiyi adli mercilerle, polislerle, savcılarla ve medyayla paylaşmasıyla başlamaktadır. Dışsal bilgi uçurma süreci örgüt tarafından iyi yönetilmelidir aksi takdirde örgüt için yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Bilgi uçurmanın paylaştığı bilgi medya aracılığıyla kamuoyu oluşturabileceğinden bu durum örgüt için iyi bir kriz yönetimi ve iletişimini beraberinde getirmek zorundadır. Bu sürecin sonunda örgüt, güven, imaj ve itibar kaybına uğrayabilir (Bakar, 2012: 9).

Şekil 2: Dışsal Bilgi Uçurma Süreci



Kaynak: Bakar, 2012: 9

1.6. Bilgi Uçurma Yöntemleri

Bilgi uçurma davranışında bulunan birey, bu eylemi gerçekleştirirken kimliğini açık ediyorsa veya gerçek ismini kullanıyorsa “kimliği belirli (aleni) bilgi uçurma”; gerçek isim değil de takma isim kullanıp kimliğini açık etmiyorsa “anonim (zımni) bilgi uçurma” adı verilmektedir (Güvercin, 2016: 11).

1.6.1. Aleni Bilgi Uçurma

Yasa-dışı, etik-dışı ve ahlak-dışı eylem ve davranışların yazılı veya sözlü iletimidir (Aktan, 2006: 4). Bu bilgi uçurma yönteminde olumsuz eylem ve davranışları açığa çıkaran kişi kimliğini açık bir şekilde ifade ederek bilgi uçurma eylemini gerçekleştirmektedir (Güvercin, 2016: 11).

1.6.2. Zımni Bilgi Uçurma

Bilgi uçuran kimliğini gizleyerek yasa-dışı, etik-dışı ve ahlak-dışı eylem ve davranışları bildirebilir, olumsuz durumları açığa çıkarabilir bu duruma zımni bilgi uçurma adı verilir. Bazen de bilgi uçuran örgüte adını açık bir şekilde söylemekte fakat örgüt bilgi uçurmanın ismini gizli tutmaktadır (Aktan, 2006: 4).

Bazı çalışmalar bilgi uçurma davranışının üç farklı şekilde ortaya çıktığını göstermektedir. Bunlar; Tablo 1’de de gördüğümüz gibi çalışanların formal ya da informal, isimli ya da isimsiz, örgüt içi veya örgüt dışındaki otoritelere bildirmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Yanlışlıkların örgütsel olarak bildirilmesi olan formal bilgi uçurma, örgütsel protokol esasları ya da iletişim üzerinden yapılırken; informal bilgi uçurma çalışanın olumsuz durumu yakın arkadaş grubuna ve güvendiği bireylere bildirmesi şeklinde gerçekleşmektedir. İsimli bilgi uçurmada birey kendi ismini kullanırken, isimsiz bilgi uçurmada ise birey kendi ismini kullanmaz, gizler ya da başka bir isim kullanır (Park, 2008: 930).

Tablo 1: Bilgi Uçurma Tipolojisi

Formal	İsimsiz	İç	Formal İsimsiz, İç
		Dış	Formal İsimsiz, Dış
	İsimli	İç	Formal İsimli İç
		Dış	Formal İsimli, Dış
İnformal	İsimsiz	İç	İnformal İsimsiz, İç
		Dış	İnformal İsimsiz, Dış
	İsimli	İç	İnformal İsimli İç
		Dış	İnformal İsimli Dış

Kaynak: Park vd., 2008: 930

1.7. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler

Örgüt içerisinde bilgi uçurma davranışının gerçekleşmesini etkileyen bazı faktörler vardır. Bu faktörler kişilerin ifşa etme kararlarını etkileyerek yanlış uygulamaların ortaya çıkmasına ya da gizli olarak sürdürülmesine neden olmaktadır.

1.7.1. Kişisel Faktörler

Bilgi uçurma davranışını gerçekleştirmeye eğilimi olan ya da gerçekleştiren bireylerin kişisel özelliklerine bakıldığında bu kişilerin iş performanslarının yüksek olduğu, işini zevk alarak yaptıkları ve örgüte olan bağlılıklarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bu kişiler eğitilmiş kişiler olup örgüt içerisinde iyi pozisyonlarda çalışmaktadır. İfşa etme davranışını

gerçekleştiren kişiler genellikle evli ve erkektir. İşletme içerisinde belirsizliği istemedikleri görülmektedir. Kıdem açısından bakıldığında ise diğer çalışanlara göre daha kıdemli oldukları görülmektedir (Seifert, 2006: 7-8).

Kişisel faktörler içinde bireyin örgüte bağlılık düzeyi ve örgüte ne denli sadık olduğu da sayılabilir. Çalıştığı kuruma daha fazla sadık olan bir birey, onun için bu durum bir avantaj oluşturduğu sürece daha fazla bilgi uçurma davranışında bulunabilmektedir (Özler vd., 2011: 175).

1.7.2. Durumsal Faktörler

Bilgi uçurmayı etkileyen faktörlerden bir diğeri de durumsal faktörlerdir. Durumsal faktörlere örnek olarak; örgütte yapılan yanlış eylemin türü, eylemin kayıtlarda olup olmadığı, yanlış davranışlara doğrudan ya da dolaylı olarak tanık olma durumu, diğer çalışanlarında yanlış davranış hakkında bilgi uçuran ile ortak fikirde olup olmadığı ya da diğer çalışanların bilgi uçurana destek verip vermediği ve bilginin örgüt dışına sızdırılıp sızdırılmadığı gibi durumlar gösterilebilir (Güvercin, 2016: 14).

Bu aşamada bilgi uçurma davranışını gerçekleştirmek isteyen kişi yanlış uygulamaların örgüte ve iş arkadaşlarına verdiği zararın farkındadır. Durumsal faktörlerin oluşmasından sonra kişi, yanlış uygulamaların raporlanması konusunda harekete geçmek için desteklenmeye ve kendisini güvende hissetmeye gerek duymaktadır (Seifert, 2006: 7-8).

1.7.3. Örgütsel Faktörler

İşletme içerisinde meydana gelen yanlış uygulamaların üst yönetime bildirilmesi konusunda örgüt içerisindeki faktörler de önem arz etmektedir. Bu nedenle örgüt içerisinde çalışanların bazı konularda emin olması gerekmektedir. Bunlar (Aktan, 2006: 8-9):

- Çalışanların örgüte olan güveninin tam olması gerekmektedir. İfşa etme davranışını gerçekleştiren kişi yargılanmadan ve suçlanmadan dinleneceğine olan güveni sağlanmalıdır.
- İfşa etme davranışı gerçekleştirildiği takdirde kişi isminin gizleneceğinden emin olmalıdır.
- Daha önce herhangi bir konuda örgüt içerisinde yanlış uygulamalar ifşa edilmiş ancak ifşa eden kişi ciddiye alınmamışsa öğrenilmiş çaresizlik sendromunun yaşanması muhtemeldir. Bu hususta yanlış uygulamayı fark eden kişi daha önce ifşa edenlerin ciddiye alınmadığını yanlış uygulamaların hala devam ettiğini görmekte ve bu nedenle yanlış uygulamanın düzeltilmesi için çaba sarf etmektendir.

- İfşa etme davranışını gerçekleştirme niyetinde olan kişi örgüt içerisinde tecrit, misilleme, psikolojik şiddet ve mobbing gibi yıldırıcı faaliyetlerle karşılaşmayacağına emin olmalıdır.
- Örgüt içerisinde başkalarının yararı kendi yararımış gibi gözetilmeli yani diğergamlık davranışı benimsenmelidir.
- Üst yönetimin bilgi uçurma davranışını teşvik edici ve yönlendirici politikalara sahip olması gerekmektedir.

1.7.4. Kültürel ve Etik Faktörler

Bilgi uçurma davranışı en başta etik dışı görülen, istenmeyen sonuçlar doğuran ancak uzun vade de örgütler için faydalı olabilecek ve ahlaki içeriğe sahip bir davranıştır. İş yerinde etik dışı davranışlarla karşılaşan bireyler vicdanen rahatsız olmakta ve bu durumu üst yönetime bildirme ihtiyacı hissetmektedirler. Bireyin vicdanı, hizmet akdi sözleşmesinden doğan sadakat borcu, doğruluk dürüstlük ilkesi, örgütün etik kültürü onu bilgi uçurma eylemini açığa çıkarmada etkileyen faktörler arasında gösterilebilir (Demirtaş, 2014: 140).

Belirli bir millete ait olan ya da belirli bir ahlaka, kültüre sahip olan bireylerin bilgi uçurmaya olan bakış açıları farklı olabilir ki yapılan araştırmalarda böyle bir durumun varlığının olduğu görülmektedir. Örneğin Japonya ve Çin gibi Asya ülkelerinde istihdam edilenler Amerika gibi batılı ülkelere göre daha fazla bilgi uçurma davranışında bulunmaktadır. Bu durumda kolektivizm yani örgüt çıkarlarının kişisel çıkarlardan üstün olması önem arz etmektedir (Özler vd., 2011: 175).

1.8. Bilgi Uçurmanın Türk Hukuk Sistemi İle İlişkisi

Bilgi uçurmanın, doğrudan olmasa bile, dolaylı olarak Türk hukuk sistemi ile bir ilişki içinde olduğu görülmektedir.

Bilgi uçurmanın hukuk ile olan ilişkisi incelendiğinde Anayasa Hukuku ile kısmen ilgili olduğu söylenebilir. Anayasamızda bulunan (m.74, f.1) ‘dilekçe hakkı’ vatandaşlarımıza ve yabancılara kamu düzeni ve kendisi ile ilgili istek ve şikâyetleri hakkında TBMM’ye gitme hakkı vermektedir. Bu hüküm kamuya yönelik bilgi uçurma davranışının anayasal temeli olarak nitelendirilmektedir (Tanör, 2001: 187).

Bilgi uçurmanın ceza hukukunda yer alan ‘suçu bildirmeme’ maddesi ile de ortak bazı yönlerinin olduğu görülmektedir. Ceza hukukunda suçu bildirmeme 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun (TCK) 278, 279, 280. maddelerinde temel ve daha fazla parayı gerektiren nitelikli

hallerde dâhil olmak üzere 3 madde olarak düzenlendiği görülmektedir. Belirtilen ilk madde olan 278. maddede işlenmekte olan veya işlenmiş olmakla birlikte, sebebiyet verdiği neticelerin sınırlandırılması halen mümkün bulunan bir suçun yetkili makamlara bildirmeyen kişinin bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı belirtilmektedir (TCK, 2004: 278). 279. maddede ise kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisinin, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı ifade edilmektedir (TCK, 2004: 279). Son olarak da 280. madde ile görevini yaptığı sırada bir suçun işlendiği yönünde bir belirti ile karşılaşmasına rağmen, durumu yetkili makamlara bildirmeyen veya bu hususta gecikme gösteren sağlık mesleği mensubunun, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı hususu yer almaktadır. (TCK, 2004: 280). Bu hükümlerden en önemlisi herhangi bir sınırlandırmaya yer vermeksizin herkes için, işlenmiş veya işlenmekte olan bir suçun yetkili makamlara bildirme yükümlülüğü yükleyen TCK 278. maddedir. Bildirim yükümlülüğü öngörülen suçun hareket alanı son bulmuş ve artık yol açtığı neticeleri de sınırlandırma olanağı kalmamış ise, bu durumda TCK 278. maddenin ileri gelen bir bildirim yükümlülüğünden söz edilemez (Esen ve Kaplan, 2012: 39).

Bilgi uçurmanın iş hukukunu ilgilendiren tarafı ise, bilgi uçurma davranışında bulunan işçinin korunup korunmaması, eğer korunacaksa bunun sınırının ne olduğu, bilgi uçurma davranışında bulunmanın çalışanın kendisine, işyerine ve ülkeye olan etkisi olarak söylenebilir. Bilgi uçurma ile iş hukukunun ortak noktası işçinin sadakat borcudur. Hizmet akdi ile işverene sadakat borcu altına giren işçinin bilgi uçurma davranışında bulunması sadakat borcunu ihlal etmediği anlamına gelmektedir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun işçiyi ya da çalışana yönelik bu konudaki düzenlemeleri ulusal ve uluslararası düzeyde oldukça sınırlı sayıdadır. Sadece İngiltere bu konu hakkında düzenlemede bulunmuş, Türk hukukunda yer alan düzenlemeler ise konuyu çözüme ulaştıracak nitelikte değildir (Aydın 2002-2003: 82).

1.9. Bilgi Uçurmaya Konu Olan Eylemler

Bilgi uçurma davranışını gerçekleştirecek olan kişinin kendi kişisel yargıları, doğru/yanlış algıları kişinin olayı algılama şeklini belirlemektedir. Ancak her ne sebeple olursa olsun ifşa etme davranışı gerçekleştirilirken kişinin iyi niyetli olması bir zorunluluktur. Kişisel yargılar bir yana ifşaya konu olacak davranışların asgari bazı özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (Near vd., 2004: 226- 227):

- **Çalmak:** Örgüte ait olan parayı veya değerli eşyaları çalmak, görevi kötüye kullanarak kişisel çıkar sağlamaktır. Bunun yasadışı ve ahlaksız uygulamalar içindeki oranı %10'dur.

- **Savurganlık Etmek:** Örgüte ait kaynakların israf edilerek boşa harcanmasıdır. Bunun yasadışı ve ahlaksız uygulamalar içindeki oranı %44'dür.
- **İyi Olmayan Yönetim:** Yönetimin zayıf politikalarının ve düşük performansının gizlenmesidir. Bütün yasadışı ve ahlaksız uygulamalar içindeki oranı %11'dir.
- **Güvenlik Problemleri:** Güvenli olmayan ürün veya hizmetler, güvensiz çalışma koşullarıdır. Bütün yasadışı ve ahlaksız uygulamalar içindeki oranı %8'dir.
- **Cinsel Taciz ve Kötü Muamele:** Psikolojik şiddet, sözlü veya fiziksel taciz ya da dayaktır. Bütün yasadışı ve ahlaksız uygulamalar içindeki oranı %8'dir.
- **Ayrımcılık:** Örgüt içerisinde ırk, cinsiyet, siyasi görüş gibi nedenlere dayanan ayrımcılığı kapsamaktadır. Bütün yasadışı ve ahlaksız uygulamalar içindeki oranı %13'tür.
- **Hukukun İhlali:** Devletten vergi kaçırmak, kayıt dışı işçi çalıştırmak gibi uygulamalardır. Bütün yasadışı ve ahlaksız uygulamalar içindeki oranı %7'dir.

1.10. Bilgi Uçurma İçin Gerekli Koşullar

Bilgi uçurma girişiminde bulunmak için öncelikle “açığa çıkarılabilecek” ya da “açığa çıkarılması gereken” yanlış uygulamaların ayrımını yapmamız gerekmektedir. Aşağıdaki dört durumun olması durumunda yanlış uygulamaları açığa çıkarma girişiminde bulunulmalıdır (Fleddermann, 2008: 109; Gerçek, 2005: 32-33).

- **Zorunluluk:** Açığa çıkarılabilecek olumsuz durum ile ‘önemli ve açık’ bir zarar engellenmelidir. Topluma açıklama yaparken çalışanda nicelik ve nitelik duygusu aranmalı, dolayısıyla her durum hakkında değil, önemli konuları açığa çıkarmak gerekmektedir. Olumsuz durumu açığa çıkaran bireyin konu hakkında yeterli bir donanıma sahip olması gerekmektedir. Fakat küçük ve çok fazla olan yanlış uygulamaların zamanla birikerek önemli zararlara yol açabileceği ihtimali unutulmamalıdır.
- **Yakınlık:** Hatalı veya yanlış uygulamalar hakkında etkili bir ihbarda bulunabilmek için ilk elden ve çok güvenilir kaynak ve belgelere sahip olunması gerekmektedir. Duyumlar ve dedikodular üzerinden hareket edilmemelidir.
- **Yetenek/Olanak:** Açığa çıkarılan zararlı ve etik-dışı davranışı önleyebilmek için kabul edilebilir bir başarı şansının olması gerekmektedir. Açığa çıkarma davranışında bulunmak için oluşabilecek sonuçları analiz etmeli oluşan duruma göre eylemde bulunulmalıdır. Şikâyeti sonucunda gerekli önlemler alınmayacak ya da sorunlar ortadan kalkmayacak ise, bireyin kariyerini ve geleceğini riske atması gereksizdir.

- **Son Çare:** Bilgi uçurma son çare olarak düşünölmelidir. Örgüt içinde daha etkin, sorumlu kişilerin olmaması durumunda, tüm yollar denenip bir sonuç elde edilmediği takdirde bilgi uçurma kaçınılmaz olur.

Bilgi uçurma davranışında bulunulması için oluşması gereken bu dört koşul, olumsuz durumu ortaya koymak için oluşan zamanın ahlaki olarak kabul edilebileceğini bize gösterir. Hatalı olan uygulamaları fark ettiğimiz anda, yukarıdaki dört koşul oluştuğunda ve yanlışlıklar bireyler için açık ve yakın bir tehlike oluşturuyorsa bilgi uçurma davranışında bulunulması gerekmektedir.

Bilgi uçurma davranışında bulunurken bireyin çok geniş kapsamlı bir gözlem ve durum değerlendirmesi yapması gerekmektedir. Toplumun faydası için yapılan bilgi uçurma davranışı desteklense bile iş arkadaşlarından ve üstlerinden intikam almak gibi bir durum asla kabul edilemez. Ayrıca maddi kazanç sağlamak için yapılan bilgi uçurma davranışı toplumca hoş görülmemektedir (Fleddermann, 2008: 109-110).

1.11. Bilgi Uçurma Süreci

İfşa etme davranışının oluşması için en az dört bileşen gerekmektedir. Bu bileşenlerden ilki ifşa etme davranışını gerçekleştirecek olan bir kişidir. İkincisi ise, örgüt içerisinde var olan yanlış ya da etik dışı bir uygulamadır. Üçüncü bileşen ise, etik dışı/kurallara uymayan eylemleri örgüt içerisinde gerçekleştiren kişi ya da kişilerdir. Sonuncu bileşen, yapılan şikâyeti kabul edecek olan bir mercidir (Arslan ve Kayalar, 2017: 17).

Bilgi uçurma için gerekli olan bileşenler oluşuktan sonra ifşa edecek olan kişi belirli aşamaları takip edecektir. Bilgi uçurma süreci olarak adlandırılan bu süreç dört aşamadan oluşmaktadır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 3-4):

1. Aşama: Potansiyel bilgi uçuran gözlemlenen etik dışı davranışın gerçek olup olmadığına karar vermelidir. Davranışın yanlış ya da gayri ahlaki bir durum oluşturması gerekmektedir.

2. Aşama: Bu aşamada bilgi uçuran davranışı bildirip bildirmeyeceğine karar verir. Bu aşamada bilgi uçuran davranışı durdurup durduramayacağını tartmalı, kime bildireceği konusunda net bilgiye sahibi olmalıdır.

3. Aşama: Örgütün açığa çıkarılan yanlış davranışa karşı olan tutumunu içermektedir. Bu aşamada örgüt ya davranışa müdahale ederek sonlandırmayı seçer ya da yanlış davranışı sürdürmeyi seçer.

4. Aşama: Bu aşama örgütün bilgi uçurana karşı nasıl bir tutum sergileyeceğini içermektedir. Örgüt bu aşamada bilgi uçurana ciddiye almayarak susturabilir, kişiye karşı misilleme yaparak

yıldırma politikaları uygulayabilir ya da örgüt içindeki ihbar edilen davranışa yönelik tedbirler alabilir.

Bir örgüt içerisinde çalışan bireyler karşılaştıkları yasa-dışı ve etik-dışı davranışlarda; hiçbir şey yapmamak, diğer çalışanlarla bu durumu paylaşmak, örgüt içine ya da örgüt dışına rapor etmek ve işten ayrılmak gibi farklı davranışlarda bulunabilirler. Bu davranışlar kısaca açıklanacak olursa (Aktan, 2006: 5):

- **Hiçbir Şey Yapmamak:** Birey yanlış davranışı bilmekte ve görmektedir ancak bu konuyu yetkili kişi ve makamlarla paylaşmamaktadır.
- **Diğer Çalışanlarla Bu Durumu Paylaşmak, Örgüt İçine ya da Dışına Rapor Etmek:** Bu durumda birey görmekte olduğu hatalı davranışları öncelikle örgüt içinde yetkili makamlara bildirmekte ve takip etmektedir. Ancak bir sonuç alamadığı takdirde bu sefer durumu örgüt dışına raporlamaktadır.
- **İşten Ayrılmak:** Bu durumda psikolojik baskı ya da mobbinge karşılaşmakta olan birey, mücadele etmemekte, işten ayrılarak sorunun çözüleceğine inanmaktadır.

Örgütte yasa-dışı ya da etik-dışı bir durum ortaya çıktığında bunu gören bilgi uçuran, konuyu çevresiyle ve ailesiyle görüşüp değerlendirir. Yanlış uygulamaları ortadan kaldıracak çözümler bulamazsa bilgi uçurma bu aşamada son bulur. Potansiyel bilgi uçuran eğer çevresinin desteğini arkasında görürse, harekete geçer ve bu duruma öncelikle örgüt içerisinde çözüm arar. Görünürdeki kötü durumları bu konularla ilgili bir üst makama bildirir. İyi bir sonuç alırsa bilgi uçurma sona erer. Ancak iyi bir sonuç alamazsa bu sefer durumu örgüt dışı kuruluşlara rapor eder. Örgütteki ilgili kişiler duruma müdahale eder ve konuyu çözüme kavuştururlar (Mercan vd., 2012: 172). Yukarıda ifade edilen durumlarda bilgi uçurma eyleminde bulunan kişinin nasıl davranışlar sergileyeceği Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Bilgi Uçurma Davranışında Bulunanların Tercihleri

KARAR	TERCİH
Hiçbir şey yapmamak	Örgütte kalmak Örgütten ayrılmak
Diğer çalışanlarla durumu paylaşmak	Örgütte kalmak Örgütten ayrılmak
Örgüt içine rapor etmek	Örgütte kalmak Örgütten ayrılmak
Örgüt dışına rapor etmek	Örgütte kalmak Örgütten ayrılmak
İşten ayrılmak	Örgüt dışına rapor etmek

Kaynak: Ahmad, 2011: 2

1.12. Bilgi Uçurmayı Açığa Çıkaran Kişi, Örgüt ve Ülke Açısından Avantajları ve Dezavantajları

Bilgi uçurma davranışı bazı kişiler ve örgütler açısından ispiyonculuk yahut sadakatsizlik olarak tanımlansa da kurallara uygun olarak yapıldığı takdirde hem örgüt hem çalışanlar hem de kamuoyuna birçok avantajı olmaktadır.

Prososyal bir davranış süreci olarak tanımlanan bilgi uçurma davranışının gerçekleştirilmesinde asıl neden, örgütün, toplumun ve kamuoyunun çıkarlarının korunması ve güven ortamının sürdürülmesidir (Keenan, 1990: 224). Bilgi uçurmanın her şeyden önce vicdani açıdan kendisini huzurlu hissederek yaşamına devam ettiği söylenebilir. Çünkü doğru bir bilgi uçurma süreci sonucunda kişi insanlara ve çevreye gelecek zararı ifşa ederek suç işlenmesini önlemiştir (Yılmaz, 2009: 8). Fakat genellikle bilgi uçuran sorunu bildirdiğinde örgüt tarafından misillemeye uğrayarak dışlanmaktadır (Keenan, 1990: 224). Dışlanarak örgütte zor süreçler yaşayan bilgi uçuran, işi bırakmak zorunda kalabilir ya da örgüt içinde verilen tepkiyi gören diğer çalışanlar, etik dışı davranışları bildirme konusunda çekingen davranarak örgüt içinde sinmiş bir durumda çalışabilir. Dışlanma, ücret düşüklüğü, mobbing vb. davranışlara maruz kalan bilgi uçurmanın yaşadığı durumlardan dolayı örgüte olan saygısı, sadakati ve bağlılığı azalarak iş tatmini azalabilir (Rothschild ve Miethe,1994: 262). İş tatmini azalan ve örgüt içerisinde mutsuz olan çalışan işten ayrıldığı takdirde aynı sektörde faaliyet gösteren diğer firmalar tarafından ispiyoncu olarak görülerek işe alınmama durumuyla karşılaşabilir. Bunun sonucunda uzun süre işsiz kalarak psikolojik ve sosyal açıdan birçok olumsuz durumla karşılaşabilir.

Bilgi uçurmanın örgüt açısından önemli yönlerinden biri ise, bu süreç sonucunda örgüt içerisindeki denetim yollarının gözden geçirilmesine olanak sağlamasıdır. Böylece denetim yolları ve şikayet mekanizmaları gözden geçirilen örgütte, ürünlerin ve hizmetin kalitesinde artış sağlanır

(Lewis vd., 2001: 215). Diğer taraftan örgütte ortaya çıkan olumsuz havayı engellemek amacıyla örgüt içerisinde daha düzenli bir çalışma sistemi gelebilir. Fakat bilgi uçurma sonucunda yapılan denetlemelerle birlikte özensiz olan işçiler işten çıkarılabilir. Bu durum ise, hem işçi, hem işveren hem de ülke ekonomisi açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir (Aydın, 2002-2003: 88).

Bilgi uçurma davranışının sonuçlarından en çok etkilenen durum şüphesiz örgütün dışarıdan görünen yüzü olarak tanımlanan kurum kültürüdür. Kurum kültürü örgütün kimliğini yansıtarak kamuoyunun kurum hakkındaki algısını ve rakip firmalarla olan rekabetini belirlemektedir. Kurumun yönetim biçimi, iletişim ağı, ürünleri vb. durumlar kurumsal kültürün altında kurumsal imaj olarak oluşmaktadır. Kurumsal imaj sayesinde insanların beyninde kurum hakkında soyut bir fotoğraf belirlenir. Kurumsal imaj soyut bir kavram olduğu için kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir (Aktan ve Tutar, 2006: 26). Kurumların sürekliliği ve kamuoyu tarafından algılanışı açısından önem arz eden kurumsal imaj, bilgi uçurma davranışı sonucunda daha iyi hale gelebilir ya da bilgi uçurma süreci iyi planlanmamış ve yönetimin etkin bir politikası olmayan kurumlarda kurumsal imaj zedelenebilir (Aktan, 2006: 10).

Diğer taraftan bilgi uçurma davranışının ülke ve vatandaşlar adına önemli etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu davranış ortaya çıktığında, sosyal ve toplumsal açıdan dışsal fayda getirmektedir. Örneğin; örgüt içerisindeki yolsuzluğun üst mercilere bildirilmesi sonucunda bu yolsuzluğun sosyal ve toplumsal zararları en aza indirilerek kamuoyu korunmaktadır. Bazı araştırmacılar tarafından bilgi uçurma davranışının en önemli katkısının, topluma sağladığı yarar olduğu söylenmektedir. Ayrıca bilgi uçurma davranışı sonucunda, yanlış yapmaya meyilli olan kişilerin korkutularak vazgeçirilmesi de söz konusudur (Aydın, 2002-2003: 89). Ancak sistemli bir şekilde yanlıtıcı olarak yapılan bilgi uçurma davranışı sonucunda, toplumun sisteme olan güveni azalabilir ve böylece toplumda kargaşa meydana gelebilir (Yılmaz, 2009: 8).

Sonuç olarak, bilgi uçurma davranışı sonucunda kişi, örgüt ve kamuoyu olumlu ve olumsuz birçok sonuçla karşılaşmaktadır. Olumlu sonuçlar kişi açısından vicdani rahatlama iken, olumsuz olarak birey işten çıkarılmaya kadar ağır yaptırımlarla karşılaşmaktadır. Ancak doğru ve etkili bir bilgi uçurma süreci ile etik dışı davranışın bildirilmesi hem kişi hem örgüt hem de kamuoyu açısından olumlu sonuçlar yaratarak, bildirimde bulunan kişinin kahraman olarak görülmesi bile söz konusu olabilir.

1.13. Etkili Bir Bilgi Uçurma Programı İçin Yapılması Gerekenler

Genel olarak bakılacak olursa, bilgi uçurma negatif anlamlar içeren sözcüklerle ifade edilmektedir. Bundan dolayı bilgi uçurma açığa çıkararak birey haklı olan taraf olsa bile genellikle mutsuz olmaktadır. Sağlık sorunları, psikolojik baskı ve stresle uğraşan bu bireyler bir süre sonra ya işten ayrılmakta ya da ayrılmak zorunda bırakılmaktadır. Üzerinde yoğun olarak durulması

gereken nokta örgütlerin etik ilkelere uygun hareket etmesi, yasa-dışı ve etik-dışı davranışları ortaya çıkaran bireyleri desteklemesi ve korumasıdır (Sayğan, 2011: 25).

İster özel bir şirket olsun ister bir kamu kuruluşu olsun ya da kar amacı gütsün ya da gütmesin bütün örgütlerde üst yönetim kararlılığını göstermek durumundadır. Örgütten kaynaklanan kusurlar ortaya konulup çözüme kavuşturulmalı, ancak kusur bireyden kaynaklanıyorsa örgüt konuyu kapatmak yerine, sorumluların bulunması ve gerekeni yapılması konusunda kararlı olmalıdır (Uyar ve Yelgen, 2015: 97).

Ayrıca, örgütte güçlü bir etik kültürü oluşturulmalı, üst düzey yöneticilerin etik davranışlar konusunda örnek bir birey olmaları ve bu konuyla ilgili seminerler ve benzeri toplantılar ile çalışanlar bilgilendirilmelidir (Çiğdem, 2012: 73-74). Örgütte meydana gelen yanlış davranışların ortaya çıkmadan engellenmesi için, yöneticilerin sürpriz kontroller yapması, kamera sistemleriyle gözetimler ve fiziki kontrollerde bulunması, bilgi ve belgeleri inceleyerek gerekli önlemleri alması gerekmektedir (Pehlivanlı, 2001: 7). Ayrıca, çalışanların görüşleri alınmalı, belirli aralıklarla toplantılar yaparak yasa-dışı ve etik-dışı uygulamaların ortaya çıkarılmasında bireyler cesaretlendirilmeli ve güven duygusu kazandırılmalıdır. Çalışanlarla bütün iletişim imkânları kullanarak bağlantı kurulmalıdır. Örgüt içindeki yanlış uygulamaları soruşturacak ve raporlayacak bir birim oluşturulmalıdır.

Bilgi uçurma davranışında bulunanlar verdikleri bilgilerin doğruluğunun tespiti halinde yönetim tarafından gizli bir biçimde ödüllendirilmelidir. Ödüllendirme işlemi açık bir şekilde yapılmamalıdır. Ödüllendirme açık bir şekilde yapıldığı takdirde bilgi uçurma davranışında bulunan bireylerin, diğer çalışanlar tarafından haksız şekilde olumsuz sıfatlarla itham edilmeleri mümkün olmaktadır. Örgütteki yanlış uygulamalar ise, tam aksine mutlaka cezalandırılmalıdır.

Örgütte oluşan bu durum kesinlikle hafife alınmamalı, yanlış uygulamaları açığa çıkaran kişinin korunması sağlanmalıdır. Örgütte bilgi uçurma konusunda yazılı kurallar olmalı ve kurallar çalışanlara duyurulmalıdır. Ortaya çıkan durumların açık ve objektif bir şekilde incelenmesinin ardından çözüme kavuşturulup sonuçların açıkça ilan edilmesi gerekmektedir (Aktan, 2006: 11).

Bilgi uçurma eyleminin örgüt dışına taşması durumunda konuyla alakalı kamuoyuna, medyaya doğru ve gerçekleri içeren açıklamaların bir an önce verilmesi gerekmektedir. Açıklama yaparken var olan sorunlardan kurtulup normal duruma dönülmesi hususunda yapılacak çalışmaların açıklanması, örgütten kaynaklanan bir kusur varsa belirtilmesi, yoksa örgütün suçsuz olduğunu ortaya çıkaracak bilgi ve belgelerin ortaya konulması sağlanmalıdır. Medya ile kurulan ilişkilerde her zamankinden daha dikkatli olunmalı ve güvenin sağlanması gerekmektedir (Yılmaz, 2009: 16).

1.14. Bilgi Uçurma İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Bilgi uçurma kavramının literatürde geniş bir yazım alanına sahip olduğu görülmektedir. Whistleblowing ile ilgili akademik olarak yabancı yazında birçok araştırma olmasına rağmen Türkiye’de ise bu çalışmalar sınırlı sayıda kalmıştır (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014: 14).

1.14.1. Bilgi Uçurma İle İlgili Yapılmış Olan Yerli Çalışmalar

Saygan (2011), çalışmasında bilgi uçurma ile örgütsel etik iklim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel etik iklimin boyutları olan; egoist, yardımsever ve ilkeci iklimle ilgili bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Celep ve Konaklı (2012), eğitim örgütlerinde etik-dışı ve yasa-dışı uygulamalarla karşılaştığında bilgi uçurma davranışına ilişkin görüşlerini çalışmasında belirtmiştir. Araştırmanın sonucunda; cinsiyetin bilgi uçurmayı etkilediğini görmüş, kadınların erkeklere nazaran daha fazla bilgi uçurma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Demirtaş (2014), örgütlerde olumsuz davranışları ortaya çıkarmanın etik iklim üzerindeki etkisi ve bu duruma ilave olarak mobbingin bu sürece bir aracı olarak etkisi incelenmiştir. Çalışmada bu iki değişken arasındaki ilişkinin doğrudan ve pozitif olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütte mobbingin yüksek olduğu durumlarda olumsuz durumları ortaya çıkarmanın etik iklim üzerindeki etkiyi azalttığı görülmektedir.

Özdemir (2015), bilgi uçurmanın örgütsel güven etkileri üzerine yapmış olduğu alan araştırmasında, bilgi uçurmaya yatkınlığın örgütsel güven ile doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Diğer bir deyişle örgüte güvenen çalışanların bilgi uçurma eyleminde bulduklarından kaçınmadıkları görülmüştür.

Yılmaz (2015), kamu kurum ve kuruluşlarında kadın girişimcilerde yönetsel etik değerler ve bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaptığı çalışmada kadın girişimcilerin bilgi uçurma davranışında bulunma eğilimi kamu sektöründeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Baltacı (2016), çalışmasında Türkiye’de ki eğitim sisteminde kamu ve özel okullarda bilgi uçurma davranışının düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuçta bilgi uçurmanın mesleki deneyim, eğitim seviyesi, kurumun özel veya kamu okulu olması ve yaş ile bir ilgisinin olmadığı ancak cinsiyetin etkili olduğu belirlenmiştir. Bilgi uçurmanın cinsiyete ve yaşa göre değiştiği belirlenmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça bilgi uçurmanın arttığı, içsel bilgi uçurmanın üst yönetime ve iş arkadaşlarına yapılırken dışsal bilgi uçurmanın aileye bildirildiği görülmüştür.

Güvercin (2016), bilgi uçurma süreci ve bunun nedenlerine ilişkin olarak ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve yönetici görüşlerini araştırmıştır. Bilgi uçurma süreci ile ilgili yapılan görüşlerde öğretmen ve yöneticilerin genellikle içsel bilgi uçurma sürecini üst yöneticilerin sorunları ortadan kaldırayabileceği olan inançları sebebiyle tercih ettikleri görülmektedir.

Bayrakçı (2016), çalışmasında bankacılar, sağlık sektörü çalışanları ve akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının fazla olduğu görülürken, bankacı ve sağlık çalışanlarının devam bağlılığının yüksek olduğu görülmüştür. Devam bağlılığı düzeyinde sessiz kalmanın, duygusal bağlılık düzeyinde ise içsel bilgi uçurma davranışında bulunmanın daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akademisyen ve bankacıların içsel bilgi uçurma tercih ettiği görülürken, sağlık çalışanlarının ilk olarak tepkisiz kalmayı tercih ettiği belirlenmiştir.

Güvenç (2017), çalışmasında örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi uçurma üzerindeki etkisini incelemiştir. Sonuçta, örgütsel özdeşleşmenin bilgi uçurma üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin bilgi uçurmayı dış ve iç boyutları açısından pozitif etkilediği ancak hareketsizlik ve sessizlik boyutunu açıklayamadığı görülmüştür.

Kavkalı (2018), çalışmasında etik örgüt kültürünün bilgi uçurma davranışına olan etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda işçilerin algıladığı etik örgüt kültürünün bilgi uçurma davranışını etkilediği görülmüştür. Örgüt kültürünün şeffaf olduğu örgütlerde işçilerin dışsal bilgi uçurma davranışına daha yatkın oldukları görülmüştür.

Timurtaş (2018), bilgi uçurmayı sağlık sektöründe incelemiştir. Çalışmasında hastanelerde bilgi uçurma ve örgüt kültürü arasında ilişki olup olmadığını incelemiştir. Sonuçta bilgi uçurma ile örgüt kültürü arasında yalnızca adhokrazi kültürü açısından zayıf bir bağ olduğu tespit edilmiştir.

1.14.2. Bilgi Uçurma İle İlgili Yapılmış Olan Yabancı Çalışmalar

Jensen (1987) yaptığı çalışmasında bilgi uçurma eyleminin etik bir davranış olup olmadığını araştırmıştır. Bireyin karakteristik özellikleri, dini değerler, adalet, iyilik ve yaşam koşulları gibi değişkenlerin bilgi uçurma eyleminin etik olup olmama konusundaki değişkenleri oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Sims ve Keenan (1998), dışsal bilgi uçurmaya etki eden değişkenleri incelemiştir. Araştırma sonucunda; dışsal bilgi uçurmanın süpervizör desteği, enformel politikalar, cinsiyet ve ideal değerler ile anlamlı ilişki içinde olduğunu resmi politikalar, örgütsel görev süresi, yaş, eğitim ve örgüte bağlılık değişkenleri ile anlamsız ilişki içinde olduğu sonucuna varmıştır.

Chiu (2003), Avrupa ile Çin kültürünü bilgi uçurma davranışında bulunma durumlarını karşılaştırdığı araştırmasında, Avrupalıların Çinlilere göre daha bireyselci bir toplum olmalarından dolayı daha fazla bilgi uçurma eyleminde buldukları sonucuna ulaşmıştır.

Tavakoli, Keenan ve Karanovic (2003), Amerikalı ile Hırvat yöneticilerinin bilgi uçurmaya kültürel olarak bakış açılarını incelediği çalışmada, Amerikalı yöneticilerin daha bireyselci olmaları sebebiyle daha fazla bilgi uçurma eyleminde buldukları görülmüştür. Bu çalışma sonuçları itibari ile de Chiu (2003)'nin araştırmasıyla benzerlik göstermektedir.

Near vd. (2004), askeri bir örgütlenmede bilgi uçurmaya sebep olan davranış bileşenlerini ortaya koymuştur. Bilgi uçurmaya sebep olan bileşenlerin ise; çalma, boşa harcama, kötü yönetim, güvenlik sorunları, şiddet, ayrımcılık ve hukuki ihlaller olduğunu ileri sürmüştür.

Rothwell ve Baldwin (2006) ise etik iklim ile Mississippi eyaletindeki polis teşkilatındaki kötü davranışların açığa çıkarılması arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, arkadaşlık ve grup ikliminin bilgi uçurma eylemini azalttığı görülmektedir. Ayrıca Mississippi eyaletindeki polislerin sivil memurlardan daha çok bilgi uçurma eğilimine sahip oldukları görülmektedir.

Brennan ve Kelly (2007), stajyer denetçilerin bilgi uçurma eğilimleri ve stajyer denetçiler arasında bilgi uçurma isteklerini örgütsel yapı, kişisel özellikler ve durumsal değişkenler bağlamında üç faktör üzerinden incelemiştir. Eğitim düzeyinin artmasının bilgi uçurma artırdığı ve 25 yaş üstü stajyerlerde bilgi uçurma bulunma eğiliminin daha az olduğu sonucunu tespit etmişlerdir.

Lindblom (2007), bilgi uçurma ile etik iklim arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, toplumu ilgilendiren önemli konulardaki etik-dışı, yasa-dışı davranışları rapor etmenin son derece etik bir davranış olduğu ortaya konulmuştur.

Ting (2008), örgütteki bilgileri ortaya çıkarmada yöneticilerin ve politikacıların önemli bir rol oynadığını dile getirmiş, bilgi uçuranların örgütsel bilgi akışında büyük bir önem arz ettikleri bu sebepten dolayı bilgi uçurma eyleminde bulunanların korunmasına yönelik teşviklerin alınması gerektiği üzerinde durmuştur.

Bouville (2008), yaptığı çalışmada bilgi uçurma ile ahlak arasındaki ilişkiyi incelemiş, bilgi uçurmanın ahlaklı bir davranış olup olmadığını onu ortaya çıkaran kişinin amacı ve izlediği yola göre belirlendiğini belirtmiştir. Araştırmada, çalışanların sağlık, güvenlik ve ücret gibi konularda meydana gelen olumsuzlukların raporlanmasının etik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zhang (2009), örgütlerdeki bilgi uçurma davranışına sebep olan değişkenleri incelediği çalışmasında, bireysel olgularla bilgi uçurma davranışının açıklanamayacağını, örgütteki olumsuz uygulamaları ortaya çıkarmanın etik bir davranış olup olmamasıyla ilgili sübjektif algının bireyin bilgi uçurma davranışını etkilediğini  ne sürmektedir.

Kaptein (2011), örgütteki çalışanların gözlemlediği yanlış uygulamaların etik iklim çerçevesinde cevap verilmesinin etkisinin araştırıldığı çalışmada, etik kültürün dışsal bilgi uçurma ve eylemsizlik ile negatif ilişkili olduğunu; yönetimin verdiği rapor ile pozitif ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Taylor ve Curtis (2013) ise denetim firmalarındaki bilgi uçurma olgusunu inceleyip, iş yerinde çalışan arkadaşlarının etik-dışı davranışlarını raporlama eğilimi üzerinde durmuşlardır. Örgütsel tepki ve güç mesafesi bu eğilimi etkileyen iki özellik olarak bulunmuştur. Araştırmada bilgi uçurma davranışında bulunmanın ahlaki doyuma bağlı olduğu ve güç mesafesinin de buna etki ettiği sonucuna varılmıştır.

Cho ve Song (2015), incelemelerinde bilgi uçurma eylemine sebep olan faaliyetleri etkileyen belirleyiciler üzerinde durmuşlardır. Bunlar; bilgi uçurmanın algılanan kişisel maliyeti, bilgi uçurma eğitimi, kamu hizmet motivasyonu, örgütsel destek ve örgütsel koruma olarak sıralanmıştır. Çalışmada bilgi uçurmanın algılanan kişisel maliyetinin bilgi uçurma eylemini azalttığını, örgütün bilgi u urana sağladığı destek ve korumanın artmasının bilgi uçurma eylemini artırdığı tespit edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KİŞİLİK

2.1. Kişiliğin Tanımı

Kişilik kavramının, Latince’de yer alan “*persona*” kelimesinden türetildiği ileri sürülmektedir. Klasik Roma tiyatrosundaki oyunlarda oyuncular yüzlerine her birinin ayrı bir kişilik özelliğine sahip olduğu “*persona*” adı verilen maskeleri takarak oyunlarını oynamaktaydılar. Bu maskelerin özelliklerinin kişilik kavramı ile benzer özellikler gösterdiği görülmüştür (Dilek ve Taşkiran, 2016: 404).

Literatüre bakıldığında farklı kişilik tanımlarının olduğu görülmektedir. Bunun sebebi ise, insanı oluşturan kişilik yapısının karmaşık bir yapıda olması ve farklı bakış açılarıyla değerlendirilmesinden dolayıdır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 2). Bu bağlamda kişilik; bireylere özgü olan genellikle aynı şekilde sergilenen fikir, his ve davranış kalıplarıdır (Greenberg, 1999: 40). Bir başka tanımda ise kişilik; insanları açıklayan ve onları dış dünyaya tanıtan öngörülebilir davranışlar silsilesi olarak açıklanmaktadır (Özdemir, 2016: 133).

Kişilik, bireyin kendisinden kaynaklı davranışlardan ve kişilik içi süreçlerden meydana gelmektedir. Bu tanımda önemli olan ilk nokta, kişiliğin genellikle her zaman ve her durum karşısında tutarlı davranışlardan oluşmasıdır. İkinci nokta ise, nasıl davranacağımızı belirleyen bilişsel ve duygusal süreçlerden meydana gelmesidir. Bu süreçlerin bireyden bireye nasıl ortaya çıktığı, nasıl kullanıldığı bireylerin kişiliklerini belirlemede önemli rol oynamaktadır (Burger, 2006: 23).

Kişiliğin karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere üç yönü vardır. Kişiliği oluşturma da karakter en önemli yönlerinden bir tanesidir. Zaman zaman karakter ile kişilik kavramlarının birbiri yerine kullanıldığı da görülmektedir. Karakter, insanın yaşadığı çevre içinde var olan değer yargılarını ve ahlak kurallarını kullanma şeklidir. Toplumun genel ahlaki yapıları ile uyumlu olanlar karakterli, uyumlu olmayanlar ise, karakersiz olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişiliği oluşturan ikinci bir özellik olan mizaç, genetik bir özellik gösterir ve süreklidir. Kişiliği oluşturan karakterin toplumsal bir değere sahip olmasında mizaç da önemli bir yere sahiptir. Kişiliğe şekil veren fikir ve duygular mizaçla alakalıdır (Aslan, 2016: 4).

Kişiliğin diğer bir yönü olan yetenek ise, bireyin belirli sorunları anlayabilme, çözüm üretebilme ve sonlandırma gibi zihinsel özellikleri ile bunları gerçekleştiren fiziksel özelliklerinin toplamından oluşur. Aynı yeteneğe sahip olan kişilerin benzer davranış özelliklerini gösterdiğini gözlemleyebiliriz. Üstün zekâlı çocukların genelde yalnız kalmak istemeleri ve diğer çocuklarla arkadaşlık etmekte zorlanmaları bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Aslan, 2016: 5).

Bu tanımlardan yola çıkılacak olursa, kişiliğin bireyin bütün özelliklerini ortaya koyan bir kavram olduğu görülmektedir. Bu açıdan kişilik, bireyin iç ve dış dünyasıyla etkileşim içinde olduğu, diğer bireylerden farklı bir biçimde ortaya koyduğu tutarlı davranışlar biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Çetin ve Beceren, 2017: 112).

2.2. Kişilik Özellikleri

İnsan davranışlarına anlam vermemizde kişiliğin önemli bir yeri vardır. Kişiliğin özelliklerini bilmek kişiliği daha kolay anlayabilmemizi ve kavramı çeşitli boyutlarıyla değerlendirmemizi sağlar. Bireyin bazı özelliklerini, onun kişilik özellikleri olarak sayabilmemiz için bu özelliklerin genelinde tutarlı olması, bireyi diğerlerinden farklı kılması ve bireyin davranışlarının yoğunluğu bakımından bir takım sıfatlarla belirtilmesi gerekmektedir. Her bir bireyin diğer bireylerden farklı yapan özellikleri vardır. Bu durum bireyin kendine özgü davranışlarda bulunması ve bu davranışları tutarlı olarak göstermesiyle ilgilidir (Özsoy, 2013: 7-8). Örneğin bir bireyin nazik ve dışa dönük davranışlar gösteriyorsa, bu birey geçmişte de muhtemelen aynı davranışları göstermiştir ve gelecekte de aynı davranışları göstermesi beklenir (Greenberg, 1999: 40).

Bireyin kişilik özelliklerinin tutarlı olması, bu özelliklerin hiçbir zaman değişmeyeceği anlamına gelmemektedir. Fakat bazı durumlarda meydana gelen ani tepkilerden oluşan davranışların sebebi, kişilik özelliklerinin değişmesi değildir. Bireylerin özelliklerinin tutarlı olmasıyla anlatılmak istenen durum, bireyin davranışlarının sık sık değişmemesidir. Bireyin geçmişte sergilediği kişilik özellikleri, günümüzde ve gelecekteki kişilik özellikleriyle genel olarak çelişmesi beklenmemektedir. Bundan dolayı kişilik özellikleri geçici olmamakla beraber, devamlılık göstermektedir (Özsoy, 2013: 8).

Kişilik özellikleri bir bireyi diğerlerinden ayırt edici bir özelliktir. Bireyler kimi zaman birbirine benzer davranışlarda bulunsalar bile kendilerine has bir takım özelliklere sahiptirler ve bu durum bireyi diğer bireylerden farklı kılmaktadır. Bunun temel sebebinin altında ise bireylerin sergiledikleri davranışların sıklık aralığı yatmaktadır (Buchanan ve Huczynski, 1997: 136-137). Fiziksel ve bilişsel yönden birçok farklılığa sahip olan bireyler olayları yorumlama konusunda da farklılık göstermektedirler (Durna, 2005: 275).

Kişiliğin özelliklerinden bir tanesini de dinamik bir yapıda olmasıdır. Kişilik özelliklerinin tutarlı olması, ömür boyu bu özelliklerin aynı kalacağı anlamına gelmemektedir. Dış çevrenin etkisiyle kişilik özellikleri değişikliğe uğrayabilir. Aynı zamanda bireyin diğer bireylerle etkileşim halinde bulunması da kişilik özelliklerini değiştirmede etkili olabilir (Özsoy ve Yıldız, 2003: 4).

Görüldüğü üzere kişiliğin birçok özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler kısaca şu şekilde sıralanabilir (Çetinel, 2018: 6-7, Aslan, 2016: 6):

- Kişilik doğuştan gelmekte ve sonradan çevre ile olan etkileşimlerden elde edilen kazanımlar sonucunda oluşmaktadır.
- Kişilik, elde edilen bu kazanımlar sonucunda oluşan bir yapıya dönüşmektedir.
- Kişilik bir taraftan tutarlılık gösterirken, diğer taraftan da çevresel etkenlere bağlı olarak kendini düzenlemektedir.
- Kişilik özellikleri, bir bireyi diğerlerinden ayırt edebilecek bir özelliktir.
- Doğuştan kazanılan karakter ve mizaç özelliği, kişiliğin önemli unsurlarını oluşturmaktadır.
- Kişilik, fiziksel ve bilişsel özelliklerin toplamından oluşmaktadır.
- Kişilik özellikleri birbirleriyle bağlı, ilişkili ve tutarlı olarak kişiliğin oluşmasını sağlamaktadır.

2.3. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişiliği etkileyen faktörleri belirlemek oldukça zordur. Kişiliğin meydana gelmesinde kalıtımın ya da çevrenin etkili olup olmadığı konusu önemli bir tartışma konusudur. Bu konuda farklı görüşler olsa da, kişiliğin oluşumunda hem kalıtsal özelliklerin hem de çevresel faktörlerin etkili olduğu kabul edilmektedir. Bazı araştırmalar, kişiliğin oluşmasında kalıtsal özelliklerin çevresel faktörlere göre daha önemli olduğu sonucuna varmışlardır. Tek yumurta ikizleri üzerinde yapılan bir çalışma bu durumu kanıtlar niteliktedir. Yapılan çalışmada, ikizler 39 sene önce birbirinden ayrılmış ve birbirlerine 75 kilometre uzağa yerleştirilmişlerdir. 39 sene sonra ikizlere ulaşıldığında aynı model ve renkte araba kullandıkları, aynı sigara markasını tercih ettikleri ve hemen hemen aynı yerde tatil yapmak gibi benzer özelliklere sahip oldukları görülmüştür (Robbins ve Judge, 2012: 135-136).

Günümüzde kişilik özelliklerinin sadece kalıttan değil başka faktörlerden de etkilendiği birçok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir (Parikh ve Gupta, 2010: 191). Kişiliği etkileyen birçok faktör vardır ve bu faktörlerin neler olduğu, sayısı ve önemi değişebilmektedir. Bundan dolayı kişiliğin oluşumuna etki eden etkenleri belirlemekte bazı zorluklar karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda kişiliği oluşturan faktörleri; kalıtım, sosyo- kültürel faktörler, aile, sosyal yapı ve

sosyal sınıf faktörleri, coğrafi ve fiziki faktörler ve diğer faktörler başlıkları altında sınıflandırabiliriz (Türkel, 1992: 28).

2.3.1. Kalıtım Faktörü

Kişilik özelliklerini etkileyen en önemli faktörlerin başında kalıtım gelmektedir. Kalıtım, bireye bir takım özelliklerinin anne ve babasının kromozomları sayesinde geçmesidir. Ebeveynlerin oluşturduğu özelliklerin başında bireyin fiziksel yapısı, yüz hatları beden ve kas yapısı, kan grubu ve cinsiyeti gibi birtakım özellikler gelmektedir (Robbins ve Judge 2012: 135).

Kalıtımın kişilik özelliklerine etkisi, tek yumurta ikizleri ve hayvanlar üzerine yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Tek yumurta ikizleri aynı gen yapısını taşımakta, fiziksel özellikler ve ruhsal durumları açısından birbirlerine benzerlik göstermektedirler. Bu bireylerin yaşı ilerledikçe kişilik yapıları da birbirine benzerlik gösterir. Fakat kişilik özelliklerindeki herhangi bir değişimin sebebinin çevresel faktörler olduğu söylenilebilir. Yapılan araştırmalarda, tek yumurta ikizlerinin, çift yumurta ikizleri ya da kardeşlere oranla kişilik özelliklerinin daha çok birbirine benzediği olgusunu göstermiştir. Bu sonuçlara bakılarak kişilik özelliklerinin oluşmasında kalıtım özelliklerinin daha önemli olduğu görülmüştür (Çetin ve Beceren, 2007: 113-114). Bu görüşlere rağmen, kişilik özelliklerine kalıtımın etkisi hala daha tartışılmaktadır. Kişinin belirli bir seviyeye kadar kalıttan, belirli bir seviyeye kadar da çevreden etkilendiği söylenilerek bu tartışmalara açıklık getirmek mümkündür (Hellriegel vd., 1992: 77).

Kalıtımsal özelliklerin kişilik özelliklerini etkilemesi, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Tüm psikolojik özelliklerin önemli bir faktörü kalıtım olarak görülmektedir. Ancak bireylerin yargılarının oluşmasında, inanç sisteminin meydana gelmesinde ve ideallerinin belirlenmesinde kalıtım özelliklerini tek başına önemli bir faktör değildir (Bozkurt, 2006: 97).

2.3.2. Sosyo-Kültürel Faktörler

Kültür, aynı tarih sahnesinde var olan insanların dil ve davranış biçimleri ile nesilden nesillere aktarılır. Kişilik hem kalıtım hem de çevresel faktörler etrafında şekillenir. İki etkenin ortasında ise, diğer etkenlerden biri olan kültürel faktörler yer almaktadır (Triandis ve Suh, 2002: 135). Kültür, bireyin yemek yemesi, gelenek ve görenekleri, giyinmesi gibi birçok kişilik özelliğinin oluşmasında önemli rol oynamaktadır (Erdoğan, 1994: 42).

Bireylerin fikirleri ve ilgi alanları buldukları kültür ortamında şekillenmektedir. Bireyler, içinde yaşadıkları sosyo-kültürel yapı tarafından kabul edilen davranış biçimlerini, bakış açılarını farkında veya farkında olmadan benimseyecek ve bunların etkisi altında kişilik özelliklerini ortaya

çıkacaktır. Çünkü birey, bulunduğu kültür ortamında birtakım özellikler elde edecek, kazandığı yeni özellikler ile kişiliğini şekillendirecektir (Çetin ve Beceren, 2007: 114-115).

Bireylerin yaşadıkları çevreye karşı adapte olma süreci, öğrenme yoluyla gerçekleşmektedir. İnsanlar soyut olan kültürel değerleri algılama yoluyla hafızasına alır ve somut olarak davranışlarına yansıtır. Toplumda yerleşmiş davranış kalıpları belirli bir sisteme bağlı olmasına rağmen, bu davranışların bireylerdeki yansımaları farklıdır. Bu farklılığın olma sebebi ise bireylerin algılama sistemlerinin aynı olmamasıdır (Onaran, 1971: 132-133). Sonuç olarak algılama ve buna bağlı olarak öğrenme durumu bireyin sosyal ve fiziki çevrelerine uyumlu olmalarını sağlayacak birer zihinsel mekanizmadır.

Her bireyin kişiliğinin farklı olmasını sağlayan önemli özelliklerin biri de algılamadaki seçicilik durumudur. Öğrenme herkeste farklı derecelerde meydana gelmektedir. Bedensel organların kapasitesinin her bireyde farklı olması, uyum faktörlerinin fiziksel özellikleri, zihinsel yeteneklerin farklı olması, bireyin hafızasında var olan önceki deneyimler, bireyin geleceğe dair beklentileri ve o anki duygusal tutumu, her bir bireyin aynı uyaranları farklı olarak algılamasının sebeplerini oluşturmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007: 115).

2.3.3. Aile Faktörü

Bireylerin sosyal hayatlarında karşılaştığı ilk ortam, aile ortamıdır. Bireyler sosyo-kültürel değerleri ilk kez aile ortamında anne ve babalarından öğrenmektedirler. Bu sebeple aile, kişiliği etkileyen önemli etkenlerden biri olarak görülmektedir. Sosyalleşmenin ana unsurunu, bireyin içinde yetiştiği aile ortamı oluşturmaktadır (Şenturan, 2014: 85).

Ailede var olan bireylerin kişilik yapıları, davranışları aile içinde yetişen bireylerin kişilik yapıları üzerinde doğrudan etkilidir. Anne ve babaların davranışlarını izleyerek büyüyen çocuklar öğrenmeye başlarlar. Aile içindeki yetişkinlerin tutumları kişilik oluşumunu direkt olarak etkileyebilir.

Otoriter bir ailede yetişen bireyler ile demokratik bir ailede yetişen bireyler arasında kişilik özellikleri olarak farklılıklar oluşabilmektedir. Otoriter ailede yetişen çocuklar farklı düşünce ve inanç sistemlerine önyargılı yaklaşırken, demokratik ailelerde yetişen çocuklar ise daha saygılı olabilmektedirler. Kalabalık ailelerde büyüyen çocuklar kendisiyle ve çevresiyle ilgili olarak daha çok sorumluluk alırken, tek çocuklu ailelerde büyüyen çocuklar ise anne babanın ilgisini üzerine çekerek onların tek sorumluluğu haline gelmektedir. Okul ödevlerinin yapılması, beslenme gibi en basit alışkanlıklarının yerine getirilmesi ile beraber sorumluluk almayan bir hale gelerek kişiliği üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir (Aslan, 2016: 8). Bir diğer önemli nokta ise, zengin bir

ailede büyüyen çocuk ile fakir bir ailede büyüyen çocukların kişiliklerinde farklılıklar gözlemlenebilmektedir (Hellriegel vd., 1992: 79).

2.3.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Sosyal sınıf, bireylerin erişebildiği gelir, eğitim, sosyal sermaye gibi maddi kaynakları içine alan, başka sosyal sınıflardan ayrılan bireyin algılarıyla kavrayabildiği sosyal bir kategoridir (Kraus ve Keltner, 2013: 1).

Kişilik oluşumunu etkileyen diğer bir faktör bireyin içinde var olduğu sosyal sınıftır. Bireyin içinde yaşadığı sosyal sınıf; onun eğitimini, hayatı yaşayış biçimini, düşünce tarzını ve çeşitli kişilik özelliklerini etkileyebilmektedir. Sosyo-ekonomik açıdan yeterli bir sosyal sınıf grubunda yetişen birey, genellikle yüksek gelire, sosyal statüsü yüksek meslek grubuna sahip olacak bu konuma uygun davranışlar sergileyecektir. Daha düşük gelir sınıfında yetişen birey ise, buna uygun davranışlar sergileyecek hayatını kazanma mücadelesi içinde olacaktır. Üst sosyal sınıf mensuplarına ait bireyler, hazıra konan, hayatla mücadele etmeyen kişilik özellikleri gösterirken, orta ve alt sınıflara ait bireyler ise, daha çok hareketli ve hayatla mücadelecilik kişilik özellikleri göstermektedirler (Eroğlu, 2011: 218).

2.3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Bireylerin hayatlarını devam ettirmek zorunda oldukları başka bir deyişle gerek yerleşik gerekse göçebe yaşam tarzları açısından yer alan coğrafi ve fiziki etmenler, kişilik özelliklerini oluşturmada önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Coğrafi faktörler içinde iklim, doğa ve fiziki şartlar kişiliğin oluşumu açısından önemli etmenlerdir (Çetin ve Beceren, 2007: 116).

Kişiliğin oluşmasında birey içinde yetiştiği coğrafi çevreden etkilenebilmektedir. Coğrafi olarak yakın kültürlerdeki bireylerin genelde genetik yapı olarak da birbirlerine benzedikleri görülmektedir (Allık ve McCrae, 2004: 14). Gerçekten de kıyı kesimlerinde yaşamalarını sürdüren insanlarla, kara bölgelerinde yaşayan insanlar arasında ve sıcak ve soğuk iklim özelliklerine sahip bölgelerde yaşayan insanlar arasında kişilik özellikleri farklı olabilmektedir. Örneğin, sıcak bölgelerde yaşayan insanların daha yumuşak, hassas ve duygusal durumları çabuk değişen bireyler olduğu, soğuk bölgelerde yaşayan insanların ise, daha sert ruh haline sahip oldukları gözlemlenmiştir (Çetin ve Beceren, 2007: 117).

Nesiller boyu aynı yörede yaşayan bireylerin kişilik özellikleri aynı yöredeki diğer bireylere miras kalmıştır. Bu durum, aynı yörede yıllardır yaşayan bireylerin kişilik özelliklerinin coğrafi ve fiziki faktörlerden dolayı olarak etkilendiğini göstermektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 7). Coğrafi ve fiziki ortam kişilik özelliklerini doğrudan etkilemese bile yaşanılan coğrafyanın etkisiyle birlikte

şekil alan toplum kültürü sayesinde dolaylı olarak etkilemektedir. Başka bir deyişle, aynı coğrafyada yaşayan insanların oluşturduğu ve nesilden nesile aktarılan davranış özellikleri sayesinde kişilik özelliklerindeki farklılıklar oluşmaktadır (Çetinel, 2018: 12).

2.3.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda yukarıda bahsedilen faktörlerin dışında pek çok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin başında; internet ve internet üzerinden var olan sosyal paylaşım siteleri, sanal oyunlar, cep telefonları, radyo, televizyon, kitap, dergi gibi birçok kitle iletişim araçları gelmektedir. Söz konusu imkânlara sahip olan birey, geçmiş nesillerine göre daha farklı bir kişilik yapısı ortaya koyabilmektedir. Bu durum da bireyin davranışlarına dolaylı olarak yansımaktadır. Ayrıca ekonomik yapıdaki dönüşüm, kültürel değişimler gibi meydana gelen makro değişiklikler bireyin kişiliğini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir (Özsoy, 2013: 19).

Diğer taraftan annenin gebelik aşamasında, doğum sürecindeki durumları, hatta yaptırdığı ultrason sayısı bile kişiliğin etkilenmesinde rol oynamaktadır. Sakin bir gebelik geçiren annenin bebekleri, aşırı stres yaşayan annelerin bebeklerine göre daha uysal ve uyumlu davranışlar gösterebilmektedir. Satın alma gücündeki dengesiz dağılım, kişilik yapısını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bireylerin isteklerini maddi olarak gerçekleştirememesi, bazı bireylerde aza kanaat etme durumunu ortaya çıkarsa da bazı bireylerin ise bu istekleri gerçekleştirmek için illegal yollara sapmasına yol açacaktır. Bu durumda hırs, fesatlık gibi davranış edimlerini ortaya çıkaracaktır (Çetin ve Beceren, 2007: 117).

2.4. Kişilik ve Çalışanların Davranışları Arasındaki İlişki

Bireylerin sesleri, heyecanları, hayata dair beklentileri, istekleri, gördükleri ve baktıkları farklı farklı olabilmektedir. Kişilik bu farklılaşmanın altında yatan önemli sebeplerden bir tanesidir. Bu durum bireylerin örgüt içindeki davranışlarını şekillendirmektedir. İnsan davranışları anlamlandırmada, bireylerin kişilik özelliklerini anlamak ve iyi değerlendirmek gerekir. Çünkü kişilik davranışları şekillendirir. Bundan dolayı bireylerin örgütlerde sergilediği davranışları daha iyi anlamak için kişilik özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9).

Bireyler için çalışmak sadece gelir elde etme yönüyle değil toplumda belirli bir saygınlık kazanmak, statü oluşturmak, kendini gerçekleştirmek açısından da önemli bir yere sahiptir. Çalışma hayatına ilk olarak kendi kişilik yapısıyla giren birey, daha sonra örgütün ilkeleri, çalışma düzeni ve kültüründen etkilenerek kişiliği bir takım değişikliğe uğrar. Kendi kişilik özellikleriyle yapacağı işler ile örgütle benzerlik gösterdiği takdirde birey çalışma hayatında başarıya ulaşır. Aksi durumda ise bireyin beklentisi karşılanmamış olacaktır. Bireyin kişilik yapısı çalıştığı işten etkilendiği gibi

birey kişiliği ile de çalıştığı işi de etkileyebilmektedir. Örneğin çevresiyle uyumsuz olan bir birey örgüt ortamını ve başarısını olumsuz etkiler (Soysal, 2008: 9).

Aytaç (2001)'a göre, birey çalışma hayatında kendisine verilen rolü benimseyip sosyalleşme sürecine hazırlandığı takdirde, kendi amacı ile örgütün amaçları arasında kolayca bütünlük sağlayacaktır. Bu süreçte birey elde ettiği yetenekleri ve becerileri sadece çalışma yaşamında değil özel hayatında da kullanacaktır. Bu doğrultuda kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini değerlendirmesinde etkili olduğu söylenebilir.

Öte yandan çalışanların kişilik yapısı, müşterilerin örgütleri tercih etmesi bakımından oldukça önemlidir (Pelit vd., 2010: 9). Kişilik hakkında bilgi sahibi olmak yöneticilere çalışanlarını anlaması açısından oldukça önemli faydalar sağlayabilir. Bunun yanı sıra, örgüt içinde herhangi bir bireyde kişilik hakkında bilgi sahibi olmak çalıştığı arkadaşlarının davranışlarını öngörmede kendisine avantaj sağlayabilir. Kişilik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak, yöneticilere daha kolay yönetme ortamı yaratabileceği gibi bireyler arası iletişimi de artırabilmektedir (Schermerhorn vd., 1994: 115).

Yöneticilerin çalışanların kişiliklerine dikkat etmesi, çalışanların davranışlarının anlamlandırılmasına daha kolay katkı sağlayabilir. Çalışanların davranışlarının altında yatan sebeplerinin anlaşılması yöneticilere empati kurma, hataları hoş görme gibi özellikler katabilir (Schermerhorn vd., 1994: 128). Çalışanların kişilik özelliklerinin gözlemlenmesi zaman geçtikçe kişi ile ilgili oluşabilecek durumlara karşı hazırlıklı olmayı kolaylaştırabilir. Örneğin, inatçı bir yapısı olan bireyler, örgütte yapılacak yeniliklere karşı diğer bireylere nazaran tepki koymak gibi farklı davranış özellikleri gösterebilmektedir. Öte yandan, örgüt içinde kişilik özelliklerinden faydalanarak, çıkabilecek sorunların karşısında daha kolay adım atılabilir. Olması muhtemel bir tartışma durumunda, baskın yapısı olan bireylere karşı tartışmayı sürdürmek yerine, farklı çözüm yolları denenebilir. Bundan dolayı insan davranışlarına anlam vermede, bireyin kişisel özelliklerinin bilinmesi ve iyi öğrenilmesi oldukça fayda sağlayacaktır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9).

2.5. Kişilik Teorileri

Kişiliği açıklamak için bilim insanları birçok teori geliştirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde kişilik teorilerinden bir kısmına kısaca değinilecektir.

2.5.1. Sigmund Freud'un Kişilik Teorisi

Modern psikolojinin ve psikoanalitik teorinin kurucusu olan Sigmund Freud kişiliği duygusal yönden incelemiştir (Şimşek, 2006: 21). Freud kişiliği bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç bölüme ayırmıştır. Bilinç, bireyin farkında olduğu tüm duyu ve tecrübeleri içeren yaşantıları

içine almaktadır. Freud bir buzdağına benzettiği bilinçlilik sürecini sadece su yüzeyinin üstünde kalan kısım olarak adlandırmaktadır. Su yüzeyinin altında kalan bölüm ise, bilinç öncesi bölümdür. Bireyin içgüdülerinin yer aldığı bilinç öncesi bölüm, psikoanalitik kuramın merkezini oluşturmaktadır. Su yüzeyinin en derinliklerinde ise, bilinç dışı yer almaktadır. İki bölümün ortasında ise, bilinç öncesi bulunmaktadır (Schultz ve Schultz, 2015: 44-45).

Freud'un teorisine göre kişilik; id (ilkel benlik), ego (benlik) ve üst benlik (süperego) gibi üç temel kavramdan oluşmaktadır. Freud bu üç kavramın insan davranışlarına yön verdiğini belirtmektedir (Kolb, 1982: 60).

İd (İlkel Benlik): Freud'a göre insanlardaki eğilimlerin ve güdülenmelerin yer aldığı kısım id (ilkel benlik) kısmıdır. İd kişiliğin en ilkel bölümüdür. İd hareketlerimizi ortaya çıkaran ve insanların en ilkel isteklerinin var olduğu kısımdır. İd tüm ihtiyaçlara cevap verilmesini bekler ve zevk prensibine göre hareket eder. Mantığın geçerli olmadığı bu kısımda id, isteklerinin yerine getirilmesi için asla beklemek istememektedir. İd bilinçaltı seviyesinde yönlendirilmektedir, çünkü birey bu yönlendirmenin farkında olmamaktadır (Bacanlı, 2011: 69).

Ego (Benlik): Toplum tarafından kabul görmüş güdülerin ve sevgilerin karşılandığı kişilik kısmına ego denir. Ego, id'in sürekli hale gelen isteklerini süperegonun etkisi altında sınırlandırıp olgunlaştıran bir arabulucu kısımdır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse ego, hem istekleri karşılamaya hem de dürtüleri çevreye uygun hale getirmeye çalışır. Ego, kişiliğin mantıklı kısmıdır ve karar verme mekanizması olarak da ifade edilebilir (Sağlam, 2017: 10).

Süperego (Üst Benlik): Freud kişinin içinde yaşadığı toplum tarafından benimsenmiş doğru ya da yanlış davranışların merkezinde yer aldığı kısmı süperego olarak tanımlamıştır. Süperego, egoya göre daha üst seviyede kontrol mekanizması içerir. Bireyin kendi vicdanını değerlendirerek adalet ve vicdan gibi duygularla yaptığı davranışları kontrol altına alır (Eren, 2001: 85).

Freud kişiliğin oral, anal, fallik ve latent (gizil) dönem olmak üzere dört ana evreden meydana geldiğini belirtmektedir. Bebeklik ve ilk çocukluk dönemleri, kişiliğin oluşması açısından önemli dönemlerdir. İd, ego ve süperego kısımlarında birçok zaman çatışma olmaktadır. Bu çatışma ise, bireyin kaygı yaşamasına sebep olmaktadır. Birey uyum mekanizması geliştirerek kaygılarını ortadan kaldırmaktadır. Geliştirilen bu uyum mekanizmalarına karşı; uzlaşma, kaçma, karşı koyma gibi mekanizmalar bireyin kaygılarını azaltmayacağı gibi, onun kişiliğinin oluşmasına ve korunmasına katkı sağlamaktadır (Başaran, 2008: 71).

2.5.2. Eric Ericson'un Kişilik Teorisi

Psikososyal Bunalım Kuramının geliştiricisi olan Ericson, bireydeki kişilik gelişiminin diğer bireylerle ilişki içinde hayat boyu devam ettiğini belirtir. Bireyin psiko-sosyal gelişimi için sosyal çevresinde var olan anne-baba, arkadaşları ve çevresinin önemli rol oynadığını belirtmektedir (Özdemir vd., 2012: 571).

Ericson'un kuramına göre, kişilik sekiz evreden oluşmaktadır. Bu evreleri birey sırasıyla yaşar ve her birinde çatışma sorunu çıkabilmektedir. Bu çatışmalarda bir sonuca varılamadığı takdirde birey bunalıma girmektedir. Ericson'un geliştirdiği kişilik evreleri aşağıda belirtilmektedir (Gürses ve Kılavuz, 2011: 155-159):

- **Temel Güvene Karşı Güvensizlik (0-1 yaş):** Yaşamın ilk yıllarında bebeğin temel ihtiyaçlarının karşılanması bebeğin güven duygusunun ortaya çıkmasında etkili olur. Annenin bebeğe ihtiyaç duyduğu huzuru vermesi dönemin sağlıklı olarak atılması açısından önemlidir. Uyku, sindirim ve beslenme gibi işlevlerin düzene oturması bebeğin kazandığı güven duygularındandır. Bebeğin bu aşamadaki başarısı annesinden uzak kalmasına dayanabilmektir. Bu başarı, bebeğin zihninde varlığı kesinlik kazanmış bir annenin olduğunu gösterir.
- **Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç (1-3 yaş):** Bu dönemde çocuk yaptığı davranışların kendisine ait olduğunu anlamaya başlar. Anne ve babanın her davranışına müdahale etmesiyle çocuk davranışları hakkında kuşku ve utanç duygusuyla karşı karşıya gelir. Çocuğun çevreyi keşfetmesi desteklenir ve kazanılan bu duygunun adı özerkliklerdir.
- **Girişimciliğe Karşı Suçluluk (3-6 yaş):** Bu dönemde girişimciliğe başlayan çocuk eleştirilirse, bulunduğu girişimlerden dolayı eleştirilen bir kişilik özelliğine sahip olur. Gerek ebeveynleri gerekse öğretmenleri tarafından cezalandırılan çocuk, hayatının geri kalan döneminde yaptığı her davranışın yanlış olduğu düşüncesine kapılıp, suçluluk hissi duymasına sebep olabilir. Ancak, çocuğun yaptığı her davranışında onaylanmayarak arada bir denge kurulması sağlanmalıdır.
- **Başarılı Olmaya Karşı Yetersizlik (7-11 yaş):** Dönemin en belirgin özelliklerinden birisi, çocuğun kendisini diğerleriyle kıyaslayıp kazandığı yetersizlik hissidir. Çocuk için başardıklarının takdir edilmesi hissi vazgeçilmez bir ihtiyaç olmuştur. Bu dönemde çocuğun yapamayacakları değil de yapacakları yeteneklerin üzerinde odaklanarak, kendine ait sorumlulukları takdir etmek, en doğru davranış olacaktır.
- **Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası (11-17 yaş):** Bu dönemde birey kendisine ben kimim sorusunu sormakta, bu soruya olmak istediği kişiye özenerek ya da taklit ederek cevap aramaktadır. Bu dönemde ergen bir kimlik geliştirmeye çalışır ve çocuklukta öğrendiği kurallar ile yetişkinlerin geliştirmesi gerek değer yargıları arasında

bir ikilem yaşar. Anne, baba ve öğretmenler gencin yeni roller araştırmasına izin vermelidir. Bu rollerin sağlıklı bir biçimde araştırılması gençlerin hayatlarında daha olumlu bir kimliğe kavuşmaları açısından önemlidir.

- **Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık (17-30 yaş):** Ergenlik döneminde kimliğini bulan kişi bu dönemde topluma karışmaya başlar. Evlilik ve iş kariyeri önemli hale gelen birey için bu dönemdeki krizi sağlıklı bir şekilde atlatmak önemlidir. Aksi takdirde dostluk ilişkisi kurmakta zorluk çeken genç, “toplumdan yalıtılmışlık” ve “terk edilmişlik” duygularına sahip olur. İnsana sevgi ve saygıyı temel alan bir toplumda bu sorunlar çözüme kavuşturulabilir.
- **Üretkenliğe Karşı Durgunluk (30-60 yaş):** Yetişkin birey, bu dönemde yaratıcı ve üretkendir. Evlenmemiş ya da iş sahibi olamayan bireyler bu evrede, ben verimsizim hissine kapılabilir. Bu evredeki sorunların atlatılmasında bireyin çevresine önemli sorumluluklar düşmektedir.
- **Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk (60+ yaş):** Yaşlılık dönemini içeren bu evrede birey ya önceki dönemlerde yaptığı birikimler sonucu benliğini tam bulmuştur ya da tam tersi bir şekilde umutsuzluk içinde bulunmaktadır. Üretken bir yaşamın verdiği doyum ile yılları anlamsız geçirmenin çatışması altında bu dönem şekillenir. Benlik bütünlüğüne sahip olmuş birey için o ana kadar yaptığı her şeyden gençlerin yararlandığını görmenin mutluluğu yaşanır.

2.5.3. Hans Jürgen Eysenck’in Kişilik Teorisi

Eysenck başlangıç aşamasında kişilik kuramını dışa dönüklük ve nevrotizizm olmak üzere iki boyutlu olarak ortaya koymuş, daha sonra psikotizm boyutunu da ekleyerek kuramı üç boyutlu hale getirmiştir. Eysenck kuramını ölçmek için 42 maddeden oluşan EPQ-R (Eysenck Personality Questionnaire-Revised) adlı ölçeği geliştirmiştir. Bu ölçek bireylerin kişilik özelliklerini evet- hayır olmak üzere iki seçeneği olarak ölçmektedir. Eysenck bireyler arasındaki farklılıkları genetik özelliklere bağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kuramın biyolojik temelli bir yaklaşım olduğu görülmektedir (İbrahimoglu, 2008: 98).

Eysenck’in üç kişilik boyutu şunlardır:

E – Dışa Dönüklük (Extraversion) - İçe Dönüklük (Introversion)

N – Nevrotiklik (Neuroticism) - Duygusal Denge (Emotional Stability)

P – Psikotizm (Psychoticism) – Dürtü Kontrolü (Impulse Control)

Eysenck, dışadönüklük - içe dönüklük boyutunda sosyal, hareketli ve gürültücü bir dışadönük kişiliğe karşı; sakin, sessiz ve utangaç bir içedönük kişilik oluşturmuştur. Nevrotizm boyutunda ise,

sakin ve daha durağan hislere sahip kişiliklere karşı; heyecanlı ve çabuk sinirlenen bir kişilik özelliği oturtmuştur. Psicotizm boyutunda, bireyin agresif ve ben merkezci olmasından dolayı başkalarına karşı vurdumduymaz, duyarsız özelliklere sahip bireyler olduğu anlayışını yerleştirmiştir (Sarı, 2011: 32).

2.5.4. Raymond Cattell'in Kişilik Teorisi

Cattell 1949 yılında geliştirdiği kişilik dokümanında kişiliği tanımlamak için binlerce kelime kullanmıştır. Cattell yaptığı çalışmalar sonucunda benzer anlamlı özellikleri eleyerek kişiliği 171 özellekle tanımlamaya çalışmıştır. Cattell daha sonra birbirine yakın olan özellikleri belirlemiştir (Sarı, 2011: 31).

Cattell'in kişilik dokümanını belirlediği özellikler belirli bir havuz içerisinde seçilerek oluşturulmuştur. Bu kelime havuzundan etmen analiz yöntemiyle Tablo 3'te de gösterilen on altı kişilik özelliği belirlenmiştir. Etmen analizi yöntemi; dildeki kişiliği tanımlayan kelimelerin seçilerek analiz edildiği bir yöntemdir (İbrahimoglu, 2008: 98).

Tablo 3: Cattell'e Göre Kişiliğin 16 Temel Özelliği

Çekingen – Sokulgan	Güven Duyan – Kuşkucu
Düşük Zekâlı – Parlak Zekâlı	Pratik – Hayalci
Dengesiz - Dengeli	Doğrucu – İçten Pazarlıklı
Çekingen – Saldırgan	Kendine Güvenli – Vesveseli
Ciddi – Neşeli	Tutucu – Yeniliklere Açık
Çıkarıcı – Dürüst	Gruba Bağlı – Kendine Yeten
Utangaç – Sertivenci	Başiboş – Denetimli
Gerçekçi – Duygusal	Rahat – Gergin

Kaynak: Karalar vd. 2006: 111

2.5.5. Karen Horney'in Kişilik Teorisi

Horney kişilik hakkındaki görüşlerini ortaya koyarken sosyal ilişkiler ile ilgili önemli çözümlerden faydalanmıştır. Horney'e göre kişiliği oluşturan temel unsurlar, kaygı ve korku olmak üzere iki maddedir. Tüm bireyler kaygı ve korku ile doğar ve yaşamını sürdürürler. Bireyler bu kaygı ve korkuları aşabilmek için değişik yollara başvurabilmektedirler (Sağlam, 2017: 14).

Horney kaygı ve korkularına karşı koyabilmek için bireyin bulunacağı davranışları on adet belirlemesine rağmen, özellikle bunlardan üç tanesi toplumsal yapıdaki kişilik türlerinin belirlenmesi açısından kılavuz niteliğindedir (Dede, 2009: 48-49).

- **İnsanlara Yakın Davranan Kişilik:** Horney'in bu kavramında, insanlara yakınlık gösterme sebebinin, sevgiden ziyade bireyin kendini çaresizliğe karşı koruma ihtiyacından ortaya çıktığını söylemektedir. Çaresizliğe karşı kendilerini koruyan bireyler iki tür eylemde bulunurlar; sorumluluklarını paylaşacak güçlü bir eş ararlar ya da başkalarının sevgisi için çok fazla mücadele ederler.
- **İnsanlara Karşı Davranan Kişilik:** Sakin insanlar, herkesin iyi; sert yapıda olan insanlar ise, herkesin kötü olduğunu varsayarlar. Bu sert ya da saldırgan bireyler, daha çok insanlardan uzak dururlar ve güç gösterisinde bulunurlar. Diğer insanları kendi çıkarları için kullanmanın zorunlu bir ihtiyaç olduğunu düşünürler. İçgüdüleri onları güçlü görünmek için zorlar ve çok nadir hata yaptıklarını kabul ederler.
- **İnsanlardan Uzak Kalanlar:** Bazı insanlar dengeyi sağlamak için toplum içinde ilgisiz kalırlar ve insanlardan uzak durma eğilimi gösterirler. Bu durum bağımsızlık ve kendine yetmenin bir açıklamasıdır. Bu ihtiyaçlar bireylerin diğer insanlarla aralarında bir pozitif ilişki kurabilir ya da mesafe koymasına sebep olabilir. Bu bireyler genelde özgürlüklerine önem verirler ve dışarıdan soğuk yapıda bireyler olarak görülebilmektedirler. Bu bireyler evlendiklerinde eşlerine karşı bile soğuk davranışta bulunabilirler.

2.5.6. Eric Berne'nin Kişilik Teorisi

Transaksiyonel Analizi 1961 yılında geliştiren Berne psikanalist ve psikiyatrist olarak eğitim almıştır. Transaksiyonel Analiz (TA), terapi sayesinde kişilik ile ilgili duygu ve davranışların anlaşılmasını sağlamaktadır. Transaksiyonel Analizin amacı farkındalığı sağlamaktır. Farkındalık, içten ve samimiyetle yapılan davranışların sınırını kavrayabilmektir. Bu analiz sayesinde bireyin yaşantısına dair kararlarını daha güçlü bir şekilde alması amaçlanmaktadır. Transaksiyonel Analiz aşaması çocukluk, yetişkinlik ve atalık olmak üzere üç ego düzeyinden oluşmaktadır. Bireyin düşünce ve hislerini açıklamak için bu aşamalar kılavuz olmaktadır. Berne, kişiliğin bu üç boyutta ele alınabileceğini belirtmektedir (Corey, 2009: 2-3).

- **Çocukluk (Olgun Olmayan Kısım):** Berne kişiliğin çocuk yönünde bireyin istek ve arzularına ulaşmak için dilediği gibi hareket ettiği ve davranışlarının sonucunu düşünmediğini belirtmektedir. Birey yaşamında daha çok çocuksu davranışlar sergiliyorsa bu davranışlar hayatını olumsuz olarak etkileyebilir. Bu sebepten dolayı fazla çocuksu davranışlar sergilenmemelidir (Sağlam, 2007: 12).
- **Yetişkin (Olgun Kısım):** Olgunluk ya da yetişkinlik dönemi olarak ifade edilen kısımda ise birey, çocukluk kısmındaki davranışlarını kontrol altına alabilecektir. Birey çocukluk döneminde gerçekleştiremediği davranışları, bu kısımda bilinçaltında muhafaza edebilecektir. Ancak, bazı durumlar çocuksu davranışların tekrar ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir (Çetinel, 2018: 17).

- **Atalık (Öğüt Verici Kısım):** Berne atalık düzeyinde düşünce ve davranışların, aileden miras kaldığını belirtmektedir. Atalık düzeyi iki bölüme ayrılabilir. Birinci bölüm, korumacı kısım olarak da adlandırılan yumuşak, daha sevgi dolu kısım. Ön yargılı düzey olarak da adlandırılan ikinci kısım ise, bireyin ailesinden öğrendiği ön yargılı duygu ve düşünceler yer almaktadır (Solomon, 2003: 15).

2.5.7. Carl Gustav Jung'un Kişilik Teorisi

Analitik psikolojinin temellerini atan İsviçreli Jung kişilik yapısını oluşturan öğelerin bilinçdışı ve ego olduğunu öne sürmektedir. Jung davranış özelliklerinin kalıtım ve genler aracılığı ile nesilden nesile aktarıldığını ifade etmektedir. Böyle bir eylemin zor görünmesine rağmen, bireylerin örf, adet ve yaşama biçimlerinin davranış özelliklerini etkilediği söylenebilmektedir. Buradan hareketle bireyin şimdiki davranış şekillerinin geçmişten kaynaklandığı ve bu davranışı bilinçdışı etkisi ile sergilediği görülmektedir. Jung, bireyin davranışlarının geçmişten hareketle, geleceğe yönelik olarak gerçekleştiğini ileri sürmektedir (Çetinel, 2018: 15).

Jung'un kişilik teorisi üç varsayım üzerine oluşmaktadır. Bunlardan ilki, bireyin baskın tutum ile dünyaya geldiğini belirtmiştir (dışa dönüklük – içe dönüklük). İkincisi, bireyin duygularına karşı yaşam tecrübelerini (duygusal algı) kullandığını öne sürmüştür. Üçüncüsü ise, bireyin akılcı tercihlerinin duyguları karşısında iki farklı bir durum yaşadığını ileri sürmektedir. Jung'a göre bireyde var olan duygu, düşünce ve sezgisel fonksiyonlardan biri baskın olduğu zaman diğeri yardımcı fonksiyon olacaktır. Jung'un ortaya attığı fikirlerinin ana kaynağı telepati ve mitolojik düşünceler gibi unsurlardan kaynaklanmaktadır (Vermeren, 2006: 2).

2.5.8. Alfred Adler'in Kişilik Teorisi

Adler kişilik hakkında literatüre önemli katkılar yapmıştır. Ebeveyn etkisi, doğum sırasının önemi ve üstünlük arama kuramı Adler'in yaptığı katkılar arasında görülmektedir. Herkesin hayata aşağılık duygusu ile başladığını ifade eden Adler, güçsüz doğan çocukların hayata tutunmak için ebeveynlerine bağlı olmasının bunun ilk örneği olduğunu ifade eder. Adler bu durumu, hayat boyu aşağılık duygularımızla başa çıkmak için verilen mücadelenin başlangıcı olduğu belirtmektedir. Bireyin her zaman en iyiye ulaşmak için çabaladığını belirten Adler bunu Üstünlük Arama Kuramı olarak değerlendirmektedir. Bireyin hayatında yaptığı her şeyi, karşısına çıkacak engelleri aşmak ve aşağılık duygusundan kurtulma çabası olarak görmektedir. Uyum sağlayan insanların üstünlük aramasını toplumun çıkarları doğrultusunda yaptığını belirtmektedir. İyiliği hesaplayarak hedeflerine ve başarıya ulaşan insanların kişisel doyum ve üstünlük yaşayabileceğini ifade eder. Uyum sağlayamayan insanların ise, bencillik ve kişisel çıkarlar sayesinde üstünlük aradığını belirtmiştir. Toplumdaki aksaklıkları düzeltmek için göreve gelmek isteyen bir politikacı uyumlu

bir üstünlük çabası gösterirken, kişisel çıkarları ve hırsı için bu göreve soyunanlar ise, uyum sağlamamış bireylerdir (Burger, 2006: 152).

Adler bireylerin normal olmayan davranışlarını kendini savunduğu gerekçesiyle yaptığını kabul ederek, bu davranışları sınıflandırma yoluna gitmiştir. Adler normal davranışları, bireylerin insani ilişkiler sırasında karşılaştığı durumlarla baş edebilmesi olarak adlandırmaktadır. Baş edebilme kabiliyetini gösteremeyen insan, geliştirdiği savunma mekanizmalarıyla kendini korumaya çalışır (Usal ve Kuşluyan, 2000: 91).

2.5.9. Gordon Allport'un Kişilik Teorisi

Allport'un kişilik teorisi bireyler arasındaki farklılıklara dayanmaktadır ve her bireyin diğer bireylerden farklı olduğunu vurgular. Allport'un kişilik teorisi kişiliği meydana getiren kişisel özellikler üzerine kurulmuştur. Dürtülerin ve oluşan alışkanlıkların bir bileşimi olan kişisel özellikler insan davranışlarını belirlemede rol oynar. Allport kişilik teorisinde genetik faktörlerin tek başına yeterli olmadığını savunur. Allport'un teorisindeki ana nokta, insan doğasını açıklayan ve ayırt edici olan temel özelliğin var olduğudur (Aslan, 2016: 11).

Allport insanların davranışlarına, yaşadıklarına ve algıladıklarına dair yaklaşık olarak 18.000 sıfat olduğuna Webster sözlüğünde yer vermiştir. Allport teorisinin temel varsayımı, bireysel eğilimler ve ortak özellikler arasındaki farktan meydana gelmektedir. Allport'a göre kişiliği meydana getiren bir takım ortak özellikler vardır ve bu ortak özelliklerin dışında bireylerde tamamen benzersiz ve tek özelliklerde mevcuttur. Allport bu benzersiz olan özellikler üzerinde durarak, ortak özellikler kuramından uzaklaştığı görülmektedir (Sarı, 2011: 34).

2.5.10. John Holland'ın Kişilik Teorisi

Bireylerin kişilik yapıları nasıl ki birbirinin aynısı değilse, yapılan işler de birbirinden farklıdır. Buradan yola çıkarak bireyleri kendine uygun işlerle eşleştirmek amacıyla çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu durum, Holland'ın kişilik ve iş uyumu arasındaki ilişkiye yönelik teorisine ilgi çekmiştir. Bireyin kişiliği ile yaptığı iş arasındaki uyum bu kuramın temelini oluşturmaktadır. Holland kuramında Tablo 4'teki gösterilen altı adet kişilik yapısı ve bu kişilik tiplerinin yaptığı işle alakalı olmasını sağlayan bir takım özellikler ve bu duruma uygun mesleklerden bahsetmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001: 108).

Tablo 4: Altı Kişiliğin Uyumlu Olarak Bulunduğu Meslekler

Kişilik Tipi	Meslek	Kişilik Özelliği
1.Gerçekçi Tip: Bu tip saldırgan özellikler gösterir, fiziki güç, kuvvet ve koordinasyonu gerektiren işlerde başarılıdır.	Çiftçilik ve Ormancılık.	Utangaç, tutarlı, uyumlu, pratik.
2.Araştırmacı Tip: Duygudan ziyade, düşünmeyi, koordinasyonu ve anlayışı gerektiren işlere uygundur.	Biyoloji, Matematik, Muhabirlik.	Analitik, orijinal, meraklı, bağımsız.
3.Sosyal Tip: Entelektüel ve fiziki aktivitelerden ziyade bireyler arası ilişkilerde başarılıdır.	Dış ilişkiler, Sosyal Hizmet ve Klinik Psikoloji.	Sosyal, arkadaş canlısı, anlayışlı, yardım etmeye, birlikte çalışmaya yatkın.
4.Geleneksel (Konvansiyonel) Tip: İnsanların faaliyetlerini düzenleyen, kurallar koyan, ihtiyaçlarını karşılayan ve örgüt içindeki bireylerin güç ve statüleri ile ilgili olarak çalışan kişiliktir.	Finans, Muhasebe, Yönetim.	Uyumlu, etkili, pratik, hayalci olmayan, esnek olmayan kişi.
5.Girişken Tip: Sözel yeteneği kuvvetli, başkalarını kolay etkileyen, güç ve statüyü bu yolla kolay edinen tiptir.	Hukuk, Halkla İlişkiler, Küçük Ticari Şirket Yöneticiliği.	Kendine güvenli, istekli, enerjik, yönlendirici.
6.Artistik (Sanatçı) Tip: Kendini iyi ifade edebilen, artistik yaratıcılığı yüksek, duygusal tip.	Sanat, Müzik, Yazarlık.	Hayalci, düzensiz, idealist, duygusal, pratik olmayan.

Kaynak: Özkalp vd., 2013: 49

Holland, bireylere soru sorarak onların sevip sevmedikleri özelliklerine göre bir kişilik profili oluşturmuştur. Holland'ın kişilik kuramına göre, kişilik ile bireyin yaptığı iş arasında bir uyum varsa bireyin tatmin seviyesi çok yüksek, işi bırakma eğilimi ise düşük seviyelerdedir. Buradan yola çıkarak şunu söyleyebiliriz ki; sosyal tipteki kişiler sosyal niteliklerdeki işlerde, geleneksel tipteki kişiler ise geleneksel işlerde çalıştığı takdirde daha mutlu olacaklardır. Aksini söyleyecek olursak; gerçekçi bir kişilik tipindeki birey artistik kişiliğine ait bir meslek grubunda çalışırsa mutsuz ve başarısız olacaktır. Holland'ın bu kuramında üç önemli özellik vardır (Özkalp vd., 2013: 49):

- Bireyler arasında kişilik farklılaşması vardır.
- Çeşitli işler için farklı meslekler vardır.
- Mesleği ile uygun kişilik tipine sahip bireyler daha mutlu, mesleği ile uygun bir kişilik tipine sahip olmayan bireyler ise daha mutsuz ve işten ayrılma niyetinde olan bireylerdir.

2.5.11. Eric Fromm'un Kişilik Teorisi

Kişiliği, ekonomik ve kültürel olarak ele alan ilk kuramcı olan Eric Fromm Özgürlükten Kaçma Kuramı'nı geliştirmiştir. İnsanın kişilik yapısını onun ait olduğu sosyal sınıf, eğitim durumu ve mesleği gibi olan durumların bir yansıması olarak görmektedir. Yani, kişilik hayat tecrübeleri sonucunda meydana gelir. Kalıcı olan kişilik yapısı, bireyin genetik yönleri ile kültürel ve sosyal

faktörlerin tümünün ortak sonucudur. Eric Fromm, bireyin toplumla ve kendisiyle nasıl bir ilişki içinde olduğunu psikolojinin temel sorunu olarak düşünmektedir. Fromm bireyin çevre ilişkilerinin iki türlü olduğunu ifade etmektedir. Bunların ilki sosyalleşme, ikincisi ise asimilasyondur (Şimşek, 2006:20).

Fromm, bireyin kişiliğinin, yaşadığı toplumun ona sunduğu fırsatlar ile geliştiğini öne sürmektedir. Birey geçmiş temellerinin arayışı içindedir. Bu arayış sonucunda birey, kendisini toplumun parçalarından biri olarak görür ve kendini bir yere ait hisseder. Birey, diğerlerinden farklı bir noktada olduğunu düşünür. Fromm'a göre insan, bireyselleşme çabası içindedir ve bu bireysellik yanında tedirgin durumları beraberinde getirebilir. İnsan bireyselleşmesi ile beraber hayatın akışı içerisinde geliştirdiği değer yargıları ona yol gösterici olmaktadır. Fromm her insanın kendi özgürlüğünden kaçmaya çalıştığını vurgulamaktadır. Özgürlüğünden kaçış sonrası bireyin hissedeceği yalnızlık duygusundan, etik toplum kuralları ve politik öğretiler sayesinde kurtulabileceğini belirtir (Geçtan, 1990: 123-124).

2.5.12. Friedman ve Rosenman'ın A ve B Tipi Kişilik Teorisi

A tipi ve B tipi kişilik yapısı, ilk olarak kardiyolog olan Friedman ve Rosenman tarafından araştırılmıştır. Bu düşünce ilk olarak, oturma odasında yer alan sandalyeleri onaran döşemecinin sandalyelerin sadece ön taraftan yırtıldığını söylemesi üzerine ortaya atılmıştır. İki araştırmacı, bu durumu kalp hastalarının endişe yaşadıklarını ve otururken zor anlar yaşadıkları şeklinde yorumlamışlardır. Bu durumu başlangıç esas alan Friedman ve Rosenman hastalarının iki davranış tipi sergilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucunda meydana gelen farklılıkların kişilik yapısında var olan farklılıklardan oluştuğunu görmüşlerdir (Pelit vd., 2010: 11).

A tipi davranış özellikleri gösteren birey, fazlasıyla rekabetçi, zamanın kıymetini bilen ve kendini işine adanmış bir bireydir. Mümkün olan en kısa sürede, çok fazla başarılı olmak ister. Yavaş olan insanlara karşı çabuk sinirlenir, yoğun bir şekilde çalışır ve mesai arkadaşlarının da kendisi gibi olmasını ister. Beklemeye tahammül edemez ve kendini diğer insanlara göre enerjik hisseder. A tipi özellik gösteren bireyler, dürtü ve ihtiras sahibidirler. Düşmanlık, saldırganlık gibi duyguları kolayca karşı tarafa yansıtabilirler. Genellikle "benmerkezci" olarak bilinirler (Durna, 2005: 27). Örgütlerin birçoğu A tipi davranış özellikleri gösteren bireylere çeşitli ödüller vermekte, kendi çalışanlarından ise, A tipi davranış modeline uygun özellikler göstermelerini beklemektedirler (Güçlü, 2001: 97).

B tipi davranış özelliklerine sahip bireyler ise, A tipine göre tam tersi özellikler gösterir. B tipi özelliklere sahip birey, hayata karşı daha dengeli bir yaklaşıma sahiptir. Kendine fazla güvenir ve makul bir hızda işlerini yapar. Zamanı kafalarına takmazlar, genelde rahat bir ruh hali içindedirler. Aşırı hırs sahibi değillerdir. Başarı, onlara büyük hazlar vermez. B tipi özelliklere

sahip bireylerin A tipine göre daha az başarılı oldukları söylenemez. Tedirginlik yaşamazlar ve kolayca sinirlenmezler. B tipi kişilik özelliklerine sahip birey kendisinden ve çevresinden emin bir şekilde hayatını sürdürür (Pelit vd., 2010: 11).

Friedman ve Rosenman insanların sadece A tipine ait ya da sadece B tipine ait özellikler göstermeyeceğini belirtmektedirler (Durna, 2005: 279). Örgütlerde çalışan bireyler, A ve B kişilik tipinin özelliklerine karışık bir şekilde sahip olabilirler. Bu tip bireylere, “karma tip” adı verilmektedir. Asıl önemli olan nokta ise, bireylerin hangi tip özelliğine daha yakın davranışlarda bulunduğudır (Güçlü, 2001: 97). A tipi ve B tipi kişilik yapısına sahip bireylerin ne tür özellikler gösterdiği Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
Sürekli hareket halindedir.	Zaman ile ilgilenmez.
Hızlı yemek yer.	Sabırlıdır.
Hızlı yürür.	Eğlenmek için oyun oynar.
Hızlı konuşur.	Suçluluk duymadan dinlenir.
Sabırsızdır.	Acelesi yoktur.
Bir anda iki şey yaparlar.	İşi bitirmek için zaman saplantısı yoktur.
Başarıyı, miktarı ile ölçer.	
Rekabeti sever.	
Zaman baskısını hisseder.	

Kaynak: Güçlü, 2001: 98

2.5.13. Robert McCrae ve Paul Costa’nın Beş Faktör Kişilik Teorisi

Beş Faktör Kişilik Modeli, geçmişi eski olan yeni bir bakış açısı olarak görülebilir. Eski dönemlere nazaran teoriye değil de bilimsel gözleme dayanan model kişiliği beş temel boyutta incelemektedir. Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerini hiyerarşik bir sınıflandırmayla ele alır. Bu model; olası veriler, birbiriyle ilişkili betimlemeler, farklı durumları yönetme, bireysellik ve gruplaşma arasındaki var olan ilişkileri incelemektedir. Bunları oluşturan temel beş farklılık, dışadönüklük, duygusal tutarsızlık, yeniliklere açıklık, uyumluluk ve sorumluluktur. Değişik yöntemler kullanılarak yapılan birçok çalışmada bu beş faktör genellikle ortaya çıktığı için araştırmacılar bu faktörlere “büyük beşli” adını vermişlerdir. Araştırmacılar ilk başta kişilik konusunda kaç faktör elde edecekleri hususunda bir kurama sahip değilken, daha sonraları elde ettikleri verilerin grup oluşturduğunu görmüşler ve bu beş boyutu açıklayacak kavramlar üretmeye çalışmışlardır (Demirci vd., 2009: 21).

Model ilk olarak, Allport ve Odbert tarafından 1936 yılında araştırılmıştır. Raymond Cattell, Allport ve Odbert'in çalışmalarından esinlenerek 1957 yılında 16PF kişilik envanterini oluşturmuştur. Bu modele ait her bir boyutun kişilik özellikleri ise Costa ve McCrae tarafından örneklendirilmiştir (Zhang, 2002: 19). 1961 yılında ise Tupes ve Christal, Cattell'e ait olan kişilik özellikleri listesini sekiz kişilik özelliğine indirgemiş ve 1963 yılında Norman bu özellikleri dışa-yönelim, uzlaşmacılık, sorumluluk, duygusallık ve kültür olarak isimlendirmiştir. 1970'li yıllarda unutulmuş çalışmalar, 1981'de Goldberg'ın sözcüksel proje çalışmalarında yer alarak bugün bilinen son şeklini almıştır (Demirci vd., 2009: 22). 1985 yılında özellikler yaklaşımını benimseyen Costa ve McCrae, faktör adını verdikleri değişkenleri insan topluluklarına uygulamışlar ve ölçümleri sonrasında kişiliğin beş faktörden oluştuğunu belirtmişlerdir. İlk çalışmalarında kişiliğin yeniliklere açıklık, duygusal denge ve dışadönüklük olmak üzere üç boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Costa ve McCrae, daha sonraki çalışmalarında uyumluluk ve sorumluluk boyutunu da ekleyerek kişiliğin beş temel faktörden oluştuğunu belirtmişlerdir (Seviniş, 2017: 15).

Son dönemlerde üzerinde kabul gören beş faktör kişilik modeli, kişilikteki bireysel farklılıkları ele alır ve kişilik özelliklerinin önemli bir sınıflandırmasını sunar. Beş faktör kişilik özelliğinin temel varsayımı, insanlarda var olan farklılıkların her dilde kodlanacağı, konuşma diline sözcükler halinde yansıtacağı ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişiliğini sınıflandıracak bir yapının mümkün olacağıdır (Demirci vd., 2009: 22).

Beş Faktör Kişilik Modelinin geniş bir alanda kabul görmesi şu önemli kanıtlara dayanır (Seviniş, 2017: 12-13):

- Boylamsal ve gözlemsel çalışmalar beş faktör kişilik özelliklerini gösterir ve bu beş faktör davranış kalıplarını açığa çıkarma etkisine sahiptir.
- Beş faktör kişilik özelliklerinin her birinin çeşitli dillerde ve kişilik sistemlerinde karşılığı vardır.
- Bu beş özellik farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında bulunmuştur ve farklı kültürlerde farklı şekillerde kendini ifade etme olanağına sahiptir.

2.5.13.1. Dışadönüklük – İçedönüklük

Dışadönük karakter özelliklerini gösteren bireyler; sosyal ilişkileri güçlü, başkalarıyla zaman geçirmekten hoşnut olan, konuşmayı seven ve iddialı bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır (Barrick ve Mount, 1991: 5). Dışadönük bireyler aynı zamanda belli derecede abartmayı seven, hırs ve tutku sahibidirler. Dışadönüklük kavramı, bireylerin niceliğinin göstergesi ve mutlu olabileme kapasitesini belirtmektedir. Dışadönüklük kişilik özelliğine ait düşük karakteristik özellikler

soğukluk, çekingenlik ve verimsizlik iken; yüksek karakteristik özellikler ise, konuşkanlık, aktiflik ve sosyalliktir (Taşpınar ve Temeloğlu, 2016: 842).

İçedönük bireylerin ise; durgun, sakin, utangaç ve daha düşünceli oldukları belirtilmektedir. Araştırmalarda dışadönük bireyleri tanımlayan karakteristik özellikleri girişken, aktif, iddialı, maceracı-heyecan odaklı, iyimser ve sıcakkanlı olmak üzere altı adet olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle dışadönük bireyler; sosyallik, girişkenlik ve kendini ifade edebilmenin bir birleşimi olarak ortaya çıkmaktadır. Dışadönük bireyler, içe dönük bireylere göre iletişim yetenekleri kuvvetli, sempatik ve girişkendirler ve daha rahat arkadaşlık kurabilmektedirler. Takdir edilmek ve üstünlük sağlamak dışadönük kişilerin temel özelliklerindedir (Parlak ve Sazkaya, 2018: 151).

2.5.13.2. Duygusal Tutarsızlık

“Nevrotiklik” olarak da ifade edilebilen duygusal tutarsızlık, duyguların iniş ve çıkışlarının tasviri olarak belirtilmiştir. Gergin, öfkeli, güvensiz, sinirli, endişeli olma ve korku dolu hal duygusal tutarsızlığa sahip bireylerin genel karakteristik özelliklerindedir. Duygusal tutarsızlık, temel olarak altı sıfatla tanımlanmaktadır. Bunlar; endişeli, düşmanca duygulara sahip, düşüncesiz, depresif, benlik bilinci olmayan ve kırılgan olarak ifade edilebilir (Parlak ve Sazkaya, 2018: 152).

Duygusal tutarsızlık konusunda sorun yaşayan bireyler, sıkıntı ve kaygı gibi sebeplerden dolayı uzun süreli olumsuz duygular yaşamaktadırlar ve bu bireyler genelde davranış bozukluğu göstermektedirler (Cooper vd., 2013: 69). Bu bireyler, sosyal hayatlarında ilişki kurmakta zorlanabilmekte ve ilişkilerini sürdürmemektedirler. Duygusal tutarsızlık konusunda sorun yaşamayan bireyler ise; kendine güven duyan, yaşam enerjileri yüksek ve sakin bireylerdir (Parlak ve Sazkaya, 2018: 152). Bireyler yoğun baskı ve stres altında kaldıkları zaman bu boyuta uygun davranış özellikleri göstermektedirler (Taşpınar ve Temeloğlu, 2016: 842).

2.5.13.3. Yeniliklere Açıklık

Beş faktör modeli üzerinde araştırmacıların üzerinde en az fikir birliğine vardıkları ve en karmaşık olarak nitelendirilen boyut yeniliklere açıklık boyutudur. Bazı araştırmacılar bu boyutu kültür, bazıları bilinç, bazıları ise deneyime açıklık olarak da ifade edebilmektedirler (Tatliloğlu, 2014: 947).

Bu boyuttaki bireyler; akıllı, sanatla ilgili, hayal dünyası, gelişmiş, merak sahibi bireylerdir. Bu boyuta sahip bireylerin en belirgin özellikleri arasında yaratıcılık, orijinallik, analitik olma, güncellik gibi nitelikler gelmektedir. Yeniliklere açık olmayan bir birey, daha dar düşünce kalıplarına sahip olmakta ve yalın davranışlar dizisi göstermektedir. Bu bireyler aynı zamanda gelenekçi, kuralcı yapılara sahip olabilmektedirler. Yapılan araştırmalar sonucunda bu boyutu

nitelendiren hayalperest, estetik, duygusal, hareketli, fikir sahibi ve değer sahibi olmak üzere altı adet sıfat olduğu belirtilmiştir (Taşpınar ve Temeloğlu, 2016: 843-844).

2.5.13.4. Uyumluluk

Uyumluluk özelliklerine sahip bireyler, arkadaş ilişkilerinde kibar, hırslı olmayan, sıcakkanlı ve başkalarıyla olmaktan hoşlanan bireylerden oluşmaktadır. Uyumluluk, bireyler arasındaki sosyal gelişimin sağlanması için en temel unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Uyumluluk özelliğinin bireyin yaşam felsefesini geliştirmesi açısından etkili olduğu da görülmektedir (Parlak ve Sazkaya, 2018: 152).

Uyumluluk özelliği gösteren bireyler genellikle saygılı, duygusal, güvenilir, yumuşak kalpli, hoşgörülü, ılımlı, yardımsever, arkadaş canlısı ve uzlaşmacı bireylerdir (Bono vd., 2002: 318). Uyumluluk özelliğini nitelendiren güvenilir, dürüst, diğerkâmlık, uyumlu, alçak gönüllü ve yumuşak huylu olmak üzere altı adet sıfat bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliğinin dışadönük kişilik özelliği gibi bireyler arasındaki ilişkilere bağlı olduğunu araştırmalar bize göstermektedir. Uyumluluk özelliğinin, bireylerarası ilişkilerde etkili olmanın yanı sıra bireyin kendi algısını ve sosyal tutumlarını geliştirmesi açısından da önemli olduğu söylenilebilir (Parlak ve Sazkaya, 2018: 152).

2.5.13.5. Sorumluluk

Bu boyutun özelliklerine sahip olan bireylerin, diğer bireylere göre daha güvenilir, dürüst ve azimli oldukları, sorumluluk sahibi olmayan bireylerin ise güvenilirmez, umursamaz ve özensiz yapıların mevcut olduğu gözlemlenmektedir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin, bir yere bağımlı olmadan hareket alanı bulmayı sevmelerine rağmen, aynı zamanda ekip ruhuna bağlı bireyler oldukları bilinmektedir. Bu boyutu niteleyen çalışma ahlakına sahip, yetenekli, düzenli, ileri görüşlü, başarı için mücadele gücüne sahip ve disiplinli olmak üzere altı adet sıfat bulunmaktadır (Taşpınar ve Temeloğlu, 2016: 843).

Bazı çalışmalar sorumluluk kavramı yerine öz disiplin kavramını kullanmaktadır. Bu çalışmalarda kullanılan öz disiplin kavramının, her türlü olumsuzluğa rağmen görevi teslim etme olgusu ve sabırlı olmayı kastettiği belirtilmektedir. Öz disipline sahip olmayan bireylerin ise, sürekli işleri ertelemeye ve başarılı olmamaları durumunda ise, geri çekilme eğiliminde oldukları ifade edilmektedir. Çalışanların işyerinde sorumluluk duygusu ile hareket edildiğinde ödüllendirilmesi bireylerin daha fazla sorumluluk almalarına ve bu tarz davranışlarda bulunmalarına etki etmektedir. Sorumluluk duygusu ile hareket etmek gerek akademik başarıyı getiren gerekse çalışma ortamında performansı artırıcı etkiye sahip olan bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Parlak ve Sazkaya, 2018: 152).

2.6. Kişilik Özellikleri ve Bilgi Uçurma Davranışı Arasındaki İlişki

Literatürde kişilik özellikleri ve bilgi uçurma hakkında birçok çalışma olmasına rağmen, bu iki değişken arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların bazılarını değinecek olursak;

Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), örgütlerde bilgi uçurma niyetleri, eğilimleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında kişisel özellikler ile bilgi uçurma eğilimi arasında kuvvetli ilişki bulmuşlardır. Erkeklerin kadınlara nazaran daha fazla ve kurumda çalışma süresi fazla olanların ise daha az bilgi uçurma davranışında bulunacağı sonucunu ulaşımlardır.

Arslan ve Kayalar (2017) ise çalışmasında kamu ve özel sektörde çalışanların bilgi uçurma davranışında bulunma niyetini karşılaştırmalı olarak açıklamaya çalışmışlardır. Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinin bilgi uçurma davranışında bulunmayı etkilemediği bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca demografik faktörlerden eğitim seviyesinin bilgi uçurmayı etkilediği, eğitim seviyesi azaldıkça sessiz kalma davranışının arttığı gözlemlenmiştir.

Çetinel (2018), çalışmasında kişilik özelliklerinin bilgi uçurma davranışına olan eğiliminde örgütsel adalet düzeyinin aracılık rolünü incelemiştir. Bu çalışmada dışadönük, sorumlu, uyumlu ve yeniliklere açıklık kişilik özelliğine sahip bireylerin içsel bilgi uçurma davranışında bulunduğunu ve dışadönük, sorumlu ve uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin ise, örgüt içinde yanlış davranışları ortaya çıkarmada sessiz kalmadığı sonucuna ulaşmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK EMNİYET TEŞKİLATINDA BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde bilgi uçurma davranışı, örgütlerdeki yanlış durumların önüne geçilmesi ve örgütlerin hedeflerine ulaşması adına önemli bir noktaya gelmiştir. Kişilik özellikleri de bilgi uçurma davranışını etkileyen faktörlerden biridir.

Emniyet teşkilatına hizmet edecek uygun bireylerin kazandırılması oldukça önemlidir. Bu doğrultuda bilgi uçurma mekanizmasını doğru şekilde yürütecek kişilik özelliklerine sahip bireylerin teşkilata kazandırılması gerekmektedir.

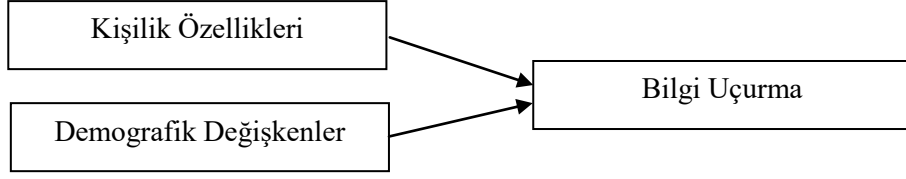
Bu araştırmanın amacı, çalışanların kişilik özellikleri ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Dolayısıyla hangi kişilik özelliğine sahip olan bireyler daha fazla bilgi uçurma davranışında bulunabileceği araştırmamızda ulaşmak istediğimiz ana hedef olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada ayrıca farklı demografik değişkenlerin bilgi uçurma davranışı ile olan ilişkisinin de incelenmesi amaçlanmaktadır. Önceden emniyet teşkilatında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için herhangi bir araştırma yapılmamıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Çalışanların kişilik özellikleri ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma nicel yöntemlerle yapılmış ilişkisel ve betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın modeli, şekil 3'te görüldüğü gibi kişilik özellikleri ve demografik değişkenler ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzerine kurulmuştur. Ardından bu model etrafında hipotezler ortaya konulmuştur.

Araştırmada kişilik özelliklerini açıklamak için Beş Büyük Kişilik özelliği kullanılmıştır. Büyük Beş Kişilik özelliği; Dışadönüklük, Duygusal Tutarsızlık, Yeniliklere Açıklık, Uyumluluk, Sorumluluk olmak üzere beş boyuta ayrılmaktadır. Bilgi uçurma davranışı ise; dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma ve sessiz kalmak olmak üzere üç boyutta araştırmada ele alınmaktadır.

Şekil 3: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki belirtilen gibi hipotezler oluşturulmuştur.

- H₁** : Dışadönüklük kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₂** : Duygusal tutarsızlık kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₃** : Yeniliklere açıklık kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄** : Uyumluluk kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₅** : Sorumluluk kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₆** : Bilgi uçurma davranışı yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H₇** : Bilgi uçurma davranışı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₈** : Bilgi uçurma davranışı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H₉** : Bilgi uçurma davranışı öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₀** : Bilgi uçurma davranışı kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

3.3.1. Araştırmanın Örnekleme

Bir saha araştırması olan bu araştırmanın örnekleme verilere kısa sürede ulaşabilmek amacıyla belirli bir bölgeden elde edilmiştir. Çalışmanın örneklemini Trabzon'da çalışan emniyet teşkilatına mensup polisler oluşturmaktadır Araştırmada rassal olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi araştırmacıların ucuz bir şekilde doğruya en yakın sonuçları elde etmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntem zaman ve maliyet tasarrufu sağlar ve sadece çalışmaya katılmak isteyenler değerlendirilmeye alınır (Arlı, 2018: 6). Bu doğrultuda araştırma kapsamında sadece çalışmaya katılmak isteyenler seçilmiştir.

Çalışmada değerlendirilmeye alınan örneklem sayısı 171 çalışandan oluşmaktadır. Katılımcılara toplam 180 anket formu dağıtılmış bunlardan 9 tanesi eksik veri sebebiyle değerlendirilmeye alınmamıştır.

3.3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. 57 sorudan oluşan anket formları 3 ana bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik özellikleri belirlemeye yönelik 5 adet soru bulunmaktadır. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi ve kurumda çalışma süresidir. Tablo 6 araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre dağılımını göstermektedir.

Anketin ikinci bölümde kişilik özelliklerini belirlemek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından kısa formu geliştirilen bir ölçme aracı olan Beş Faktör Ölçeği (The Big Five Inventory, BFI) kullanılmıştır. Ölçek Evinç (2004), Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) gibi birçok araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek içinde 8'er maddeden oluşan dışadönüklük (örnek ifade: konuşkan) ve duygusal tutarsızlık (örnek ifade: depresif ve hüzünlü), 9'ar maddeden oluşan uyumluluk (örnek ifade: yardımsever ve bencil olmayan) ve sorumluluk (örnek ifade: işini tam yapan), 10 maddeden oluşan yeniliklere açıklık (örnek ifade: orijinal, yeni fikirler üreten) alt ölçekleri olmak üzere toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerde 5'li Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise bilgi uçurma eğilimini belirlemek için Park, Rehg ve Lee tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Sayğan (2011) tarafından güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. 3 alt boyutta ele alınan ölçek, 3 madde dışsal bilgi uçurmayı (örnek ifade: olayı kurum dışındaki kişilerle paylaştım), 3 madde içsel bilgi uçurmayı (örnek ifade: olayı çalıştığım amirime bildirdim) ve 2 madde ise sessizlik (örnek ifade: sessiz kalırdım) boyutunu ifade etmek üzere toplamda 8 maddeden oluşmaktadır. Bilgi uçurma anketinde 2. ifade olan "olayı ilgili yasal mercilere bildiririm" maddesi anketin emniyet teşkilatında doldurulmasından dolayı meslek gereği olarak yanlış uygulamaları bildirecek içsel bir yol olarak değerlendirmeye yol açacağından 2. ifade dışsal bilgi uçurma boyutunda değerlendirilmekten çıkarılmıştır. Ayrıca ölçekte yer alan ifadelerde 5'li Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

Tablo: 6 Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Yaş	N	%
18-30	38	22,2
31-45	84	49,1
46 ve üzeri	49	28,7
Cinsiyet		
Kadın	17	9,9
Erkek	154	90,1
Medeni Durum		
Evli	136	79,5
Bekâr	35	20,5
Öğrenim Durumu		
Orta Okul	3	1,8
Lise	15	8,8
Ön Lisans	53	31,0
Lisans	98	57,3
Yüksek Lisans	2	1,2
Çalışma Süresi		
0-5 yıl	35	20,5
6-10 yıl	18	10,5
11-15 yıl	29	17,0
16-20 yıl	33	19,3
21 yıl ve üzeri	56	32,7

Tablo 6’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %49,1’i 31-45 yaş aralığında, %28,7’si 46 yaş ve üzerinde ve %22,2’si 18-30 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, %90,1’inin erkek, %9,9’unun kadın olduğu görülmektedir. Medeni duruma bakıldığı zaman, %79,5’i evli, %20,5’i ise bekârdır. Eğitim durumu dağılımına bakıldığında, lisans mezunu olanlar %57,3’ü, ön lisans mezunu olanlar %31’i, lise mezunu olanlar %8,8’i, ortaokul mezunu olanlar %1,8’i ve yüksek lisans mezunu olanlar ise %1,2’yi oluşturmaktadır. Son olarak çalışma süresi 0 ile 5 yıl arasında olanlar %20,5’i, 6 ile 10 yıl arasında olanlar %10,5’i, 11 ile 15 yıl arasında olanlar %17,0’ı, 16 ile 20 yıl arasında olanlar %19,3’ü ve 21 yıl ve üzerinde olanlar %32,7’yi oluşturmaktadır.

3.3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışma verileri IBM SPSS Statistics Version 22 programına aktarılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, güvenilirlik analizi, normal dağılıma uygunluk analizi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi ve spearman korelasyon analizi yapılmıştır.

3.4. Güvenilirlik Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Güvenilirlik analizi, bir ölçeğin ölçmek istediği özelliği ne derecede ölçtüğüyle alakalı bir göstergedir. Yani bireylerin ankette verdikleri cevaplar arasındaki değerlerin tutarlı olması anlamına gelmektedir. Dikkat edilmesi gereken nokta anketlerin hemen hemen benzer durumlarda uygulandığında benzer sonuçlar vermesi gerektiğidir. Bunun sebebi ölçeğin ne kadar güvenilir olduğu, ölçek sonunda çıkan sonuçların benzerliğine bağlı olduğudur. Bu çalışmanın güvenilirliğinin test etmek için Cronbach's Alpha testi yapılmıştır (Sayğan, 2011: 90). Tablo 7 ölçeklerle ilgili tanımlayıcı istatistikler ve Cronbach's Alpha değerlerini göstermektedir.

Tablo 7: Ölçek Sorularına Verilen Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach's Alpha Değerleri

Değişken	N	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's Alpha
Dışadönüklük	171	8	3,45	0,65	0,70
Duygusal Tutarsızlık	171	8	2,50	0,69	0,73
Yeniliklere Açıklık	171	10	3,51	0,61	0,76
Uyumluluk	171	9	3,77	0,48	0,49
Sorumluluk	171	9	4,06	0,60	0,75
Dışsal Bilgi Uçurma	171	2	1,72	0,87	0,65
İçsel Bilgi Uçurma	171	3	4,21	0,75	0,79
Sessizlik	171	2	1,48	0,87	0,96

Tablo 7'ye bakıldığında araştırmada yer alan kişilik özelliklerinin boyutları içinde en yüksek ortalamaya sahip boyut 4,06±0,60 ile sorumluluk boyutu olurken, en düşük ortalamaya sahip boyut ise 2,50±0,69 ile duygusal tutarsızlık boyutundadır. Ayrıca dışadönüklük alt boyutunun ortalama değeri 3,45±0,65 iken, yeniliklere açıklık alt boyutunun 3,51±0,61 ve uyumluluk alt boyutunun ortalama değeri 3,77±0,48 olarak tespit edilmiştir.

Bilgi uçurma ölçeğinde yer alan alt boyutlarda ise en yüksek ortalamaya sahip alt boyut 4,21±0,75 ile içsel bilgi uçurma olurken, en düşük ortalamaya sahip alt boyut ise, 1,48±0,87 ile sessizlik boyutundadır. Diğer taraftan dışsal bilgi uçurmaya ait alt boyut ortalaması 1,72±0,87 olmuştur.

Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi sonucunda kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarından biri olan uyumluluk boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,49 çıktığından, araştırmadan çıkarılmıştır ($\alpha > 0,60$). Diğer değişkenlerin iç güvenilirlik katsayıları uyumluluk alt boyutu çıkarıldığında 0,65 ve 0,96 arasında değer almıştır.

3.5. Normallik Analizi

Elde edilen değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığının test edilmesi için Kolmogorov – Smirnov testinden faydalanmıştır. Tablo 8 Kolmogorov - Smirnov testi sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen “p” değerlerinin 0,05’ten büyük olması verilerin normal dağıldığı, 0,05’ten küçük olması verilerin normal dağılmadığı anlamına gelmektedir (Kul, 2014: 12).

Tablo 8: Ölçeğe Verilen Cevaplarla İlgili Kolmogorov - Smirnov Testi Sonuçları

Değişken	Statistic	P
Dışadönüklük	0,092	0,001
Duygusal Tutarsızlık	0,073	0,026
Yeniliklere Açıklık	0,070	0,041
Sorumluluk	0,077	0,016
Dışsal Bilgi Uçurma	0,217	0,000
İçsel Bilgi Uçurma	0,114	0,000
Sessizlik	0,361	0,000

Tablo 8’e göre, kişilik ölçeğiyle ilgili olarak alt boyutlarında normal dağılım analizi sonuçları incelendiğinde; dışadönüklük (K-S: 0,001, $p<0,05$), duygusal tutarsızlık (K-S: 0,026, $p<0,05$), yeniliklere açıklık (K-S: 0,041, $p<0,05$), sorumluluk (K-S: 0,016, $p<0,05$) boyutlarının normal dağılmadığı görülmüştür.

Bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutlarının normal dağılım analiz sonuçları incelendiğinde ise; dışsal bilgi uçurma (K-S: 0,000, $p<0,05$), içsel bilgi uçurma (K-S: 0,000, $p<0,05$), ve sessizlik boyutunun (K-S: 0,000, $p<0,05$) normal dağılmadığı görülmüştür. Dolayısıyla hem kişilik özellikleri hem de bilgi uçurma ölçeğinde yer alan boyutlara ilişkin analizlerde parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

3.6. Demografik Değişkenlerin Bilgi Uçurma Davranışıyla İlişisine Yönelik Analiz Sonuçları

Demografik değişkenlerden yaş, öğrenim düzeyi ve çalışma süresi değişkenleri ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek için Kruskal Wallis H- testi, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Mann Whitney U- testi uygulanmıştır.

Tablo 9: Bilgi Uçurma Davranışının Yaş Grubu Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H- Testi Sonuçları

Değişken	Yaş Grubu	N	Sıra Ortalaması	Kikare	Df	P
Dışsal Bilgi Uçurma	18-30	38	80,53	4,616	2	0,099
	31-45	84	81,90			
	46 ve üzeri	49	98,30			
İçsel Bilgi Uçurma	18-30	38	74,18	4,748	2	0,093
	31-45	84	93,88			
	46 ve üzeri	49	81,65			
Sessizlik	18-30	38	81,63	0,633	2	0,729
	31-45	84	88,16			
	46 ve üzeri	49	85,68			

Tablo 9’da gösterilen Kruskal Wallis H- Testi sonuçlarına göre bilgi uçurma ölçeğinde yer alan alt boyutların yani; dışsal bilgi uçurma içsel bilgi uçurma ve sessizlik alt boyutlarının yaş gruplarına göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 10: Bilgi Uçurma Davranışının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Mann Whitney U- Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Dışsal Bilgi Uçurma	Kadın	17	90,91	1545,50	1225,500	-0,450	0,653
	Erkek	154	85,46	13160,50			
İçsel Bilgi Uçurma	Kadın	17	98,32	1671,50	1099,500	-1,090	0,276
	Erkek	154	84,64	13034,50			
Sessizlik	Kadın	17	101,85	1731,50	1039,500	-1,636	0,102
	Erkek	154	84,25	12974,50			

Tablo 10’de gösterilen Mann Whitney U- testi sonuçlarına göre dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma ve sessizlik alt boyutlarının kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 11: Bilgi Uçurma Davranışının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Mann Whitney U- Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Dışsal Bilgi Uçurma	Evli	136	88,25	12002,00	2074,000	-1,222	0,222
	Bekâr	35	77,26	2704,00			
İçsel Bilgi Uçurma	Evli	136	88,96	12084,50	1991,500	-1,500	0,134
	Bekâr	35	74,90	2621,50			
Sessizlik	Evli	136	86,75	11797,50	2778,500	-0,457	0,648
	Bekâr	35	83,10	2908,50			

Tablo 11’de gösterilen Mann Whitney U- testi sonuçlarına göre bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutları; dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma ve sessizlik alt boyutlarının evli ve bekârlara göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 12: Bilgi Uçurma Davranışının Öğrenim Düzeyi Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Değişken	Öğrenim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Kikare	Df	P
Dışsal Bilgi Uçurma	Lise/Ortaokul	18	86,83	3,976	4	0,409
	Ön Lisans	53	95,99			
	Lisans/Y. Lisans	100	81,22			
İçsel Bilgi Uçurma	Lise/Ortaokul	18	78,00	1,675	4	0,795
	Ön Lisans	53	85,27			
	Lisans/Y. Lisans	100	88,71			
Sessizlik	Lise/Ortaokul	18	102,67	6,893	4	0,142
	Ön Lisans	53	79,10			
	Lisans/Y. Lisans	100	86,72			

Demografik değişkenlerden öğrenim düzeyi ortaokul mezunu (3) olanların sayısı ile yüksek lisans mezunu (2) olanların sayısı 5’ten az olduğu için yüksek lisans mezunu olanlar lisans mezunu olanlarla birlikte ortaokul mezunu olanlar ise lise mezunu olanlarla birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 12’de gösterilen Kruskal Wallis H- testi sonuçlarına göre dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurma ve sessizlik alt boyutlarının tamamının bireylerin öğrenim düzeyleri göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 13: Bilgi Uçurma Davranışının Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Değişken	Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Kikare	Df	P	Post Hoc*
Dışsal Bilgi Uçurma	(1)0-5 yıl	35	81,43	1,955	4	0,744	-
	(2)6-10 yıl	18	76,00				
	(3)11-15 yıl	29	84,81				
	(4)16-20 yıl	33	88,00				
	(5)21 ve üzeri	56	91,51				
İçsel Bilgi Uçurma	(1)0-5 yıl	35	68,87	10,368	4	0,034	1-3
	(2)6-10 yıl	18	94,78				
	(3)11-15 yıl	29	101,38				
	(4)16-20 yıl	33	97,11				
	(5)21 ve üzeri	56	79,38				
Sessizlik	(1)0-5 yıl	35	83,83	2,670	4	0,614	-
	(2)6-10 yıl	18	76,31				
	(3)11-15 yıl	29	95,91				
	(4)16-20 yıl	33	85,18				
	(5)21 ve üzeri	56	85,82				

*Tamhane’s T2

Tablo 13’de gösterilen Kruskal Wallis H- testi sonuçlarına göre bilgi uçurma ölçeğinin alt boyutu olan içsel bilgi uçurma boyutu bireylerin kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Bu farkın hangi yıl aralığında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tamhane’s T2 testi uygulanmıştır. Çalışma sürelerine göre içsel bilgi uçurma alt boyutunda yapılan ikili karşılaştırmalarda, 0-5 yıl aralığı ile 11-15 yıl aralığında çalışan bireyler arasında yapılan karşılaştırmada 11-15 yıl arasında çalışanlar lehine anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p=0,045$). Diğer gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Bilgi uçurmanın diğer alt boyutları olan dışsal bilgi uçurma ($p=0,744$) ve sessizlik ($P=0,614$) alt boyutlarında bireylerin kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

3.7. Bilgi Uçurma ve Kişilik Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında kişilik özellikleri alt boyutları ile bilgi uçurma davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın verileri normal dağılmadığı için Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 14: Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)Dışadönüklük	1						
(2)Duygusal Tutarlılık	-0,290**	1					
(3)Yeniliklere Açıklık	0,509**	-0,297**	1				
(4)Sorumluluk	0,451**	-0,510**	0,458**	1			
(5)Dışsal Bilgi Uçurma	-0,237**	0,105	-0,216**	-0,426**	1		
(6)İçsel Bilgi Uçurma	0,073	-0,036	0,207**	0,174*	-0,119	1	
(7)Sessizlik	-0,127	-0,017	-0,126	-0,260**	0,247**	-0,398**	1

** $p<0,01$ * $p<0,05$

Tablo 14’de gösterilen Spearman korelasyon analizi sonucunda; dışadönüklük alt boyutu ile dışsal bilgi uçurma alt boyutu arasında -0,237 değerinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$). Yeniliklere açıklık alt boyutu ile dışsal bilgi uçurma alt boyutu arasında -0,216 değerinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$). Yeniliklere açıklık alt boyutu ile içsel bilgi uçurma arasında 0,207 değerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

Sorumluluk alt boyutu ile dışsal bilgi uçurma alt boyutu arasında -0,426 değerinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$). Sorumluluk alt boyutu ile içsel bilgi uçurma arasında 0,174 değerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Sorumluluk alt boyutu ile sessizlik alt boyutunda ise -0,260 değerinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırma, çalışanların kişilik özellikleri ve demografik değişkenler ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılmıştır. Tablo 15’de gösterildiği gibi kişilik özelliği ve demografik değişkenler ile bilgi uçurma davranışı arasında kurulan hipotezlerin sonuçları şu şekildedir:

Tablo 15: Hipotez Testlerine İlişkin Sonuç Tablosu

HİPOTEZLER	SONUÇ
H ₁ : Dışadönüklük kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H ₂ : Duygusal Tutarsızlık kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H ₃ : Yeniliklere Açıklık kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H ₄ : Uyumluluk kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H ₅ : Sorumluluk kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H ₆ : Bilgi uçurma davranışı yaşa göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₇ : Bilgi uçurma davranışı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₈ : Bilgi uçurma davranışı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₉ : Bilgi uçurma davranışı öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₀ : Bilgi uçurma davranışı kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	KABUL

Yapılan analiz sonuçlarına göre, dışadönüklük kişilik özelliği dışsal bilgi uçurma alt boyutunu negatif yönde etkilemektedir. Ayrıca dışadönüklük ile bilgi uçurmanın diğer alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı ilişki saptanamamıştır. Bu sonuca göre, H₁: “Dışadönüklük kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, duygusal tutarsızlık kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuca göre, H₂: “Duygusal Tutarsızlık kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ret edilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, yeniliklere açıklık kişilik özelliği dışsal bilgi uçurma alt boyutu ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahipken, içsel bilgi uçurma alt boyutu ile de pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Yani yeniliklere açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler içsel bilgi uçurma davranışında bulunurken, dışsal bilgi uçurma davranışında bulunmadıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yeniliklere açıklık ile bilgi uçurma alt boyutu olan sessiz kalma arasında

herhangi bir anlamlı ilişki saptanmamıştır. Bu sonuca göre, H₃: “Yeniliklere Açıklık kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Çalışmada kişilik özelliklerinden olan uyumluluk alt boyutu bireyler tarafından olumsuz algılandığı ve güvenilirlik katsayısı düşük çıktığından araştırmamıza dâhil edilmemiştir. Bu nedenle H₄: “Uyumluluk kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi herhangi bir şekilde test edilememiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, sorumluluk kişilik özelliği ile dışsal bilgi uçurma ve sessizlik alt boyutları arasında negatif, içsel bilgi uçurma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler dışsal bilgi uçurma davranışında bulunmaz ve sessiz kalmazken, içsel bilgi uçurma davranışında buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, H₅: “Sorumluluk kişilik özelliği ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Literatüre bakıldığında, kişilik özellikleri ile bilgi uçurma arasında ilişkinin incelenmesine yönelik doğrudan ya da dolaylı çok az araştırmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda; Çetinel (2018), dışadönük, uyumlu, sorumlu ve yeniliklere açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireylerin içsel bilgi uçurma davranışında bulunduğunu, dışadönük, sorumlu ve uyumlu kişilik özelliğine sahip bireylerin ise, yanlış davranışları ortaya çıkarmada sessiz kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Arslan ve Kayalar (2017), ise kişisel özellikler ile bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığını tespit etmiştir.

Araştırmada bilgi uçurma davranışının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip gösterilmediği de incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarında, yaş değişkenine göre bilgi uçurma davranışının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, H₆: “Bilgi uçurma davranışı yaşa göre farklılık göstermektedir” hipotezi ret edilmiştir.

Literatüre bakıldığında, demografik faktörlerden yaş değişkeni ile bilgi uçurma arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda; Çetinel (2018), yaş arttıkça dışsal bilgi uçurma eğilimin arttığını çalışmasında gözlemlemiştir. Brennan ve Kelly (2007), 25 yaş üstü stajyerlerde bilgi uçurma davranışında bulunma eğiliminin daha az olduğu sonucunu tespit etmişlerdir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeninin bilgi uçurma davranışında bulunmada herhangi bir farklılığa sebep olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, H₇: “Bilgi uçurma davranışı cinsiyete göre farklılık göstermektedir” hipotezi ret edilmiştir.

Literatüre bakıldığında, cinsiyet değişkeni ile bilgi uçurma davranışı arasında ilişkinin belirlenmesine yönelik araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), erkeklerin kadınlara nazaran daha fazla bilgi uçurma davranışında bulunduğu sonucuna varmıştır. Çetinel (2018), kadınların erkeklere göre daha fazla sessiz kalma davranışında bulunduğunu tespit etmiştir. Celep ve Konaklı (2012), kadınların erkeklere nazaran daha fazla bilgi uçurma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz (2015), yaptığı çalışmada kadın girişimcilerin bilgi uçurma davranışında bulunma eğilimi kamu sektöründeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarında, medeni durum değişkenine göre bilgi uçurma davranışının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, H₈: “Bilgi uçurma davranışı medeni duruma göre farklılık göstermektedir”, hipotezi ret edilmiştir.

Literatüre bakıldığında, medeni durum ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada; Çetinel (2018), bekârların evlilere göre daha fazla dışsal bilgi uçurma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarında, öğrenim düzeyine göre bilgi uçurma davranışının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, H₉: “Bilgi uçurma davranışı öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir” hipotezleri ret edilmiştir.

Literatüre bakıldığında, öğrenim düzeyi ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda; Brennan ve Kelly (2007), eğitim düzeyinin artmasının bilgi uçurmayı artırdığını tespit etmiştir. Baltacı (2016), eğitim seviyesi arttıkça bilgi uçurmanın arttığı, içsel bilgi uçurmanın üst yönetime ve iş arkadaşlarına yapılırken, dışsal bilgi uçurmanın aileye bildirildiği sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarında, bilgi uçurma davranışının kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Kurumda çalışma süresi sadece içsel bilgi uçurma davranışına göre farklılık göstermektedir. Diğer alt boyutlar arasında herhangi bir farklılığa yol açmamaktadır. Çalışma süresi 11-15 yıl olanlar ile 0-5 yıl olanlar arasında yapılan ikili karşılaştırmada 11-15 yıl arasında çalışanların daha fazla içsel bilgi uçurma davranışında buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuca göre, H₁₀: “Bilgi uçurma davranışı kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Literatüre bakıldığında, kurumda çalışma süresi ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda; Gökçe (2013), kurumda çalışma süresi arttıkça bilgi uçurma eğiliminin arttığını çalışmada tespit

etmiştir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), ise kurumda çalışma süresi fazla olanların daha az bilgi uçurma davranışında bulunacağı sonucunu ulaşmışlardır.

Genel olarak analiz sonuçlarına yönelik bir değerlendirme yapılacak olursa; kişilik özellikleri ile bilgi uçurma arasında bir ilişki olduğu, özellikle de içsel bilgi uçurma ile kişilik arasında bir ilişkinin mevcut olduğu görülmektedir. Bu durum örgüt içinde etik-dışı ve yasa-dışı bir eylemin olması durumunda bireylerin ilk olarak bunu örgüt içinde çözmeleri gerektiğini düşünmesinden kaynaklanmaktadır. Sorumlu kişilik özelliğine sahip olan bireylerin içsel bilgi uçurma eyleminde bulunması, hem dışsal bilgi uçurma davranışından kaçınmaları hem de sessiz kalmamaları bu bireylerin kurum için ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir. Aynı zamanda yeniliklere açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler hem içsel bilgi uçurma davranışında bulunurken hem de dışsal bilgi uçurma davranışından kaçınmaktadırlar. Bunun için bireylere daha çok sorumluluk yüklenmeli, yeni durumlara, olgulara karşı açık hale getirilmeli ya da emniyet teşkilatına daha ilk girişte yapılan mülakatlarda sorumluluk ve yeniliklere açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler ön elemelerden tespit edilerek teşkilata kazandırılmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Ahmad, Syahrul Ahmar (2011), **Internal Whistleblowing Intentions: Influence Of Internal Auditors' Demographic And Individual Factors**, Doktora Tezi, Edith Cowan Universty.
- Aktan, Coşkun Can (2006), “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”, **Mercek Dergisi**, 1-13.
- Aktan, Coşkun Can ve Hasan, Tutar (2006), **Organizasyonlarda Kurallar ve Kurumlar: Kurumsal Kültür içinde**, Sermaye Piyasası Kurulu Yayını, Ankara.
- Alp, Mustafa (2014), “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ nin Heinisch/Almanya kararı ışığında whistleblowing (işçinin ifşa ve ihbarı) ve iş ilişkisinde ifade özgürlüğü” **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, (15), 385-422.
- Allık, Jüri ve Mccrae Robert (2004), “Toward a Geography Of Personality Traits: Patterns Of Profiles Across 36 Cultures”, **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 35(1), 13-28.
- Arlı, Nuran Bayram (2018), **Betimsel İstatistik**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Arslan, Elif Türkan ve Kayalar, Murat. (2017), “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 19 (32), 15-26.
- Aslan, Zenzem (2016), **Kişilik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ufuk (2002-2003), “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 79-100.
- Aytaç, Serpil (2001), “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 3(1), <https://www.isguc.org/?p=article&id=96&cilt=3&sayi=1&yil=2001>, (26.12.2018).
- Bacanlı, Hasan (2011), **Eğitim psikolojisi**, 17. Baskı, Pegem Akademi Yayını, Ankara.
- Bakar, Şaban (2012), **Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Bursa, Uludağ Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Baltacı, Ali (2016), **Maarif Müfettişleri İle İlk ve Ortaokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Bilgi Uçurma Davranışına İlişkin Görüşleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Barrick, Murray ve Mount, Micheal (1991), “The Big Five Personality Dimensions And Job Performance: A Meta Analysis”, **Personnel Psychology**, 44(1), 1-26.
- Başaran, İbrahim Ethem (2008), **Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü**, Ekinoks Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- Başol, Oğuz ve Karatuna, Işıl (2015), “Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 37(2), 153-170.
- Bayrakçı, Eylem (2016), **Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre İfşa Davranışının Nitel Araştırma İle İncelenmesi: Isparta İli Örneği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bernard, Gregory (2012), **Whistleblowing in A Wikileaks World: A Model for Responsible Disclosure in Homeland Security**, Yüksek Lisans Tezi, University of Maryland.
- Bono, Joyce vd. (2002), “The Role of Personality in Task and Relationship Conflict”, **Journal of Personality**, 70(3), 311-344.
- Bouville, Mathieu (2008), “Whistle-Blowing and Morality”, **Journal of Business Ethics**, 81(3), 579-585.
- Bowie, Norman (1982), **Blowing the Whistle and Other Why be Moral Questions?**, Business Ethics, New Jersey.
- Bozkurt, Öznur (2006), Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 1(2), 93-111.
- Brennan, Niamh ve Kelly, John (2007) “A Study Of Whistleblowing Among Trainee Auditors”, **The British Accounting Review**, (39), 61–87.
- Brown, Alexander Jonathan (2008), **Whistleblowing In The Australian Public Sector**, Anue Press, Australia.
- Buchanan, David ve Huczynski, Andrzej (1997), **Organizational Behaviour.An Introductory Text**, 3rd Edition, Prentice Hall International, United Kingdom.
- Burger, Jerry (2006), **Kişilik**, (Çeviren: İnan Deniz, Erguvan Sarioğlu), 1. Baskı, Kaktüs Yayınları, İstanbul.

- Celep, Cevat ve Konaklı, Tuğba (2012), “Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki”, **E-International Journal of Educational Research**, 3(4), 65-88.
- Cemaloğlu, Necati ve Akyürek, Muhammet İbrahim (2017), “Örgütlerde Whistleblowing(Bilgi Uçurma), **Turkish Journal of Educational Studies**, 4(3), 123-142.
- Chiu, Randy (2003), “Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control”, **Journal of Business Ethics**, 43(1/2), 65-74.
- Cho, Yoon.Jik ve Song, Hyun Jin. (2015), “Determinants of Whistleblowing Within Government Agencies”. **Public Personnel Management**, 44(4), 450– 472.
- Cooper, Christopher (2013), “The Big Five Personality Factors and Mass Politics”, **Journal of Applied Social Psychology**, 43(1), 68-82.
- Corey, Gerald (2009), **Transactional Analysis**, 8th Edition, WebTutor Theory And Practice Of Counseling and Psychotherapy, United States Of America.
- Çetin, Nesrin Gökben ve Beceren, Ertan (2007), “Lider Kişilik: Gandhi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3(5), 110-132.
- Çetinel, Makbule Hürmet (2018), **Çalışanın Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü**, Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiğdem, Serpil (2013), “Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1, 93-110.
- Dasgupta, Siddhartha ve Keshewani, Ankit (2010), “Whistleblowing: A Survey of Literature”, **The IUP Journal of Corporate Governance**, 9(4), 3-4.
- Dede, Bahar (2009), **Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirci, Kemal vd. (2009), “Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Kişisel Tacize (Mobbing) Etkileri: Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Journal of Azerbaijani Studies**, 13-39.
- Demirtaş, Özgür (2014), “İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 43(1), 136-156.
- Dilek, Yaprak ve Taşkıran, Erkan (2016), “Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 7(13), 402-434.

- Durna, Ufuk (2005), “A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 19(1), 275-290.
- Eaton, Tim ve Akers, Micheal (2007), “Whistleblowing and Good Governance”, **The CPA Journal**, 77(6), 66-71.
- Erdoğan, İlhan (1994), **İşletmelerde Davranış**, 4.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım Anonim Şirketi, İstanbul.
- Eren, Erol (2001), **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**, 7. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım Anonim Şirketi, İstanbul.
- Eroğlu, Feyzullah (2011), **Davranış bilimleri**, 11. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım Anonim Şirketi, İstanbul.
- Esen, Emel ve Kaplan, Hasan (2012), “İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14(2), 33-52.
- Evinç, Şükran Gülin (2004), **Maternal Personality Characteristics, Affective State, and Psychopathology İn Relation to Children’s Attention Deficit and Hyperactivity Disorder and Comorbid Symptoms**, Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fettahlıoğlu, Ömer Okan ve Demir Sevda (2014), “Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri”, **Akademik Bakış Dergisi**, 45, 1-26.
- Geçtan, Engin (1990), “Erich Fromm ve İnsancı Psikoloji”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 23(1), 120-129.
- Genç, Esra (2017), **Whistleblowing Yazınından Bir Kesit İncelemesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, Asiye Toker (2013), Relationship Between Whistleblowing And Job Satisfaction And Organizational Loyalty At Schools In Turkey”, **Educational Research and Reviews**, 8(14), 1186-1197.
- Gerçek, Hasan (2005), “Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi”, **Madencilik Dergisi**, 44(4), 29-38.
- Greenberg, Jerald (1999), **Managing Behavior in Organizations**, 2th Edition, Prentice Hall New Jersey.
- Güçlü, Nezahat (2001), “Stres Yönetimi”, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 21(1), 91-109.

- Gürses, İbrahim ve Kılavuz, Mehmet Akif (2011), “Erikson’un Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri Teorisi Açısından Kuşaklararası Din Eğitimi ve İletişiminin Önemi”, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 20(2), 153-166.
- Güvenç, Kübra (2017), **Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşmenin İhbar Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Bir Araştırma**, Aksaray Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güvercin, Şengül Derya (2016), **Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma Süreci ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri**, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hellriegel, Don vd. (1992), **Organizational Behavior**, 6th Edition, West Publication Company, New York.
- İbrahimoglu, Nurettin (2008), **Kişilik Özellikleri Açısından Örgüt-Kariyer Bağlılık Düzeyini Artırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Örgüt Geliştirme Modeli**, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jensen, Vernon. (1987), “Ethical Tension Points in Whistleblowing”, **Journal of Business Ethics**, 6(4), 321-329.
- John, Oliver vd. (1991), **The Big Five Inventory**, Institute of Personality and Social Research, University of California, California.
- Jubb, Peter (1999), “Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation”, **Journal of Business Ethics**, 21, 67-94.
- Kaptein, Muel (2011). “From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing”, **Journal of Business Ethics**, 98(3), 513-530.
- Karadal, Himmet vd. (2016), **Personel Güçlendirmenin İhbarcılığa Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma**, 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Karalar, Rıdvan vd. (2006), “Tüketici Davranışları”, **Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları**, 1, 110-112.
- Kavkalı, Zeynep (2018), **Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama**, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Keenan, John (1990), "Upper-Level Managers and Whistleblowing: Determinants of Perceptions of Company Encouragement and Information About Where to Blow the Whistle", **Journal of Business and Psychology**, 5(2), 223-235.
- Kraus, Micheal ve Keltner, Dacher (2013), "Social Class Rank, Essentialism, and Punitive Judgment", **Journal of Personality and Social Psychology**, 105(2), 1-16.
- Kolb, Lawrence ve Brodie, Keith (1982), **Modern Clinical Psychiatry**, 10th Edition, W.B. Saunders Company, Philadelphia.
- Kul, Seval (2014), "Plevra Bülteni-Bulletin of Pleura", **Türk Toraks Derneği Dergisi**, 8(1), 11-13.
- Lewis, David vd. (2001), "Whistleblowing at Work: The Results of a Survey of Procedures in Further and Higher Education", **Education and the Law**, 13(3), 215-225.
- Lindblom, Lars (2007), "Dissolving The Moral Dilemma of whistleblowing", **Journal of Business Ethics**, 76, 413-426.
- Mesmer-Magnus, Jessica ve Viswesvaran, Chockalingam (2005), "Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation", **Journal of Business Ethics**, 62(3), 277-297.
- Mercan, Nuray vd. (2012), "Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4(2), 167-176.
- Miceli, Marcia ve Near, Janet (1992), **Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees**, Lexington, New York.
- Nayır, Dilek Zamantılı (2012), **Kurumsal Etik ve Whistleblowing**, Pozitif Yayıncılık, İstanbul.
- Near Janet ve Miceli Marcia (1985a), "Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Decisions Associated with Whistle-Blowing", **Personnel Psychology**, 1(38), 525-544.
- _____ (1985b), "Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing", **Journal of Business Ethics**, 4, 1-16.
- Near, Janet vd. (2004), "Does Type of Wrongdoing Affect the WhistleBlowing Process?", **Business Ethics Quarterly**, 14(2), 219-242.
- Onaran, Oğuz (1971), **Örgütlerde Karar Verme**, Ankara Üniversitesi SBF Yayını, Ankara.
- Ötken, Ayşe Begüm ve Cenkçi, Tuna (2013), "Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", **Öneri Dergisi**, 10(39), 41-51.
- Özdemir, Lütfiye (2016), "Kişilik Özelliklerinin Bir Girişimcilik Boyutu Olan Denetim Odağı Üzerindeki Etkisi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 17(2), 131-149.

- Özdemir, Nurten Ebru (2015), **Whistleblowing (Bilgi İfşasının) Örgütsel Güvene Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, Osman vd. (2012), “Kişilik Gelişimi”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry**, 4(4), 566-589.
- Özkalp, Enver ve Kırel, Ayşe Çiğdem (2001), **Örgütsel Davranış**, ETAM Anonim Şirketi Matbaa Tesisleri, Eskişehir.
- Özkalp, Enver vd. (2013), **Örgütsel Davranış**, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını, Eskişehir.
- Özler, Derya Ergun vd. (2011), “Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing Etik İlişkisi”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(2), 169-194.
- Özsoy, Emrah (2013), **A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisan Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özsoy, Emrah ve Yıldız, Gültekin (2013), “Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması”, **İşletme Bilimi Dergisi**, 1(2), 1-12.
- Parikh, Margie, ve Gupta, Rajen (2010), **Organizational Behaviour**, Tata Mcgraw-Hill Education, New York.
- Park, Heungsik vd. (2005), “Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study Study of South Korean Public Employees”, **Journal of Business Ethics**, 58, 387-403.
- Park, Heungsik vd. (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(4), 929-939.
- Parlak, Özlem ve Sazkaya, Merve Koçoğlu (2018), “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi”, **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 8(1), 149-165.
- Pehlivanlı, Davut (2011), “Türkiye’de Suistimal, Etik Kurallara Uyumsuzluklar”, http://www.asildenetim.com/images2/etik_kurallara_uyumsuzluklar_turkiyede_suiistimal.pdf, (13.11.2018).
- Pelit, Elbeyi vd. (2010), “Turizm Sektöründeki İş Görenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2(1), 9-16.
- Robbins, Stephen ve Judge, Timothy (2012), **Örgütsel Davranış**, (Çeviren: İnci Erdem), 14. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara.

- Rothschild, Joyce ve Terance Miethe (1994), "Whistleblowing as resistance in modern work organizations: The politics of revealing organizational deception and abuse", **Resistance and power in organizations**, 252-273.
- Rothwell, Gary ve Baldwin, Norman (2006), "Ethical Climate Theory, Whistle-blowing, and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia", **Journal of Business Ethics**, 70, 341-361.
- Sağlam, Uğraş (2017), **Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Örgütsel Değişime Olan Etkileri: Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarı, Seda (2011), **Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektörü Antalya Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saygan, Sahra (2011), **Whistleblowing ve Örgütsel Etik İkilemi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saygan, Sahra ve Bedük, Aykut (2013), "Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 28(1), 1-23.
- Schermerhorn, John vd. (1994), **Managing Organizational Behavior**, 5th Edition, Jhon Wiley ve Sons Inc, United States Of America.
- Schultz, Duane ve Schultz, Sydney Ellen (2015), **Theories Of Personality**, 11th Edition, Cengage Learning, Boston.
- Seifert, Deborah. Lynn. (2006), **The Influence of Organizational Justice on The Perceived Likelihood Of WhistleBlowing**, Doktora Tezi, Washington State University.
- Seviniş, Seda (2017), **Yetişkinlerde Sosyal Ağ Kullanımının Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle İlişkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sims, Randi ve Keenan, John (1998), "Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables", **Journal of Business Ethics**, 17(4), 411-421.
- Solomon, Carol (2003), "Transactional Analysis Theory The Basics", **Transactional Analysis Journal**, 33(1), 15-22.
- Soysal, Abdullah (2008), "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması Ankara", **Çimento İşverenler Dergisi**, 1(22), 1-19.
- Sümer, Nebi vd. (2005), "Big Five Personality Traits As The Distal Predictors Of Road Accident Involvement. Underwood", **Traffic and Transport Psychology**, 215-227.
- Şenturan, Şermin (2014), **Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış**, Beta Yayınevi, İstanbul.

- Şimşek, Özlem (2006), **İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tanör, Bülent ve Yüzbaşıoğlu, Necmi (2001), **1982 Anayasasına göre Türk Anayasa Hukuku**, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Taş, Fatma ve Antalyalı, Ömer Lütfi (2015), “Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları”, **MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2(3), 1.
- Taşpınar, Oğuz ve Temeloğlu, Erdem (2016), “Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(46), 840-849.
- Tatlılıoğlu, Kasım (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenler Göre İncelenmesi”, **Tarih Okulu Dergisi**, 7(18), 939-971.
- Tavakoli, Assad vd. (2003), “Culture and whistleblowing an empirical study of croatian and united states managers utilizng hofstede’s cultural dimensions”, **Journal of Business Ethics**, 43, 49-64.
- Taylor, Eileen ve Curtis, Mary (2013), “Whistleblowing in Audit Firms: Organizational Response and Power Distance”, **Behavioral Research In Accounting**, 25(2), 21-43.
- Timurtaş, Meral (2018), **Hastanelerde Örgüt Kültürü ile Bilgi İfşası İlişkisinin Değerlendirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Türkel, Asuman Uluçınar (1992), **İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hâkim Kişilik Faktörleri İle Yönetmel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama**, Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Döner Sermaye İşletme Matbaası, İstanbul.
- Triandis, Harry ve Suh, Eunkook (2002), “Cultural Influences On Personality”, **Annual Reviews of Psychol**, 53, 133-160.
- Yeni Türk Ceza Kanunu (2004), **Yeni Gün Haber Ajansı Basın Ve Yayıncılık AŞ**, 5237, 26.09.2004.
- Usal, Alparslan ve Kuşluvan, Zeynep (2000), **Davranış Bilimleri**, 1. Baskı, Barış Yayınları Fakülteleri Kitabevi, İzmir.
- Uyar, Süleyman ve Yelgen, Esin (2015), “Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13(1), 85-106.
- Vandekerckhove, Wim ve Commers, Ronald (2004), “Whistleblowing and rational loyalty”, **Journal of Business Ethics**, 53, 225-233.

- Vermeren, Patrick (2006), “The Undesired Popularity Of Typologies And Other ‘Jung’”, **Series: Myths and Hypes In I/ O Psychology**, 1-28.
- Yılmaz, Emel Güler (2009), “Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing”, **Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 6, 1-32.
- Yılmaz, Nihal (2015), **Kadın Girişimciliğinde Yönetsel Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yürür, Senay ve Nart, Sima (2016), “Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?”, **Amme İdaresi Dergisi**, 49(3), 117-148.
- Zhang, Julia vd. (2009), “On Whistleblowing Judgment and Intention”, **Journal of Managerial Psychology**, 24(7), 627-649.
- Zhang, Li-Fang (2002), “Thinking Styles and the Big Five Personality Traits”, **Educational Psychology**, 22(1), 17-31.



EKLER

ANKET FORMU

Sayın ilgili, bu çalışma tamamen akademik amaçlıdır. Araştırmadan elde edilecek sonuçlar Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü Çalışma Psikolojisi ana bilim dalında kullanılacaktır. Ankete verilen cevaplarda kesinlikle kimlik bilgileri kullanılmayacaktır. Gönderilecek cevaplar mutlaka gizli tutulacaktır.

Çalışmanın daha sağlıklı yürüyebilmesi vereceğiniz cevapların samimiyetine bağlıdır. İş birliğiniz ve samimiyetiniz için teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi Mükrem Ilgıt Aksu

Demografik Bilgilerinize Uygun Olarak Aşağıdaki Sorulara Cevap Veriniz.

Yaşınız:

Cinsiyet: Kadın: (...) Erkek: (...)

Medeni Durum: Evli: (...) Bekâr: (...)

Öğrenim Düzeyi: Orta Okul: (...) Lise: (...) Ön lisans: (...) Lisans: (...)

Yüksek Lisans: (...)

Kurumda Çalışma Süreniz:

<i>Aşağıda sizi tanımlamaya çalışan birtakım özellikler yer almaktadır. Bu özellikleri kendimi biri olarak görüyorum cümlesindeki boşluğu tamamlamaktadır. Özelliklerden hangisinin sizi tanımladığına göre uygun derecelendirme seçeneklerinden yararlanarak işaretleme yapınız.</i>	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Konuşkan	1	2	3	4	5
2. Başkalarında hata arayan	1	2	3	4	5
3. İşini tam yapan	1	2	3	4	5
4. Depresif ve hüzünlü	1	2	3	4	5
5. Orijinal, yeni fikirler üreten	1	2	3	4	5
6. Ketum/vakur/mesafeli	1	2	3	4	5
7. Yardımsever ve bencil olmayan	1	2	3	4	5
8. Biraz umursamaz/özensiz	1	2	3	4	5
9. Rahat, stresle kolay baş eden	1	2	3	4	5
10. Birçok değişik konulara meraklı	1	2	3	4	5
11. Enerji dolu	1	2	3	4	5
12. Başkalarıyla sürekli didişen	1	2	3	4	5
13. Güvenilir bir çalışan	1	2	3	4	5
14. Gergin olabilen	1	2	3	4	5
15. Maharetli, derin düşünen	1	2	3	4	5
16. Heyecan ve coşku yaratabilen	1	2	3	4	5
17. Bağışlayıcı bir yapıya sahip	1	2	3	4	5
18. Düzensiz olma eğiliminde	1	2	3	4	5
19. Çok endişelenen	1	2	3	4	5
20. Hayal gücü yüksek	1	2	3	4	5
21. Sessiz bir yapıda	1	2	3	4	5
22. Genellikle başkalarına güvenen	1	2	3	4	5
23. Tembelliğe meyilli	1	2	3	4	5
24. Duygusal açıdan dengeli, keyfi kaçmayan	1	2	3	4	5
25. Keşfeden, icat eden, yaratıcı	1	2	3	4	5
26. Atılgan/girişken bir kişiliğe sahip	1	2	3	4	5
27. Soğuk ve kayıtsız olabilen	1	2	3	4	5
28. Görevi tamamlanıncaya kadar vazgeçmemek	1	2	3	4	5
29. Dakikası dakikasına uymayan	1	2	3	4	5
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren	1	2	3	4	5
31. Bazen utangaç, çekingen olan	1	2	3	4	5
32. Herkese karşı saygılı ve nazik olan	1	2	3	4	5
33. İşleri verimli yapan	1	2	3	4	5
34. Gergin durumlarda sakin kalabilen	1	2	3	4	5
35. Rutin işleri yapmayı tercih eden	1	2	3	4	5
36. Sosyal, girişken	1	2	3	4	5
37. Zaman zaman başkalarına karşı kabalaşan	1	2	3	4	5
38. Planlar yapan ve bunları takip eden	1	2	3	4	5
39. Kolayca sinirlenen	1	2	3	4	5
40. Düşünmeyi seven ve fikirlerle oynayan	1	2	3	4	5
41. Sanata ilgisi çok az olan	1	2	3	4	5
42. Başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanan	1	2	3	4	5
43. Kolaylıkla dikkati dağılan	1	2	3	4	5
44. Sanat, müzik, edebiyat konusunda çok bilgili	1	2	3	4	5

<i>Çalıştığınız kurumda yanlış yapıldığına inandığınız, yasa dışı ya da etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerle karşılaştınız ne yaparsınız?</i>	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaştım.	1	2	3	4	5
2.Olayı ilgili yasal mercilere bildirdim.	1	2	3	4	5
3.Olayı kamuoyuna açıklarım.	1	2	3	4	5
4.Olayı bağlı çalıştığım amirime iletirdim.	1	2	3	4	5
5.Olayı üst yönetime iletirdim.	1	2	3	4	5
6.Kurum içi kanalları kullanarak olayı bildirdim.	1	2	3	4	5
7.Sessiz kalırdım.	1	2	3	4	5
8.Görmezden gelirdim.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

Mükrem Ilgıt AKSU, 21.10.1992 tarihinde Trabzon ili Çarşıbaşı ilçesinde doğdu. 2006 yılında Yunus Emre İlköğretim Okulu'nu; 2010 yılında Yunus Emre Lisesi'ni; 2015 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nü bitirdi. 2015 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans programına başladı. 2018 yılında Polis Akademisi'ni bitirdi. Yazar, halen Vakfıkebir İlçe Emniyet Müdürlüğünde Komiser Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

AKSU, bekâr olup İngilizce bilmektedir.