



A RESEARCH ON THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE EFFECT OF EMPOWERMENT ON WHISTLEBLOWING

Himmet KARADAL*, Turgut Emre AKYAZI**, Gözde SUNMAN***, Kübra GÜVENÇ****, Mehmet Fatih KOCA*****

Aksaray University, Aksaray, Turkey*, Aksaray University, Aksaray, Turkey**, Aksaray University, Aksaray, Turkey***, Aksaray University, Aksaray, Turkey****, Aksaray University, Aksaray, Turkey*****

E-mail:hkaradal@gmail.com*, emreakyazi@aksaray.edu.tr **, gozdesunman@gmail.com***, kubraguvenç.kbgv@gmail.com****, fatihkoca_38@yahoo.com*****

Copyright © 2016 Himmet KARADAL, Turgut Emre AKYAZI, Gözde SUNMAN, Kübra GÜVENÇ, Mehmet Fatih KOCA. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

In today's knowledge society, organizations that are aware of the importance of human resources and are able to manage it effectively are more likely to have competitive advantage against their opponents. Empowerment is defined as "the development of feeling of self-efficacy in employees through determining the factors that cause the feeling of weakness and eliminating that feeling by organizational practices intended to strengthen the feeling of efficacy (Conger and Kanungo, 1988: 471). Besides, the employees are able to undertake responsibility and authorization related to the specific duties and feel the freedom to make their own decisions regarding the job. Hence, an employee with high organization commitment will have a happier and more peaceful work environment and work for the organization's interests, and therefore s/he will be proud of being a member of that organization (Doğan and Demiral, 2009: 47). Likewise, employees with high organization commitment are expected not to avoid conveying unethical actions to their superiors in order to protect organizational interests. In this respect, the purpose of this study is to determine whether empowerment and organizational commitment has an effect on employees' whistleblowing behavior. The literature review has revealed that there is plenty of research on empowerment and organizational commitment. However, no studies that elaborate on the moderating effect of organizational commitment on the relationship between empowerment and whistleblowing have been found in the literature. Consequently, this study is expected to contribute to relevant literature. The data of the study were obtained from a firm that operates in the food sector and is located in Nevşehir Organized Industrial Site. The firm currently employs 340 people. The findings of the study revealed that empowerment has a positive and meaningful effect on whistleblowing behavior ($R = 0,403$, $p = 0,000$). In addition, it was also found out that organizational commitment has a moderating role on the relationship between empowerment and whistleblowing.

Keywords: Empowerment, Organizational Commitment, Whistleblowing, Moderation, Organized Industrial Zone

JEL: D23, M10

PERSONEL GÜÇLENDİRMENİN İHBARCILIĞA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Günümüz bilgi toplumunda, insan kaynaklarının öneminin bilincinde olup onu en iyi şekilde yöneten ve geliştiren örgütlerin rakiplerine üstünlük sağlama şansının daha yüksek olacağı açıktır. Personel güçlendirme "güçsüzlük duygusunu besleyen unsurların belirlenmesi ve o unsurların yeterlik duygusunu güçlendirmeye yönelik örgütsel uygulamalar yoluyla ortadan kaldırılması sonucunda işgörenlerde öz yeterlik duygusunun geliştirilmesi süreci" olarak tanımlanmaktadır (Conger ve Kanungo, 1988: 471). Ayrıca, personel güçlendirme ile işgören görevle ilgili sorumluluk ve yetki üstlenerek, kendi işi ile ilgili kararlar alabilme özgürlüğüne sahip olabilmektedir. Bu durum örgütte çalışanın etkinliğinin artmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığa



sahip olan bir çalışan örgütte daha mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamına sahip olacağı için örgüt yararına çalışarak, örgütün üyesi olmaktan da gurur duyacaktır (Doğan ve Demiral, 2009: 47). Nitekim örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin, örgütün çıkarlarını korumak amacı ile üstlerine etik dışı olayları iletmekten de kaçınmaması gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık kavramlarının çalışanların ihbarcılığı (whistleblowing) üzerinde etkisinin olup olmadığını analiz etmektir. Yapılan alan yazın taramasında personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık kavramları üzerine birçok çalışma bulunmakla birlikte, bu kavramların ihbar davranışı ile ilişkisini inceleyen çalışmaların kısıtlı olduğu tespit edilmiştir. Personel güçlendirmenin ihbar davranışına etkisinde, örgütsel bağlılığın aracılık rolünü ele alan çalışmaya yazında rastlanamamıştır. Dolayısıyla, bu çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın verileri Nevşehir ili Organize Sanayi Bölgesi'nde gıda sektöründe faaliyet gösteren 340 çalışana sahip bir işletmeden elde edilmiştir. Çalışma sonucunda, personel güçlendirmenin ihbar davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($R= 0,403$, $p= 0,000$). Ayrıca, personel güçlendirme ile ihbarcılık arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracılık rolü bulunduğu da çalışma bulguları arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Personel Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık, İhbarcılık, Aracılık, OSB

1. Giriş

Günümüzde işletmeler yoğun rekabet ortamında başarılı olabilmek amacıyla yeni yönetim yaklaşımlarına yönelme arayışına girmektedirler. İşletmeler için önemli bir değişken haline gelen ve çalışanlardan etkili bir biçimde yararlanılması amacıyla kullanılan yeni yönetim tekniklerinden birisi de personel güçlendirmedir (Conger ve Kanongo, 1988: 475). Personel güçlendirme sayesinde çalışanlar örgütte kendilerini işin sahibi konumunda hissederek rahat bir ortam içerisinde, kişisel yetenek ve yaratıcılıklarını kullanmaları mümkün hale gelecektir. Personeler iş ile ilgili eğitim ve destek verilerek iş görme becerileri artırılmakta ve yeni fikirlerin ortaya çıkarılmasına ortam hazırlanmaktadır. Bu yönetim anlayışına sahip olan işletmelerde, işgörenler aktifleştirilerek hızlı ve doğru kararlar alabilmeleri sağlanmaktadır (Gümüştekin, 2010: 134). İhbarcılık ise, örgütteki doğru olmayan davranışların kurum içi veya kurum dışındaki yetkili birimlere bildirilmesidir (Eaton ve Akers, 2007: 67). İhbarcılık, örgüt içerisinde sıkça karşılaşılan yanlış uygulamaların yani etik değerlere uygun olmayan davranışların kurum içindeki yetkili birimlere ya da kurum dışındaki mevkilere bildirilmesidir (Aktan, 2006: 1). Örgütsel bağlılık konusu, bu güne kadar birçok çalışmaya konu olmuştur. Fakat bu kavram çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu nedenle alan yazın incelendiğinde konuyla ilgili birbirinden farklı tanımlamalara rastlamak olasıdır. Örgütsel bağlılık çalışanların örgüte karşı bağlanma ve kendilerini örgüte adanma dereceleridir (Awamleh, 1996: 66). Yapılan alan yazın taramasında ihbarcılık ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde küçük bir ilişki olduğu görülmüştür (Kızıldaş, 2015). Bu çalışmada, personel güçlendirmenin ihbar davranışını ne yönde etkilediği ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolüne sahip olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, öncelikle çalışmada ele alınan değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeveden bahsedilecek, sonraki bölümlerde ise araştırmanın metodolojisi, bulgular ve sonuç kısmına yer verilmiştir.

2. Personel Güçlendirme

Personel güçlendirme, işletmenin çıkar ve amaçlarına yönelik işlerin yapılması için, çalışanı motive ederek onların özgüvenli bir şekilde kendilerine verilen yetki, görev ve sorumlulukların yerine getirmesidir. (Koçel, 2005: 474). Başarı odaklı, katılımcı ve bilgi paylaşıcı bir yönetim tarzına sahip olan işletmeler personeli güçlendirmenin değişik yollarını aramaktadırlar. Örgütün gücünü ve desteğini arkasında hisseden çalışanlar karar almada üst yönetime yardımcı olarak işlerin daha düzenli ve aktif şekilde ilerlemesine fayda sağlamaktadırlar. Bu şekilde düşünülürse örgütsel başarı personel güçlendirmenin bir sonucu olarak görülmektedir. Her işletmenin amacı, değişen çevre şartlarında aktif piyasaya adapte olabilmek ve tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarına kısa sürede cevap verebilmektir. Bu yüzden, örgüt içinde karar alma mekanizması sadece üst yönetime ait olmayıp, alt kademedeki de



düzenli bir şekilde işlerse örgüt içinde karar alma süreci daha esnek ve hızlı bir hal alacaktır (Akdemir, 1996: 199). Güçlendirme kavramında en önemli unsur işgörenin kendi kendine yetebilmesidir. Bu unsur işgörenin örgüt içinde mevcut işleri yapabileceğine olan inancı ve isteğidir. Personel güçlendirmeyle, çalışan geçmiş performansı ve gelecekteki performansını kapsayan ve kendisine motivasyon sağlayan bir süreç içerisine girer. Bu yüzden çalışanın yeterlilik kazanması ve becerilerini pekiştirmesi zor ve zaman alan bir süreçtir (Mitchell, 1997: 39). Güçlendirme tanımlarına bakıldığında; işgörenlerin karar vermeleri, özdenetim, güç, kontrol, istenen sonucu verebilme yeteneği, işbirliği, kendine güven, işte yeterli olmak, sorumluluk almak, sonuçlar hakkında bilgi sahibi olmak, yetki ve eğitim unsurlarının ortak noktalar olduğu görülmektedir (Vigil, 2005: 28-35 ; Aryee ve Chen, 2006: 59).

3. İhbarcılık

İhbar davranışı, örgüt içinde meydana gelen hukuka aykırı ve yanlış uygulamaların çalışanın kendisini zorlayıcı bir neden olmaksızın, özgür iradesiyle bu yanlış uygulamayı ya da haksızlığı düzeltebilme gücüne haiz olan örgüt içindeki veya dışındaki ilgili mercilere bildirilmesi eylemidir (Jubb, 1999: 80). İhbar davranışının konusunu oluşturan edimler; örgüte zarar amacı güden eylemler, insan haklarına aykırı davranışlar, hukuki olmayan işlemler, örgüt amaç ve çıkarlarına aykırı davranışlar gibi nedenlerle ve tamamen ahlaki amaçlarla ilişkili olmak zorundadır. Aksi takdirde, kişisel çıkar sağlamak amacıyla başkalarına kasıtlı olarak zarar verecek bir bilgilendirme amacına uygun olmayacaktır ve halk arasında ispiyonculuk olarak bilinen davranış ile aynı anlamı taşıyacaktır. İhbar davranışı sonunda ahlaki olmayan davranış veya vaziyetin sonlanacağı kesin olmalıdır (Arslan, 2001: 10-11). İhbarcılığı, ispiyonculuktan ayıran en temel özellik ihbarcıya maddi bir kazanç getirmemesi, kişisel bir fayda gözetmemesi, düşmanca bir niyet beslememesi ve diğer insanlara zarar vermemesi halidir (Aydın, 2002: 85). İhbar davranışında, olayın ifşa edilmesinde “zorlama” veya “zorunluluk” yoktur; tam aksine “gönüllülük” esastır. Bu sebeple ihbarcılık vicdani niteliği olan bir davranıştır (Aktan, 2006: 3).

4. Örgütsel Bağlılık

Kendisini çalıştığı örgütün vazgeçilmez bir parçası olarak algılayan ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek yoluyla kişisel hedeflerine de ulaşabileceğine inanan bir işgören kıt kaynakları en verimli biçimde kullanarak örgütsel amaçları başarma gayreti içerisine girer. Bu durumda bir örgütte, insan kaynaklarını motive eden faktörleri tespit ederek işgören için uygun bir çalışma ortamı hazırlamanın tartışılmaz yararlar sağlayacağı ve sonuçta örgütsel etkililik ve verimlilik başarımının kendiliğinden gerçekleşeceğini kavramak zor olmayacaktır. Her örgüt için işgörenlerin çalıştığı örgüte bağlılık duyması gerekli ve önemli bir unsurdur (Güney, 2011: 100). Alan yazında, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda, örgüte bağlı olan çalışanlardan örgütün başarısı ve çıkarları için gerekli çabaları göstermeleri beklenmektedir. Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlarla örgüt bağlılığı olmayan çalışanlar arasında performans düzeyleri açısından farklılıklar gözlenmektedir. Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütteki performans düzeyleri daha yüksek olduğu için örgütsel bağlılık kavramı işletmeler açısından önemli bir unsur oluşturmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2007: 9-18). Örgütsel bağlılık temelde iki önemli kavrama dayanmaktadır. Bunlardan biri sadakat, diğeri ise örgütte kalma eğilimidir. Sadakat, örgüt ile bütünleşme ve örgüte duygusal olarak sorumluluk hissetme anlamına gelmektedir. Örgütte kalma eğilimi ise; çalışanın örgüte duyduğu duygusal yakınlık ve örgütte kalma niyetidir (Mueller ve diğ., 1992: 218). Örgütsel bağlılık, örgütü yürekten benimseme, onun amaçlarına kurallarına, stratejilerine, norm ve kültürüne kabul ve saygı gösterme onu destekleme davranışını gerektirir. Bu davranış biçimi çalışanların söyleneni yapmaları biçiminde ifade edilen uyma davranışından çok farklıdır.

Uyma, yürekten benimsemeden içine sindirmeden bazı hususları “böyle yap dedikleri için yapmak zorundayım” eylemi iken; bağlılık, çalışanlarla örgütün amaçlarının uyum içinde birbirini tamamlar şekilde yapılması eylemidir (Eren, 2012: 62).

5. Metodoloji

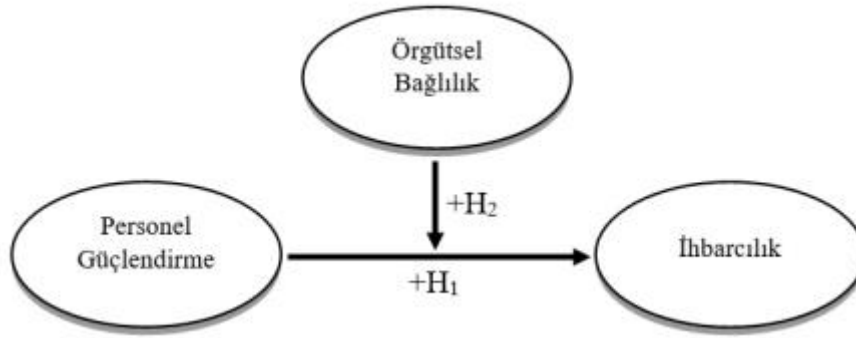
Bu bölümde araştırmaya ilişkin hipotezlere, ölçeklere, ana kütle ile örnekleme ilişkin verilere yer verilmiştir.

5.1. Amaç ve Örnekleme

Bu araştırmanın amacı personel güçlendirmenin ihbar davranışını ne yönde etkilediği ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolüne sahip olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışmanın ana kütesini Nevşehir ili Organize Sanayi Bölgesi’nde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. İşletmenin 340 çalışanı bulunmaktadır.

5.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Personel güçlendirme, personelin işine karşı daha olumlu bir tutum sergilemesini ve örgüt amaçlarını kendi amaçları ile uyumlaştırmasını sağlamakla birlikte örgütsel bağlılık açısından da önem taşımaktadır. Örgüte bağlılık duyan çalışan, örgütün bir üyesi olmaktan gurur ve mutluluk duymakta, örgüt yararı için büyük çaba göstermekte, örgütün amaç ve değerlerini benimseyip kabullenmekte kısaca örgüte bütünleşebilmektedir (Doğan ve Demiral 2009: 48). Nitekim örgütsel bağlılık düzeyi fazla olan çalışanların, örgütün çıkarlarını korumak amacı ile üstlerine etik dışı olayları iletmekten de kaçınmaması gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın ihbar davranışını da artıracığı tahmin edildiğinden araştırmanın modeli Şekil 1’deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada “Personel güçlendirmenin ihbar davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü var mıdır?” temel araştırma sorusuna yanıt aranmaktadır. Çalışmada, personel güçlendirmenin ihbar davranışını ne yönde etkilediği ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolüne sahip olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada ileri sürülen temel hipotezler:

H1: Personel güçlendirme ihbar davranışını olumlu yönde etkiler.

H2: Personel güçlendirmenin ihbar davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın pozitif yönde aracılık etkisi vardır.



5.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veriler, Nevşehir ili Organize Sanayi Bölgesi'nde gıda sektöründe faaliyet gösteren 340 çalışana sahip bir işletmeden elde edilmiştir. Araştırmada; Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen 12 ifadeden oluşan personel güçlendirme ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen 15 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği ve Park ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen 9 ifadeden oluşan ihbarcılık (whistleblowing) ölçeği kullanılmıştır. Güçlendirme ve bağlılık ölçekleri Çelebi'nin (2009) tez çalışmasından (alfa değerleri sırasıyla 0,766 ve 0,819), ihbarcılık ölçeği ise Yılmaz'ın (2015) tez çalışmasından (çalışmada ölçeğin alfa değerinin 0,70'in üzerinde olduğu ifade edilmektedir) uyarlanmıştır. Araştırma sürecinde 340 adet çalışanın tamamına soru formları elden teslim edilmiştir. 244 adet soru formu geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %71 olarak hesaplanmıştır. Eksik ve hatalı doldurulan soru formları nedeniyle 44 adet veri toplama formu analiz sürecinden çıkarılmıştır. Dolayısıyla 200 katılımcıdan elde edilen veriler analiz sürecine dâhil edilmiştir.

6. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 22 yazılımı ile analiz edilmiştir. Öncelikle toplanan verilerin örneklem yeterliliği bakımından gerekli düzeyde olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla KMO Bartlett's örneklem yeterliliği analizi yapılmıştır. Testin sonucunda personel güçlendirme, ihbar ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait katsayılar sırasıyla 0,740, 0,747 ve 0,780 olarak tespit edilmiştir. Araştırma örnekleminin analiz için yeterli olduğu belirlendikten sonra, ölçeklerin güvenirlik düzeyleri hesaplanmıştır. Daha sonra, katılımcılara ilişkin demografik değişkenleri içeren frekans ve yüzdelere ilişkin analizler yapılmıştır. Demografik verilerden sonra personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve ihbarcılık arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak, H₁ ve H₂ hipotezlerinin test edilmesi amacıyla personel güçlendirmenin ihbarcılığa etkisi regresyon analizi ile, örgütsel bağlılığın muhtemel aracılık etkisi ise hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir.

6.1. Güvenirlik Analizi

Ölçeklerin güvenirlik düzeyleri Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak ölçülmüştür. Güvenirlik düzeyleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri

n	Ölçek	Türü	Soru sayısı	Cronbach's α
200	Personel Güçlendirme	Likert-5	12	,873
200	Örgütsel Bağlılık	Likert-5	15	,778
200	İhbarcılık	Likert-5	9	,717

6.2. Demografik Değişkenler

Araştırmaya katılan işgörenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi ve kurumdaki görevlerine ilişkin frekans ve yüzdeleri içeren demografik veriler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Demografik Değişkenler

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde
Katılımcının yaşı		
• 18-25	64	32,0
• 26-35	90	45,0
• 36 ve üzeri	46	23,0
Katılımcının cinsiyeti		
• Kadın	46	23,0
• Erkek	153	77,0



Katılımcının medeni durumu		
• Evli	135	67,5
• Bekâr	65	32,5
Eğitim düzeyi		
• İlköğretim	73	36,5
• Lise	81	40,5
• Önlisans	38	19,0
• Lisans	8	4,0
Kurumda çalışma süresi		
• 1 yıldan az	72	36,0
• 1-5 yıl	119	59,5
• 6-10 yıl	9	4,5
Kurumdaki görev		
• Memur	10	5,0
• Şef	20	10,0
• Müdür yardımcısı	2	1,0
• Müdür	9	4,5
• İşçi	95	47,5
• Diğer	64	32,0
Total:	76	100

Tablo 2'ye göre, katılımcıların %77'si 18-35 yaş aralığındadır. Yine katılımcıların %77'sinin erkek işgörenlerden oluştuğu görülmektedir. Eğitim düzeyi bakımından ise %96'sının 2 yıllık bölüm, lise ve ilköğretim mezunlarından oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışma süresi bakımından değerlendirildiğinde ise, katılımcıların %95,5'inin kurumda 5 yıl ve daha az süredir çalışmakta olduğu görülmüştür. Katılımcıların %15,5'inin orta ve alt düzey yönetici (müdür, müdür yardımcısı ve şef) olduğu, büyük bölümünün ise (%84,5) memur, işçi ve diğer kademelerde işgörenler olduğu belirlenmiştir.

6.3. Bulgular

Çalışmanın "*H₁: Personel güçlendirme ihbar davranışını olumlu yönde etkiler.*" hipotezinin test edilebilmesi amacıyla, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Korelasyon Analizi

		PG	IHB	ÖB
Pearson Korelasyon	Pers. Güç.	Korelasyon katsayısı	1,000	,403**
		Sig. (çift yönlü)		,005
		N	200	200
İhbar		Korelasyon katsayısı	,403**	1,000
		Sig. (çift yönlü)	,005	,000
		N	200	200
Örg. Bağ.		Korelasyon katsayısı	,284**	,145**
		Sig. (çift yönlü)	,017	,000
		N	200	200

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).

* . Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).

Tablo 3'e göre, tüm değişkenler arasında olumlu yönde ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Personel güçlendirme ile ihbar davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r = 0,403$, $p < 0,01$). Dolayısıyla "*H₁: Personel güçlendirme ihbar davranışını olumlu yönde etkiler.*" hipotezi kabul edilmiştir.



Tüm değişkenler arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunduğunun belirlenmesinin ardından, “H₂: *Personel güçlendirmenin ihbar davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın pozitif yönde aracılık etkisi vardır.*” hipotezinin test edilmesi amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemle göre, aracılık etkisinin var olabilmesi için bağımsız değişkenin (PG) aracı değişken (ÖB) üzerinde, aracı değişkenin (ÖB) bağımlı değişken (İHB) üzerinde ve son olarak bağımsız değişkenin (PG) bağımlı değişken (İHB) üzerinde etkisi olması gereklidir. Bu şartlar sağlandıktan sonra, bağımsız değişkenle birlikte aracı değişken modele dâhil edilmektedir. Aracı değişken modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi devam ediyor ve regresyon katsayısında bir azalma görülüyor ise, kısmi aracılık etkisinden söz etmek mümkündür (Baron ve Kenny, 1986: 1180). Regresyon analizi Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
PG	ÖB	0,284	0,081	0,076	17,374	0,000
ÖB	İHB	0,145	0,021	0,016	4,239	0,041
PG	İHB	0,403	0,163	0,158	38,476	0,000

Tablo 4’e göre, bağımsız değişkenin (PG) aracı değişken (ÖB) üzerinde (R= 0,284) anlamlı etkisi, aracı değişkenin (ÖB) bağımlı değişken (İHB) üzerinde anlamlı etkisi (R= 0,145) ve bağımsız değişkenin (PG) bağımlı değişken (İHB) üzerinde anlamlı etkisi (R=0,403) olduğu tespit edilmiştir. Baron ve Kenny’nin (1986) bahsettiği şartlar sağlandığı için bir sonraki aşamaya geçilmiş ve aracı değişken modele dahil edilerek tekrar regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	β	Düzeltilmiş R ²	t	F	p
1	PG	İHB	0,403	0,163	0,403	0,158	6,203	17,374	0,000
Aracı değişken dâhil	PG	İHB	0,405	0,164	0,403	0,155	5,799	6,024	0,000
	ÖB				0,145		0,484		

Tablo 5’e göre, aracı değişken (ÖB) modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin (PG) bağımlı değişken (İHB) üzerindeki etkisini gösteren regresyon katsayısı R= 0,158’den R= 0,155’e düşmektedir ve iki değişkenin birlikte bağımlı değişken (İHB) üzerindeki etkisi anlamlıdır (p= 0,000). Dolayısıyla, ÖB’nin PG ve İHB arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiş ve “H₂: *Personel güçlendirmenin ihbar davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın pozitif yönde aracılık etkisi vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve ihbar davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın verileri Nevşehir ili Organize Sanayi Bölgesi’nde gıda sektöründe faaliyet gösteren 340 çalışana sahip bir işletmeden elde edilmiştir. Araştırmada; Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen 12 ifadeden oluşan personel güçlendirme ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen 15 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği ve Park ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen 9 ifadeden oluşan ihbarcılık (whistleblowing) ölçeği



kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 200 katılımcıdan elde edilen veriler istatistiki analiz sürecine dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, tüm değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, personel güçlendirmenin ihbar davranışını pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir ($R= 0,403$, $p= 0,000$). Dolayısıyla **“H₁: Personel güçlendirme ihbar davranışını olumlu yönde etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.**

Personel güçlendirme, personelin işine karşı daha olumlu bir tutum sergilemesini ve örgüt amaçlarını kendi amaçları ile uyumlaştırmasını sağlamakla birlikte örgütsel bağlılık açısından da önem taşımaktadır. Örgüte bağlılık duyan işgören, örgütün bir üyesi olmaktan gurur duymakta, örgüt yararı için büyük çaba göstermekte, örgütün amaç ve değerlerini benimseyip kabullenmekte kısaca örgütle bütünleşebilmektedir (Doğan ve Demiral 2009: 48). Nitekim örgütsel bağlılık düzeyi fazla olan çalışanların, örgütün çıkarlarını korumak amacı ile üstlerine etik dışı olayları iletmekten de kaçınmaması gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın ihbar davranışını da artıracığı öngörülerek ÖB'nin PG ve İHB arasındaki ilişkide aracılık etkisinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. O nedenle, personel güçlendirmenin ihbar davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü tespit etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerildiği üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmış ve ÖB'nin PG ve İHB arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla **“H₂: Personel güçlendirmenin ihbar davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın pozitif yönde aracılık etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.**

Araştırmanın verilerinin yalnızca bir işletmeden elde edilmiş olması araştırmanın sınırlılıklarından biridir. Konuyla ilgili gelecek çalışmalarda örneklemin daha geniş tutularak daha büyük bir örneklem kitlesinden veri toplamak çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. Ayrıca, çalışmanın verilerinin Nevşehir ili OSB'den toplanmış olması mekan kısıtı oluşturmaktadır. Bu faktörlerin dışında, personel güçlendirme değişkeni yalnızca “psikolojik güçlendirme” boyutu ile ölçülmüştür. Gelecek çalışmalarda güçlendirmenin hem yapısal hem de psikolojik boyutu ile ölçülmesinin daha güvenilir bilgi elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı sektörlerden ve örgütlerden veri toplanarak çalışmanın tekrarlanması yararlı olacaktır. PG ile İHB arasındaki ilişkide psikolojik sözleşme, işten ayrılma niyeti ve kurumsal itibar gibi değişkenlerin aracılık etkilerinin incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca, lider-üye etkileşiminin de konuyla ilgili mercek altına alınması gerektiği düşünülmektedir. PG ile İHB arasındaki ilişkide dönüşümcü ya da otantik liderliğin rolünün incelenmesi önerilmektedir.

REFERENCES

- Akdemir, A. (1996).” İşletme Bilimine Giriş”, Eskişehir: Birlik Ofset Yayıncılık, s.199.
- Aktan, Ç.C., (2006). “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranış: Whistleblowing”, Mercek Dergisi, 1 (12), <http://www.canaktan.org/yonetim/whitsleblowing/aktan-whistle.pdf>.
- Arslan, M. (2001). İş ve Meslek Ahlakı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aryee, S. Ve Chen, Z.(2006).”Leader-Member Exchange in A Chinese Context:Antecedents, The Mediating Role Of Psychological Empowerment And Outcomes”, Journal And Business Research, 59.
- Awamleh, N. A. H. K. (1996). ”Organizational Commitment Of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study”, Journal Of Management Development, 15 (5), 65-67.



- Aydın, U. (2002), İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, ss.79-100.
- Bayraktaroğlu, S., Ersoy, S., (2007). Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182.
- Conger J. A. ve Kanungo R. N. (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory And Practise", Academy Of Management Review, 13(3): 471-482.
- Çelebi, M.A. (2009). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında bir Araç Olarak Personel Güçlendirme", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Doğan S., Demiral Ö., (2009). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32: 47-80.
- Eaton, T. V. Ve Akers, M. D. (2007). "Whistleblowing And Good Governnace", The Cpa Journal, 77 (6),66-71.
- Eren E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Gümüştekin, G.E. (2010). Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Jubb, P., B. (1999). "Whistleblowing: A Restrictive Definition And Interpretation", Journal Of Business Ethics, 21(1), 77-94.
- Kızıtaş, E. (2015). "İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkileri" Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, İstanbul:Beta Basım Yayın.
- Kusy Mitchell Vd., "The Human Side Of Leadership Promotes The Bottom Line Of Organizations", Manager Update, Ix/1 (1997).
- Mueller, C.W., Wallace ve Price J.(1992). "Employee Commitment Resolving Some Issues", Work and Occupations, 3: 211-236.
- Vigil, B.,A. (2005). "Development And Validaditon Of A Measure Of Empowerment For Individuals Suffering From Eating Problems" Degree Of Doctor, The University Of New Mexico, Meksika.
- Yılmaz, N. (2015). "Kadın Girişimciliğinde Yönetmel Etik Değerler ve İşşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma", Mersin Üniversitesi, Mersin.