

The Opinions of Education Employees in Relation to Reasons for Whistleblowing: A Phenomenological Approach

Ali BALTACI

Ministry of National Education-TURKEY

Article History

Submitted: 02.10.2017

Accepted: 09.10.2017

Published Online: 12.03.2017

Keywords

Whistleblowing
Reasons for Whistleblowing
Education Employees

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to determine the reasons for whistleblowing, in the light of the views of teachers, school administrators, and the inspectors.

Design & Methodology: The study was designed with a phenomenology approach to qualitative research. The sample includes 39 participants (20 teachers, 12 school administrators and 7 inspectors) from the public and private elementary schools in Ankara. The data was obtained by a semi-structured interview form which was developed by the researchers. In face to face interviews handled with participating employees was voice recorded. Repeated interviews were used to ensure suitable data was collected. The collected data were analyzed by content analysis.

Findings: According to content analysis, socio-cultural and economic theme are collected in seven categories. Among the categories that make up this theme are: 'provision of justice', 'citizenship task' and 'prevention of crime'. The individual-psychological theme is gathered in nine categories. Among these, the three most frequently repeated categories are identified as "conscience", "expectation of reward" and "increase in self-confidence". The organizational theme is assembled in five categories. Among these, the three categories with the highest repetitions in terms of frequency are: "a necessity for the job", "ensuring the organization's internal order" and "preventing the negative influence of my career within the organization". Participant opinions on reasons for not whistleblowing appear to be collected in eleven categories. In terms of frequencies, the three most classified categories are as follows: "It is useless, even if I whistleblow", "fear of individual harm" and "fear of having problems with colleagues".

Implications & Suggestions: As a result of the study, it has been found that there is a wide range of ethical violations in schools. While a small percentage of these violations are reported, the majority are hidden. Teachers and administrators working in private schools prefer to remain silent, while employees in public schools often report. In addition, inspectors tend to whistleblowing. Whistleblowing is not done for a single reason, but rather a combination of different causes in this behavior. Participants are mostly whistleblowing for organizational reasons, besides socio-cultural and economic and individual-psychological reasons are also important for whistleblowers. Education employees are avoiding whistleblowing with various form of fear.



DOI: 10.29129/inujgse.291121

This study is based on part of a doctoral dissertation, "The Opinions of Education Supervisors, Administrators, and Teachers Working in Primary and Middle Schools in Relation to the Behavior of Whistleblowing", prepared under the supervision of Prof. Dr. Ali Balci.

Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurma Davranışının Nedenlerine İlişkin Görüşleri: Fenomenolojik Bir Yaklaşım

Ali BALTACI

Milli Eğitim Bakanlığı-TÜRKİYE

Makale Geçmişi

Geliş: 10.02.2017
Kabul: 10.09.2017
Online Yayın:03.12.2017

Anahtar Sözcükler

Bilgi Uçurma
Bilgi Uçurma Nedenleri
Eğitim Çalışanları

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ve müfettişlerin görüşleri eşliğinde, bilgi uçurmanın nedenlerini belirlemektir.

Yöntem: Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim yaklaşımıyla tasarlanmıştır. Örneklem, Ankara'daki kamu ve özel ilköğretim okullarından 39 katılımcıyı (20 öğretmen, 12 okul yöneticisi ve 7 maarif müfettişi) kapsamaktadır. Veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı-yapılandırılmış bir görüşme formu ile elde edilmiştir. Katılımcı çalışanlarla yapılan yüz yüze görüşmelerde ses kaydı yapılmıştır. Uygun verilerin toplanmasını sağlamak için tekrarlanan mülakatlar yapılmıştır. Toplanan veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir.

Bulgular: İçerik analizine göre, sosyokültürel ve ekonomik tema yedi kategoride toplanmaktadır. Bu temayı oluşturan kategoriler arasında "hakkın yerini bulması", "vatandaşlık görevi" ve "suçun önlenmesi" bulunmaktadır. Bireysel-psikolojik tema dokuz kategoride toplanmıştır. Bunlardan en sık tekrarlanan üç kategori "vicdan", "ödül beklentisi" ve "özgüvenin artması" olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel tema beş kategoride toplanmıştır. Bunlardan frekans bakımından en yüksek tekerrürlü üç kategori "işin bir gereği olması", "örgütün iç düzenini sağlama" ve "kariyerimin organizasyon içinde olumsuz etkilenmesini önleme" olarak sıralanmaktadır. Bilgi uçurmama nedenleriyle ilgili katılımcı görüşlerinin on bir kategoride toplandığı görülmektedir. Frekanslar açısından en çok sınıflandırılan üç kategori şu şekildedir: "bildirdiğim halde işe yaramaz", "kişisel zarardan korkma" ve "meslektaşlarımla sorun yaşama korkusu".

Sonuçlar ve Öneriler: Çalışma sonucunda, okullarda etik ihlallerin çok çeşitli olduğu tespit edilmiştir. Bu ihlallerin küçük bir yüzdesi bildirilirken, çoğunluğu gizli tutulmaktadır. Özel okullarda çalışan öğretmenler ve yöneticiler sessiz kalmayı tercih ederken, devlet okullarındaki çalışanlar sıklıkla bildirimde bulunmaktadırlar. Bunun yanında maarif müfettişleri de bilgi uçurma eğilimi göstermektedirler. Bilgi uçurma tek bir sebeple değil, farklı nedenlerin birleşimi söz konusudur. Katılımcılar genellikle örgütsel sebeplerden dolayı bilgi uçurmalarının yanı sıra, sosyokültürel ve ekonomik ve bireysel-psikolojik nedenler de bilgi uçuranlar için önemlidir. Eğitim çalışanları, çeşitli korkularla bilgi uçurmaktan kaçınmaktadırlar.



DOI: 10.29129/inujse.291121

Giriş

Kamusal alanda uzun süredir tartışmalara yol açan bir kavram olan bilgi uçurma, sosyal psikolojinin olduğu kadar farklı bilimlerin de çalışmalarına konu olmaktadır. Çalışanların farklı güdülerle örgüt sınırlarını veya örgütte yaşanan olumsuzlukları ifşa etmesi yeni bir durum değildir. Ancak bazı bilgilerin örgüte veya çalışanlara önemli etkileri olabileceği göz ardı edilmemelidir. Genel bir ifadeyle Bilgi uçurma, örgütlerde gerçekleşen ve örgüt yöneticilerinin de dâhil olabileceği türden etik ve hukuk değerlere aykırılıkları veya örgüt sınırlarını başkalarına ve çoğu kez medyaya bildirme davranışdır. Toplum içinde genellikle olumsuz bir imajı olan ve bilgi uçuran aleyhine sonuçları olabilen bilgi uçurma kavramı, genelde toplumda ve özelde ise örgütlerde etik değerlerin içselleştirilmesiyle birlikte önem kazanmıştır. Bilgi uçurmaya nelerin sebep olduğu, bu eylemi gerçekleştiren kişinin hangi güdülerle bilgi uçurduğu, sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde araştırmalara konu olmuştur.

Teknolojinin geliştiği ve iletişim imkânlarının yaygınlaştığı günümüzde eğitim örgütlerinin de farklılaştığı görülmektedir. Saydam yönetim anlayışının gelişmesiyle birlikte eğitim kurumlarında kurum içi etkileşimler artmış ve böylelikle gerek öğretmenler ve gerekse yöneticilerin çoğu eylem ve uygulamaları daha görünür olmuştur. Saydamlık beraberinde geçmişte karşılaşılmayan bir eleştirel bakış açısını da getirmiştir. Bilgi uçurma, okullarda sıklıkla karşılaşılan bir durum olmakla beraber alanyazında bilgi uçurma kavramının çoğunlukla nicel ve az sayıda nitel çalışmayla yürütüldüğü belirlenmiştir. Bununla birlikte alanyazındaki araştırmalar genellikle öğretmenler veya yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Alanyazında bilgi uçurma davranışının nedenlerini farklı boyutlarda inceleyen çalışmalar bulunmamaktadır. Bu çalışma alanyazındaki söz konusu boşluğa odaklanarak eğitim çalışanlarının neden bilgi uçurduklarını belirleme amacını taşımaktadır. Araştırmada ayrıca bilgi uçurulmama durumuna nelerin sebep olduğu da araştırılmıştır. Bu çalışmada eğitim örgütlerinde gerçekleşen ve bilgi uçurma konusu olan etik dışı durumlar ve bunların bildirilme veya bildirilmeme durumuna ilişkin eğitim çalışanlarının görüşleri yer almaktadır. Nitel bir desene sahip olan bu araştırma, öğretmenler, maarif müfettişleri ve okul yöneticileri üzerinde yürütülen ilk çalışma olması bakımından önemlidir. Bu çalışmada bilgi uçurma nedenlerini tüm ayrıntılarıyla içeren bir mükemmelliğe sahip olmasa da eğitim örgütlerinde var olan durumu anlama noktasında bilime katkı sağlayacaktır.

Bilgi Uçurma

Rekabetin arttığı ve örgüt yapılarının karmaşıklaştığı örgütlerde, gerek örgüt içinde ve gerekse örgütün bağlı olduğu toplumsal sistemlerde, yönetsel saydamlık ve çalışanlar arası etik farkındalık önem kazanmıştır. Örgütün rakiplerine avantaj sağlayabileceği gizli bilgilerin ifşa edilmesinin yanında, örgüt içinde yaşanan belirli durumlarında açığa çıkarılmasının saydamlıkla veya etik farkındalıkla olan ilişkilerine yönelik artan etik tartışmalar, kamusal alanda yaygın olarak yapılmaktadır. Bununla birlikte örgütün tüm paydaşlarının da örgüt içinde neler olup bittiğiyle ilgili bilgi sahibi olmak istemeleri sonucu formel ve enformel iletişim kanalları önem kazanmıştır.

Esasında örgüt kaynaklı iletişim biçimi olan bilgi uçurma (whistleblowing), örgüte ait bir bilginin üçüncü kişilere bildirilmesidir. Cross ve Tiller (1998), bilgi uçurmayı (whistleblowing), örgüt çalışanlarının yaptığı bilinçli eylemler dizgesi olarak belirlemiş ve örgüt içinde yaşanan etik dışı veya konusu suç teşkil eden durumların, yine bir örgüt çalışanı tarafından bilinçli olarak ortaya çıkarılması olarak tanımlamıştır. Eaton ve Akers (2007) ile Bjorkelo, Einarsen ve Matthiesen (2010) bilgi uçurmayı, bir örgütteki etik dışı durumların, örgüt içi veya dışından üçüncü kişilere iletilmesi olarak tanımlarlar. Eylemin örgüt içindeki işleyişini de içerecek şekilde tanımlayan Jubb (1999) ve Miceli ve Near'a (2002) göre bilgi uçurma, örgütün bir parçası olan bilgileri elinde tutan bir çalışanın, zorunlu bir durum olmadan, bilinçli olarak gerçekleştirdiği eylemlerdir. Bilgi uçurma eylemleri ispat edilebilir veya tekrarlanabilir olmalıdır. Delk (2013) ise çalışanların işyerlerindeki olumsuz durumları fark ederek örgüt içindeki yetkili birimlere, örgütün bağlı olduğu kamu örgütlerine,

medyaya veya sorunu çözebileceklerine inandıkları başka kişilere açıklama, şikâyet ya da ihbar yolu ile bildirmeleri olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamalar dikkate alındığında bilgi uçurma eylemi: çalışanların, örgütlerinde yaşanan hukuka veya etik kurallara aykırı her tür eylemi, sorunlara çözüm arama adına örgüt içi veya dışı kişi ve kurumlara bildirmesi olarak tanımlanabilir (Becker, 2014).

Bilgi uçuran, örgüt içinden bir çalışan ya da çalışanlardır (Near ve Miceli, 1985). Taylor ve Curtis'e göre (2010), bilgi uçurma kavramında olayın öznesi olan birey, yani bilgi uçuran, bilgi uçurma eylemine, örgütte şahit olunan davranış ve eylemin örgüt içinde veya dışında başka birey veya örgütleri zarara uğratmaması için başvurmaktadır. Bilgi uçurmada mağdur, bilgi uçuran bireyin kendisi olabileceği gibi, diğer örgüt çalışanları ve bazı durumlarda bütünüyle toplum da olabilmektedir. Ajzen'e göre (1991), bilgi uçuran, şahit olduğu etik dışı olay hakkında önemli bir verinin veya bilginin sahibidir. Bilgiyi elinde bulunduran bilgi uçuran, örgüt içinde halen çalışan veya daha önce çalışmış biri olabilir (Poitras, 2014). Bilgi uçurma, yalnızca çalışanlar tarafından değil, fakat aynı zamanda eski çalışanlar, örgütü denetlemekle yükümlü kurumlar yanında sivil toplum kuruluşları tarafından da yapılabilir (Delmas, 2014; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bu çalışmada bilgi uçurma, Near ve Miceli'nin (1985) tanımı çerçevesinde ele alınmıştır. Buna göre, yürürlükteki yasalara ve toplumun genelince kabul edilmiş etik ilkelere aykırı ve gayrimeşru eylem ve davranışları fark eden örgüt çalışanın; bunları, söz konusu eylem ve davranışlardan etkilenmesi muhtemel ve/veya bu eylem ve davranışları engelleyebilecek örgüt ya da kişilere yaptığı bilinçli duyuru olarak tanımlanmıştır.

Alanyazında bilgi uçurma kavramı, bilgi uçurulan makama göre içsel ve dışsal olarak iki başlıkta incelenmektedir (Micelli ve Near, 1994). İçsel bilgi uçurma, raporun ya da açığa çıkarılması öngörülen bilginin, örgüt içinde birilerine çoğu kere de örgütün yönetimine iletilmesi; dışsal bilgi uçurma ise rapor ya da açığa çıkarılması öngörülen bilginin dış makamlara, örgütlere ve siyasi otoritelere veya medyaya bildirilmesidir (Buchholza ve Rosenthal, 1998; Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008). Örgütte bir çalışan şahit olduğu etik dışı eylemleri örgüt yönetimine ilettiğinde, diğer bir anlatımla söz konusu etik dışı durumu örgüt içinde sonlandırmak istediğinde içsel (DesAutels, 2009; Stansbury ve Bart, 2009); etik dışı duruma ilişkin veriyi örgüt dışındaki bir kişiye veya gruba (basın, kamu yararına çalışan örgütler veya denetleyici örgütler vb.) ilettiğinde ise dışsal bilgi uçurma durumu söz konusu olmaktadır (Becker, 2014; Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008).

Bilgi Uçurmanın Kapsamı

Bilgi uçurma eyleminin temel konusu, hukuka ve etik değerlere aykırı işlem ve eylemlerdir. Hukuka aykırı davranışlar, öncelikle, yasal metinlere olan aykırılıklar veya yasal metinlerin açıkça ihlal edilmesi olarak ele alınabilir. Bu bağlamda, toplumca belirlenen eğitim, sağlık ve güvenlik kurallarına, insanların doğumlarından itibaren veya sonradan sahip oldukları temel hak ve özgürlüklere aykırılık gibi eylemler akla gelebilir (Lachman, 2008; Toker-Gökçe, 2013). Bununla birlikte örgütlerde karşılaşılabilecek etik ihlaller de bilgi uçurmanın kapsamındadır.

Bir örgütteki bir çalışanın etik ve/veya hukuk dışı durumlara şahit olduğunda şu şekillerde davranması muhtemeldir: Kayıtsızlık (sessizlik), söz konusu ihlali diğer çalışanlarla paylaşmak, ihlal durumunu üst yönetime veya örgüt dışı otoritelere bildirmek (Park, Blekinsopp, Ökten ve Ömürgülsen, 2008). Çalışan, etik ihlallerine şahit olduğunda bunları hem örgüt dâhilinde ve hem de örgüt haricinde kullanabilmektedir (Castagnera, 2003; Delmas, 2014; Modesitt, 2013). Etik ihlallerin örgüt içinde ve/veya örgüt dışında duyurulması mümkündür. Çalışan adına her iki durumda da çeşitli sorunların ve tehlikelerin (tehdit edilme, kaynakların kesilmesi, dışlanma, jurnalcilikle suçlanma, darp edilme gibi) yaşanması muhtemeldir. Ne var ki etik ihlalin örgüt dışında bildirilmesi, bilgi uçurma kavramının temelini oluşturur (Ray, 2006). Zira örgüt çevresi ve dış otoriteler, söz konusu etik dışı davranışı düzeltmede örgüte göre daha fazla belirleyici bir güce sahiptir (Park, Blekinsopp, Ökten ve Ömürgülsen, 2008). Bilgi uçurmanın etkililiği bakımından çalışanın şahit olduğu yolsuzluk, hukuk ihlalleri veya ihmal durumlarını yöneticilerinden çok konuyla ilintili otoritelere ve bazı durumlarda medyaya iletmesi gerekir (Greenwood, 2015; Lee, 2011; Nasu, 2015).

Kişilerarasında kendiliğinden gerçekleşen ve enformel iletişimden kaynaklanan dedikodu kavramı da bilgi uçurma davranışı içerisinde ele alınabilir (Faunce, 2004). Bu noktada çalışanlar örgüt içinde, enformel iletişim yöntemlerine başvurarak bazı etik ihlallerini çevrelerindeki kişilere aktarabilmekte ve bu yolla etik ihlale ilişkin belirgin bir bilgi akışı sağlanabilmektedir (Lawson, 2004). Dedikodu veya çeşitli söylenti biçimlerini kapsayan enformel iletişim, örgüt yapısında etkili iletişimi sağlanmanın önemli bir aracıdır (Alford, 2001). Bilgi uçurma kavramına, rüşvet, hırsızlık ve sahtekârlık gibi açık bir biçimde kanun dışı eylemler ve hatta işe alımda ayrımcılık yapma gibi yasal suçların yanı sıra, ihmalkârlık, kaynakların boşa harcanması, yanlış beyan ve güvenlik ihlalleri gibi durumlar da konu olabilmektedir (Bjorkelo, Einarsen ve Matthiesen, 2010; Miceli ve Near, 2002; Nasu, 2015).

Bilgi Uçurma Nedenleri

Alanyazında bilgi uçurma nedenleri üzerine yapılan tartışmaların genellikle bu davranışın doğasını anlamaya yönelik olduğu görülmektedir. Farklı nedenlerin bilgi uçurma davranışını nasıl etkilediğine yönelik araştırmalar da söz konusudur. Bu bağlamda çalışanların bireysel özelliklerinin (yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, özgüven ve cesaret düzeyi) ve örgüt içindeki konumları ve görevleri gibi örgütsel özelliklerinin bilgi uçurma nedenleriyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların cinsel tercihleri, siyasi görüşleri, yaşam biçimleri, dini inanışları, ahlaki değerleri ve mesleki etik ilklere bağlılıklar gibi çevresel özelliklerin de bilgi uçurma nedenleriyle ilişkili olduğu saptanmıştır (Dozier ve Miceli, 1985; Jubb, 1999; Miceli ve Near, 2002).

Alanyazında farklı sınıflandırmalar yapılsa da Near ve Miceli (1995), bilgi uçurma nedenlerini bireysel, örgütsel ve çevresel-durumsal nedenler olarak incelemişlerdir. Nasu (2015), bilgi uçurma nedenlerinin döngüsel bir yapıya sahip olduğunu, örgütsel ve bireysel nedenlerin, çevresel-durumsal nedenlerden etkilenebileceğini bildirmiştir. Near ve Miceli'nin (1994) sınıflaması farklı türden araştırmalarla desteklenmiş ve bilgi uçurma nedenlerinin örgütsel, bireysel ve çevresel-durumsal nedenlere bağlı olarak değişebileceği belirlenmiştir (Keenan, 2007; Kolodinsky, 2012; Lovell, 2003). Bilgi uçurma nedenlerinin sosyolojik, kültürel, ekonomik, psikolojik ve örgütsel nedenler olarak incelendiği de görülmektedir (Johnson, 2003; Kaptein, 2011; Vandekerchove, 2006). Jones ve Kelly (2014) bilgi uçurma nedenlerini sosyoekonomik, kültürel ve örgütsel nedenler; Henik (2015), kültürel, örgütsel ve psikolojik; Hersh (2002) sosyoekonomik, psikolojik ve örgütsel olarak incelemişlerdir. Kohn (2000) ve Macey (2007) bilgi uçurma nedenlerini: sosyokültürel ve ekonomik, psikolojik ve örgütsel nedenler olmak üzere üç grupta incelemiştir. Manning'in (2013) de belirttiği üzere sosyokültürel nedenler, psikolojik ve örgütsel nedenlere birlikte ele alındığında bilgi uçurma davranışının nedenlerini anlamak kolaylaşmaktadır.

Çalışanın bilgi uçurma nedeninin, temelde bireysel özelliklere dayandığını bildiren Elliston (1982), saygınlık kazanma, terfi alma ve kariyere katkı sağlama, cesaret ve özgüven kazanma gibi güdülerle bilgi uçurulduğunu belirtmiştir. Çalışanın cesaret kazanma (Henderson, 1992), özdenetim sağlama (Fritzsche, 1988), örgüt içinde sosyal destek kazanma (Goodpaster, 1991), çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kurma (Greenberg, 2012) gibi bireysel nedenlerle bilgi uçurdıkları belirlenebilir. Çalışma yaşamını "çıkar çatışmaları alanı" olarak adlandıran Dorasamy (2012), örgüt çalışanları arasında yaşanan en önemli sorunların çıkar çatışmalarına dayandığını bildirmiştir. Bilgi uçurmanın en önemli bireysel nedeninin çıkar çatışması olduğunu bildiren Kaptein (2011), örgüt çalışanlarının diğer çalışanları gözaltında tutarak kendi çıkarlarını korumaya çalıştıklarını ve bu sayede kendi çıkarlarına ters olan durumlarda bilgi uçurdıklarını bildirmiştir.

Alanyazında yapılan çalışmaların büyük ölçüde bireysel-psikolojik özelliklere yönelik olduğu belirlenebilir. Bireysel-psikolojik bilgi uçurma nedenlerini inceleyen araştırmalarda: Etik değer ve yargılar (Mesmer-Magnus ve Viwesvaran, 2005; Toker-Gökçe, 2013a, 2014a), özerk çalışma veya sendika üyeliği (Erkmen, Özsözgün Çalışkan ve Esen, 2014), cinsiyet veya cinsel tercihler (Erkmen, Özsözgün Çalışkan ve Esen, 2014; Mesmer-Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Toker-Gökçe, 2013b, 2014b; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015), baskın veya dışa dönük kişilik (Bjorkelo, Einarsen ve Matthiesen, 2010), eğitim seviyesi

(Mesmer-Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Toker-Gökçe, 2013b, 2014b; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015), karanlık kişilik (Nasu, 2015), yaş veya yaşlılık (Erkmen, Özsözgün Çalışkan ve Esen, 2014; Mesmer-Magnus ve Viwesvaran, 2005; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015) gibi özellikler bilgi uçurmanın bireysel-psikolojik nedenlerine vurgu yapmaktadır.

Örgüt içinde çalışanlar çok çeşitli olumsuzluklarla karşılaşabilmektedirler. Örgütlerde gerek çalışanlara ve gerekse örgütten yararlanan paydaşlara karşı uygulanabilecek kötü muameleler bilgi uçurma konusu olabilmektedir. Vinten (1999), çalışanlara karşı uygulanan kötü uygulama ve davranışların sıklıkla bildirildiğini, çalışanların kendilerine ve iş arkadaşlarına karşı girilen olumsuz davranışlar karşısında bilgi uçurmayı tercih ettiklerini bildirmiştir. Bu noktada Tran (2011), bilgi uçuran kişinin gerek kendisine ve gerekse iş arkadaşına karşı yapılan bu uygulamayı bildirmekle örgüt içinde sosyal destek kazanma, iş arkadaşları arasında kabul görme ve iş arkadaşlarının takdirini kazanmayı amaçladığını bildirmiştir. Stewart (1980), etik farkındalığı yüksek olan çalışanların, kurumdaki etik dışı uygulamaların son bulması, kendilerinin örgüte daha çok bağlanması ve diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler kurma gibi nedenlerle bilgi uçurduklarını bildirmiştir.

Örgüt çalışanlarının karşılaştıkları etik ihlal ve olumsuzlukları bildirmesini çevresel ve durumsal nedenlerle açıklayan Gunsalus ve Tina (1998), bilgi uçurma sonunda örgüt içinden veya dışından elde edilecek ödül ve kazancın oldukça önemli olduğunu bildirmiştir. Benzer şekilde, Vandekerchove (2006), ödül alma ve gerek diğer çalışanlarla ve gerek örgüt yöneticileriyle iyi iletişim kurma isteğinin bilgi uçurulmasını sağlayan çevresel nedenlerden olduğunu bildirmiştir. Örgüt çalışanlarının, örgüt içinde yaşadıkları çeşitli ayrımcı uygulamalar bilgi uçurma nedeni olabilmektedir. Hesch (2009), örgütlerde karşılaşılan önemli bir sorunun ırk, dil, din ve cinsiyet ayrımcılığı olduğunu; ayrımcılığın hemen her türünün bilgi uçurma nedenleri arasında önemli bir yeri olduğunu bildirmiştir. Bununla birlikte Kaptein (2011), örgüt içi ayrımcılığın genellikle ötekileştirme ve damgalama gibi uygulamaları da beraberinde getirebileceğini bildirmiştir. Ötekileştirme veya bir çalışana, diğer çalışanlardan farklı muamele uygulama davranışı örgütlerde sıklıkla görülen bir durumdur. Genellikle olumsuz bir ötekileştirme durumu (olumlu hali adam kayırma), bilgi uçurma nedenleri arasındadır.

Örgütlerde bir çalışanın örgüt yönetimine veya diğer bir çalışana veya örgütten yararlanan paydaşlara karşı kayırmacı davranış sergilemesi, yaranması da diğer çalışanların dikkatinden kaçmamaktadır (Baltacı ve Balcı, 2017; Lawson, 2004). Adam kayırma (Nasu, 2015) ve yaranma (King, 2000) çoğunlukla bilgi uçurulan sosyokültürel nedenlerdendir. Bunun yanında örgüt içi ilişkilere ideoloji karıştırma durumu da etik bir ihlal olarak değerlendirilmiştir (Yılmaz ve Altinkurt, 2009). Örgüt içi iletişim kanallarını var olan siyasi konjonktüre, dini inanış ve diğer ayrımcı söylemlerle yürütmeye çalışma durumu da sıklıkla bildirilen nedenler arasındadır (Lui, Liao ve Wei, 2015). Brody, Coulter ve Mihalek (1998) bilgi uçurma davranışının farklı toplumlarda farklı nedenlerle gerçekleştirilebileceğini; toplumu oluşturan kişilerin bireyci ve egoist tutum ve davranışlarının bilgi uçurma davranışına neden olabileceğini bildirmişlerdir.

Bilgi uçurmanın örgütsel nedenleri arasında örgüte olan bağlılık ve örgütün vatandaşymış gibi davranma veya adanmışlık durumunun etkili olduğunu bildiren Nasu (2015), örgütsel nedenlerin temelde çalışanın örgütünün yenileştirme çabasının sonucu olduğunu belirtmiştir. Castagnera (2003), bilgi uçurmayı işin bir gereği ya da yapmak zorunda olduğu bir iş gibi algılayan örgüt çalışanlarının, örgüte adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğunu bildirmiştir. Dorasamy (2012), bilgi uçurma davranışını içselleştiren çalışanların bu durumu işlerinin bir parçası olarak görme eğilimlerinin oldukça yüksek olduğunu bildirmiştir. Bununla birlikte üst yöneticilerin örgütte var olan sorunları çözebileceğine olan inanç ve yöneticilere duyulan güven, olumlu örgüt iklimi ve örgütün imajını koruma ve kurumun etkililiğini artırma amacıyla da bilgi uçurulmaktadır (Alford, 2001; Near ve Miceli, 1995).

Çalışanın örgütten beklentileri olduğu ve bu beklentileri karşılama amacıyla bilgi uçurduğunu belirleyen Baynes (2002), örgütte terfi alma, ödül alma, örgütün pazar payını ve imajını koruma niyetindeki çalışanların bilgi uçurduğunu bildirmiştir. Benzer şekilde bilgi uçurma davranışını desteklemek için bilgi uçuranlara çeşitli terfi imkânları ve ödüller verilmesinin, bu davranışın sergilenme olasılığını yükselteceğine ilişkin görüşler de söz konusudur (Beller, 2010). Örgütün bilgi uçurma davranışını destekleyici tutumu, çıkarıcı özellikleriyle bilinen veya bilgi uçurma niyetinde olmayan çalışanları bile etkileyebilmektedir (Dalton ve Radtke, 2013). Bilgi uçuranın örgütte var olan durumdan rahatsız olması ve örgütsel bir yenileşme hareketini başlatma adına bilgi uçurması da söz konusudur. Böylesi bir durumda çalışan, örgütsel yenileşmeyi başlatmak için üst yönetime bilgi uçurmaktadır (Bjorkelo, Einarsen ve Matthiesen, 2010). Bunun yanında örgüt içi adalet, iletişim ve kararlara demokratik katılımın artacağına olan inanç sebebiyle de bilgi uçurulmaktadır (Bjorkelo, 2013). Bilgi uçuran, çalışma arkadaşlarında mesleki etik farkındalığı yaratmak (Hesch, 2009), çalışma arkadaşlarının öz denetimli olmasını sağlamak (Bucholza ve Rosenthal, 1998), yöneticilerin adil kararlar almasını sağlamak (DesAutels, 2009) gibi nedenlerle de bilgi uçurabilmektedir.

Örgüt içinde bilgi uçurma nedenlerine yönelik araştırmalar, bilgi uçurulması düşünülen bilgi veya durumun öneminin (Miceli ve Near, 1985) ve bilgi uçurulması düşünülen durumun ispatlanabilir (Manning, 2013) olmasının, bilgi uçurma davranışını artırdığını belirlemiştir. İşin gerektirdiği yetki ve sorumluluklar (Mesmer-Magnus ve Viwesvaran, 2005), işe olan ilgi ve doyum (Mesmer-Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan 1998; Toker-Gökçe, 2013b, 2014b), bireysel ve örgütsel performans (Greenwood, 2015; Mesmer-Magnus ve Viwesvaran, 2005), kadrosuzluk veya işsizlik korkusu (Toker-Gökçe, 2013b; Toker-Gökçe, 2014b), mesleki veya yöneticilik deneyimi (Erkmen, Özsözgün Çalışkan ve Esen, 2014; Mesmer-Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Toker-Gökçe, 2013b; Toker-Gökçe, 2014b; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015), çalışanın veya örgütün kültürel değerleri (Nayır ve Herzig, 2012; Toker-Gökçe, 2013a; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015), çalışanın çıkarıcı veya yararlı tutumu (Dalton ve Radtke, 2013), örgütsel bağlılık (Toker-Gökçe, 2013b, 2014b) ve örgütün kalabalık bir çalışan ve müşteri grubunun olması (Erkmen, Özsözgün Çalışkan ve Esen, 2014) gibi örgütsel nedenlerle de bilgi uçurma davranışı yapılabilmektedir.

Bilgi uçurma davranışının, hangi nedenle gerçekleştirildiğine bağlı olarak bireysel, örgütsel ve toplumsal yararları olabilir. Bu denli öneme sahip olan bilgi uçurma davranışını sergileyebilmek her zaman mümkün olmamaktadır. Çalışanlar bazı durumlarda sessiz kalmakta ve çoğu durumu görmezden gelmektedirler. Bunun yanında bilgi uçurmak, büyük ölçüde onlardaki risk alma yeteneği ve cesaretle ilgilidir. Dasgupta ve Kesharwani (2010) çalışanların en temel bilgi uçurmama nedenlerinin onlara karşı gösterilebilecek misilleme eylem ve davranışları korkusu olduğunu bildirmişlerdir. Örgütlerde bilgi uçuranların damgalanması ve sorun kaynağı olarak görülmeleri (Dalton ve Radtke, 2013) ile bilgi uçuranlara karşı sosyal yalıtım uygulanması (Beller, 2010) gibi durumlar, bilgi uçurulmasını engelleyebilmektedir.

Örgütlerde bilgi uçuranlar yoğun tehdit altındadırlar. Bazı durumlarda bilgi uçuranlar yalancı olarak suçlanabilir; onlara iftira atılabilir ve çoğu kez aleyhlerinde kara propagandaya da maruz kalabilirler (Bjorkelo, 2013). Bilgi uçurulmamasının temel nedenlerinden biri de bilgi uçurma niyetindeki kişinin tehdit edilmesidir. Bilgi uçuranların fiziksel şiddete maruz kalabilmesi; kendilerinin veya ailelerinin tehdit edilmesi de sıkça görülmektedir (Kaptein, 2011; Vandekerchove, 2006). Tehdit yoluyla sindirilen çalışanlar, bilgi uçurmaktan çekinmektedirler (Lui, Liao ve Wei, 2015). Bilgi uçuranın daha yoğun denetlenmesi ve hatta denetimler sebebiyle çalışamaz hale getirilmesi de söz konusu olabilmektedir. Bunun yanında bilgi uçuranlara yaptıkları işlerde hata yapmaları için tuzaklar kurulabilir ve psikolojik yıldırma uygulanabilir (Toker-Gökçe, 2013b, 2014b). Bilgi uçurma niyetinde olan çalışanlar, işsiz kalma korkusu ve mahkemeye verilme korkusu gibi durumları da göz önünde bulundurarak bilgi uçurmaktan çekinebilmektedirler (Manning, 2013).

Bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin ABD’de gerçekleştirilen bir çalışmada, çalışanların bildirimde bulduklarına kendilerini koruyan mekanizmaların olacağına inanmamaları ve bilgi uçurdıkları zaman bu

durumun gizli kalmayacağını düşünmeleri sebebiyle yaklaşık %44'ünün şahit oldukları olumsuzlukları ifşa etmedikleri belirlenmiştir (Modesitt, 2013). Toker-Gökçe (2013b; 2014b) bilgi uçurma davranışı üzerine yaptığı iki ayrı çalışmada, olumsuz eylem ve davranışlara şahit olan öğretmenlerin %54'ünün ve yine %61'inin bilgi uçurmadıklarını belirlemiştir. Miceli ve Near (2013) çalışmalarında, çalışanların şahit oldukları veya belirledikleri bir olumsuzluk karşısında bilgi uçurma davranışına yönelme ihtimallerinin yüksek olduğunu belirlemiştir.

Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma

Toplumsal yapının önemli bir parçası olan eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışları sıklıkla görülmektedir. Okulların işleyişindeki aksaklıklardan, öğretmenlerin öğretme stillerindeki eksikliklere varıncaya kadar çok çeşitli konularda bilgi uçurulduğu bilinmektedir. Bunun yanında, bilgi uçuranların çoğunlukla müfettişler ile yönetime yakın öğretmenler oldukları, okul yöneticilerinin okullardaki eksiklik ve ihlallerin faili konumunda oldukları durumları saklama eğiliminde oldukları da belirlenen durumlardandır (Baltacı, 2017b; Celep ve Konaklı, 2012; Nayır ve Herzig, 2012; Özaslan ve Ünal, 2016; Toker-Gökçe, 2013a; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurmayı inceleyen araştırmalarda bilgi uçurma kavramı çoğunlukla belirli bir durumun sonucunda oluşan bir sonul araç olarak ele alınmıştır (Cho ve Song, 2015). Eğitim örgütlerinde yapı ve işleyiş ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiye ilişkin yaptığı araştırmada King (2000), bilgi uçurmanın belli bir durum sonucunda ortaya çıkan ve belli nedenleri barındıran bir sonul bir süreç olduğunu öne sürmektedir. Bunun yanında eğitim örgütlerinde bilgi uçurma kavramının doğasını anlamaya çalışan öncü araştırmada Tavakoli, Keenan ve Cranjak-Karanovic (2003), eğitim örgütlerinde yaşanan olayların sonucunda bilgi uçurma davranışının görüldüğünü belirlemiştir.

Eğitim Araştırmalarında bilgi uçurma kavramı iletişimsel bir süreç olarak da değerlendirilmiş, bilgi uçurma kavramı okulda yaşanan bir olayın, bu olay hakkında takdir yetkisine sahip kişilere iletilme aracı olarak tanımlanmış ve bu iletişimsel sürece ilişkin çıkarımlar yapılmıştır. Çelebi ve Kaya (2014), okullarda yaşanan bilgi uçurma durumlarının çoğunlukla iletişim eksikliklerinden veya çalışanların birbirlerini yanlış anlamasından kaynaklandığını; Jones ve Kelly (2014) ise bilgi uçuranların, diğer örgütlere göre okullarda farklı davranışlar sergileyebildiklerini, etik dışılığı yapan kişiyle yüzleşebildiklerini bildirmiştir. Vinten (1999), eğitim kurumlarında bilgi uçurma konulu çalışmada, bazı demografik değişkenlere göre bilgi uçurmayı incelemiştir. İlgili araştırmada eğitim durumu, cinsiyet, yaş gibi değişkenlerin bilgi uçurma ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Chiu (2002) eğitim örgütlerinde çalışanların sahip olduğu kontrol odağının bilgi uçurma davranışına etkisini incelemiş ve iç kontrol odağı gelişmiş öğretmenlerin, bilgi uçurmaya daha yatkın olabileceğini bildirmiştir.

Elias (2008) eğitim çalışanlarının mesleki etik muhakeme düzeyleriyle bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi; Toker-Gökçe (2013a; 2014b) ise öğretmenlerin bilgi uçurma durumlarına etki eden temel bireysel değişkenleri araştırmışlardır. Her iki araştırmadan hareketle etik farkındalıkları alt seviyede olan öğretmenlerin bilgi uçurma konusunda daha az istekli olduklarını belirlenmiştir. Liyanarachchi ve Newdick (2009), öğrencilerin bilgi uçurma kavramına ilişkin algılarını belirlemiş ve öğrencilerin, yetişkinlere göre bilgi uçurmaya daha fazla meyilli oldukları sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde, Cohen, Pant ve Sharp (2001), öğrencilerin bilgi uçurma ve etik karar alabilme davranışlarını çeşitli örnek olaylarla araştırmışlar ve öğrencilerin bilgi uçurma ve etik karar almalarında çoğunlukla aile, dini inanç ve akran grubunun etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bunun yanında eğitim araştırmalarında bilgi uçurma iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık, örgütsel sessizlik, muhalefet ve yolsuzluk gibi durumları ortaya çıkarmak için kullanılan bir ara mekanizma olarak sunulmuştur (Mecca vd., 2014; Toker-Gökçe, 2013a; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015). Rosecrance (1988), bilgi uçurma davranışının örgüte muhalif çalışanlarca yapılabileceğini; Wilkes, Peters, Weaver ve Jackson (2011), örgütlerdeki bağlılık, adanmışlık ve vatandaşlık durumlarının belirlenmesinde bilgi uçurma kavramından yararlanılabileceğini bildirmişlerdir.

Bunun yanında eğitim örgütlerine ilişkin yapılan nitel çalışmalarda, öğretmen ve yöneticiler ile müfettişlerin bilgi uçurma nedenleri ve bilgi uçurma durumları kısmen de olsa ele alınmıştır. Nitel çalışmaların bilgi uçurma kavramını kültürel, ekonomik, psikolojik ve örgütsel temalı bir düzlemde incelediği (Dorasamy, 2012; Miceli ve Near, 2013); çeşitli araştırmalarda sosyoekonomik ve kültürel temaların birlikte incelendiği (Lewis, DeAngelo ve Clark, 2015; Moore, 2012) ancak genellikle sosyokültürel, psikolojik ve örgütsel temalı çalışmaların olduğu dikkate değerdir (Björkelo, 2013; Dasgupta ve Kesharwani, 2010). Bu çalışmalarda okullarda yaşanan kültürel, sosyolojik ve ekonomik sorunlara ilişkin bilgi uçurma durumlarının yanında bireysel ve örgütsel tepkilere de yer verilmiştir.

Eğitim örgütlerinde yaşanan sorunların çoğunlukla örgüt içinde çözümlendiği ve dışsal bilgi uçurma kanallarının kullanılmadığı (Nasu, 2015), bilgi uçuranların çeşitli misillemelerle karşılaştıkları, bilgi uçuranların çoğunlukla kadın, mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerle müfettişler oldukları, okul yöneticilerinin bilgi uçurmaktan çekindikleri belirlense de bir bütün olarak eğitim sisteminde bilgi uçurma davranışının etkileri incelenmemiştir (Henik, 2015; Macey, 2007).

Türk Eğitim Sistemi içinde iş niteliklerinin sürekli gelişmesi, yeni iş alanlarının ortaya çıkması, nitelikli ve sürekli öğrenen yeni çalışan ihtiyaçları, eğitim örgütlerinin çalışma sistemlerinin giderek büyümesi ve karmaşıklaşması, eğitim hizmeti sunan örgütlerde iş görenlerin uyumunu zorlaştırmakta ve iş görenlerin daha etkili etik değerler gözetilerek yönetilmelerini zorunlu kılmaktadır. Eğitim örgütleri, iletişimsel eylem ve sosyokültürel ilişkiler üzerine kurulma amacını taşımalarının yanı sıra örgüt içerisinde bireylerin ekonomik, sosyal ve duygusal olarak da doyuma ulaşma beklentisini taşımaktadırlar (Baltacı, 2017b).

Eğitim örgütleri bireylerin ve toplumun gelişimi üzerinde doğrudan etkilidir. Bu durum maarif müfettişi, okul yöneticileri ve öğretmenlerin etik davranışları benimsemiş olmalarını gerekli kılmaktadır. Eğitim hizmetinin sunulduğu örgütler olan okullar ve bu okullarda eğitim hizmeti sunan öğretmen ve yöneticiler ile onları denetlemekle yükümlü olan müfettişlerin temel sorumluluğu, her türlü edim ve davranışlarında, öğrencilerin eğitsel değerleri içselleştirmelerini sağlayacak bir eğitim ortamı hazırlamaktır (Özaslan ve Ünal, 2016; Yaman, Mermer ve Mutlugil, 2009). Dolayısıyla öğretmenlerin ahlak anlayışları ve değer sistemleri gelişmiş bireyler yetiştirme görevi ön plana çıkmaktadır (Toker-Gökçe, 2014b). Eğitim örgütlerinde yasalara ve kurallara aykırı, ahlak ve etik dışı davranışların ortaya çıkmasıyla birlikte bu olumsuz eylem ve işlemlere göz yumulması sorunların giderek artmasına neden olabilir. Bu bağlamda hem okul müdürünün hem de okuldaki diğer çalışanların etik davranışları benimsemeleri önemli bir gerekliliktir (Altınkurt ve Karaköse, 2009).

Eğitim bilimleri alanyazını incelendiğinde, özellikle 20. yüzyıl içerisinde okul örgütü ve okul örgütünün yönetimi üzerine yönelik yaklaşımların daha çok teknik, ekonomik ve sosyal sorunları dikkate aldığı, bilgi uçurma durumuna ilişkin yönelimin son yıllarda arttığı görülmektedir. Günümüz eğitim örgütlerinde bireylerin hangi duygu ve davranışları bildirdiklerinin anlaşılması önemlidir (Aydın, 2011). Bunun yanında bilgi uçuranların duygularını tanımak, bilmek ve duygusal taleplerini yeterince karşılamak ve onları koruyabilmek, örgütler açısından incelenmesi gereken bir konudur.

Türk Eğitim Bilimleri alanyazınında da bilgi uçurma konusu tartışılmıştır. Celep ve Konaklı (2012), eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri incelemişler ve öğretmenlerin okulun amaçları ve çalışma arkadaşlarının yararını gözettikleri, kadın öğretmenlerin içsel ve dışsal bilgi uçurma eğilimlerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu; Ayrıca araştırmada, öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet, okul türü ve mesleki kıdeme göre ve bilgi uçurma nedenlerininse cinsiyet ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı, bilgi uçurma nedenlerinin okulun amaçları ve çalışanların korunması amacına yönelik olduğu tespit edilmiştir. Çetin ve Demirkasımoğlu (2015), öğrencilere yapılan kötü muamele, taciz ile fiziksel ve psikolojik şiddetin en çok medya kullanılarak örgüt dışına sızdırıldığını belirlemiştir.

Toker-Gökçe (2013a), öğretmenlerin dışsal bilgi uçurma davranışını tercih ettiklerini; Toker-Gökçe (2013b) öğretmen adayları arasında bilgi uçurma tercihleri arasında farklılıklar bulunmadığını belirlemiştir. Toker-Gökçe (2014a) okullarda iş doyumunu ve bilgi uçurma davranışını incelediği araştırmasında, bilgi uçurmaya konu eylemlerin başında kamu kaynaklarının boşa harcanması, kişisel çıkarlar için makamın kullanılması ve kanunsuz eylemler olarak belirlemiştir; mesleki kıdem artmasının bilgi uçurma davranışını artırdığını, öğretmenlerin içsel bilgi uçurmada üst makamları, dışsal bilgi uçurmada ise velileri tercih ettiklerini belirlemiştir. Toker-Gökçe (2014b), bilgi uçurma tercihlerinin, idealizm ve görecelik etik değerle ilgisinin bulunmadığını, Toker-Gökçe ve Oğuz (2015), öğretmenlerin cinsel taciz, rüşvet ve hırsızlık olaylarıyla karşılaşmaları halinde bu durumu dışsal bilgi uçurma kanallarını kullanarak duyurabileceklerini; öğretmenlerin, toplulukçu kültürel değere sahip olduğunu ve kültürel değerler ile bilgi uçurma tercihlerinin olumlu yönde anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirlemiştir.

Nayir ve Herzig (2012), okul yöneticilerinin bilgi uçurma olasılıklarını inceledikleri çalışmalarında, dışsal bilgi uçurmanın yöneticilerin bireyci davranışlarının sonucu olduğunu ortaya koymuşlardır. Aydın, Alkın-Şahin ve Demirkasimoğlu (2014), etik dışı davranışları, meslek, meslektaşlar, öğrenciler, örgüt ve toplum olarak belirledikleri temalarda incelemişler; etik dışı davranışların temel nedenlerini ekonomik kaygılar, kişisel çıkarlar ve akademik yükselme kaygısı olarak belirlemiştir. Akıllı, Çam, Kılınç ve Kızılboğa (2013), eğitim çalışanlarının ikinci bir işte çalışma durumunu görmezden geldiğini, sosyal dışlanma ve misilleme korkusu sebebiyle bilgi uçurmaktan çekinildiğini belirlemiştir. Altun, Sayer ve Barutçu (2013), çıkar çatışması, hediye alma yaşağına uyulmaması, kamu kaynaklarının kullanımında yaşanan keyfilikler ve diğer yolsuzlukların yeterince bildirilmediğini belirledikleri çalışmalarında, özelde eğitim örgütleri ve genelde tüm kamu yönetiminde etik bir yapılanmanın önemini vurgulamışlardır.

2016 yılında Türkiye’de, Başbakanlık Bilgi İletişim Merkezine (BİMER) eğitim sistemiyle ilgili 12078 başvurunun yapıldığı, bu bildirimlerden 11954’ünün sonuçlandırıldığı, 124 başvurunun henüz devam eden hukuki süreçleri ilgilendirilmesi sebebiyle sonuçlandırılmadığı belirlenmiştir. Söz konusu başvuruların içeriği hakkında belirli bir istatistik veri veya sınıflama bulunmamaktadır.¹ Yine 2014 yılında Eğitimle ilgili konularda Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kuruluna 1057 başvurunun yapıldığı, bu başvuruların tamamının sonuçlandırıldığı belirlenmiştir. Etik Kurul, başvuruların ve bildirimlerin gizliliğini gerekçe göstererek herhangi bir sınıflama veya istatistik veri oluşturulmadığını bildirmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre 2016 yılında Milli Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezine (MEBİM – ALO 147) yapılan bildirimlerin 167875 olduğu bu bildirimlerin 102451’inin sonuçlandırıldığı ve 65424 bildirim hakkında halen inceleme ve soruşturma süreçlerinin devam ettiği belirlenmiştir. Söz konusu iletişim merkezine veli ve öğrenci ile toplumun diğer kesimlerinin de başvurabilmesi sebebiyle başvuru sayısı oldukça yüksektir. Bildirimlerin büyük çoğunluğunun öğretmen ve okul yöneticilerinin uygulamalarıyla okullarda yaşanan etik dışlıkların olduğu belirlenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığında, Milli Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezine (MEBİM – ALO 147) yapılan başvuruların sınıflandırılması çalışmaları yapılmamaktadır.

Bilgi uçurma ile ilgili araştırmaların 1990’lı yıllardan itibaren özellikle ABD’de artış gösterdiği görülmektedir. Genelde Türk eğitim sistemi içerisinde ve özelde okullarda bilgi uçurma davranışı ile ilgili hali hazırda yapılmış çalışmalarda bilgi uçurma davranışının doğası ve sınırları, az sayıda nitel ve genellikle nicel yöntemlerle anlaşılma çalışılmıştır. Bununla birlikte etik dışı davranışlar ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, muhalefet ve psikolojik sözleşme gibi alanlarda yapılan nitel ve karma çalışmalar mevcut olsa da Türk Eğitim Sistemi çalışanlarının bilgi uçurma davranışlarının nedenlerini belirleme noktasında nitel araştırma yöntemlerinin işe koşulduğu karma bir araştırmanın belirgin bir eksikliği bulunmaktadır. Bu doğrultuda nitel

¹ BİMER, Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve MEB İletişim Merkezine araştırmacı tarafından şahsen başvurulmuş ve yalnızca metinde geçen istatistiklere ulaşılmıştır.

araştırma yöntemlerinin ayrıntıları belirginleştiren ve fark edilmeyecek detayları ortaya çıkaran doğasından istifade edilmesi, eğitim örgütlerinde bilgi uçurmanın varlığı, kapsamı ve boyutlarının anlaşılabilmesi açısından önemlidir.

Sosyal ve etik norm ve değerlere uygun davranmak adına örgütler var olan hatalı edim ve davranışları engellemek zorundadırlar. Bu bağlamda çalışanlar hatalı edim ve davranışı belirlemede önem arz etmektedir (Kaptein, 2011). Bu nedenle, etik ve etik edim ve davranışlarla ilintili araştırmaların artmasının yanında etik olmayan davranışları bildirenler ve bu kişilerin örgüt ve toplum içinde güvenliğinin sağlanması da önemli bir konudur (Tshuridi ve Vandekerckhove, 2008). Dolayısıyla bilgi uçurma kavramının derinlemesine bir çalışma ile irdelenmesi önemli hale gelmektedir.

Örgütlerin amaçlarına ulaşmalarını engelleyen uygulamaların, yönetimle, diğer örgütlerle, örgüt içindeki meslektaşlarla paylaşarak açığa çıkarılması, bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde önem taşımaktadır. Okul içinde okula, öğretmenlere, öğrencilere, ailelerine ve genel olarak topluma zarar verebilecek olumsuz davranışların önlenmesinde birincil rolü okul yöneticisi üstlenebilmektedir. Ancak bir bütün olarak bakıldığında örgütün amaçlarına ulaşmasında tüm iş görenlerin katkısı olduğu düşünülmelidir. Bu nedenle örgütsel gelişmeye katkısı olduğu ileri sürülen (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003), kişisel ahlak ve erdeme dayalı bir tepki (Greenwood, 2015; Toker-Gökçe, 2014a) olan bilgi uçurma davranışının eğitim örgütlerinde olumsuz eylem ve işlemlerin önlenmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Özaslan ve Ünal, 2016).

Bu araştırma ile öğretmenlerin yanında, alanyazında yeterince yer verilmeyen okul yöneticisi ve maarif müfettişlerinin de bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerini alınmış, etik ve kural dışı uygulamaları bildirme ya da bildirmeme veya bildirilen kişi ve makamlar ile tüm bu seçimlerin nedenlerine ilişkin görüşleri belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Türk Eğitim Sisteminde bilgi uçurma davranışına ilişkin var olan durumun ne olduğu ortaya konulmuş, bu doğrultuda eğitim çalışanlarının bilgi uçurma davranışına ilişkin farkındalıkları belirlenmiştir. Ayrıca söz konusu araştırma ile okullarda var olan insan ilişkileri ve bu ilişkilerin, bilgi uçurma davranışını ne ölçüde saydamlaştıracağı belirlenmiştir. Böylelikle eğitim kurumlarına ilişkin belirgin bir etik saydamlık çerçevesi çizilmiştir.

Bilgi uçurma nedenlerine ilişkin alanyazında bulunan bir eksikliği kapatma amacını güden bu çalışma, öz itibarıyla kamu ve özel sektördeki okulların yapısal farklılıklarının göz önünde bulundurularak bilgi uçurma nedenlerini eğitim sistemi özelinde görünür kılama iddiası taşımaktadır. Diğer bir deyişle, çalışmada okullarda rastlanılan bilgi uçurma davranışının doğası ve nedenlerinin belirginleştirilmesi amaçlanmaktadır. Türkiye için yeni bir araştırma konusu olması nedeniyle bu çalışmanın Türk Eğitim Sistemi'ne ve ilgili alanyazında çalışacak araştırmacılara katkısının olacağı umulmaktadır. Ayrıca araştırma, maarif müfettişi, yönetici ve öğretmenlerin bilgi uçurma kavramına ilişkin görüşlerinin karma bir araştırma deseninde çözümlenmesi bakımından yönetim alanyazınındaki öncü ve ender çalışmalardan biri olacaktır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, öğretmenler, okul yöneticileri ve maarif müfettişlerinin görüşlerinden hareketle, bilgi uçurma davranışının nedenlerini belirlemek ve eğitim çalışanlarını bilgi uçurmaya özendirerek öneriler geliştirmektir. Araştırma ile aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Katılımcıların "bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri nelerdir?"
2. Bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin görüşleri nelerdir?"

Yöntem

Desen

Bu araştırma, araştırılacak konuya daha detaylı odaklanma ve açımlayıcı özelliğe sahip olması nedeniyle nitel araştırma yöntemiyle desenlenmiştir. Nitel araştırmada üzerine odaklanılan konuları detaylı ve derinlemesine imkân verecek bir esnekliğe sahip olan yöntemlerden biri olan olgubilim yaklaşımı esas alınmıştır. Olgubilim, herhangi bir konu hakkında bilinen ancak detaylı bir biçimde belirlenemeyen olguları incelemekte ve ayrıntıları keskinleştirmektedir.

Olgubilim araştırmaları, yaşamın herhangi bir alanında fark edilen ancak detaylı bir biçimde inceleme gereği duyulmayan olguları dikkate almaktadır. Bu araştırmada Edmund Husserl'in bilinç temelli olgubilimsel yaklaşımından farklı olarak Alfred Schutz'un yorumlayıcı olgubilim araştırması deseni kullanılmıştır. Söz konusu desende, sosyal olguların veya bireysel eylem ve davranışların çözümlenebilmesi için bu olay ve olguları deneyimleyen kişilerin tecrübelerinin incelenmesi gereklidir. Yorumlayıcı desende, kişilerin sergiledikleri tutum ve davranışların nedenleri çoğunlukla kişisel çıkarlar ve amaçlar ile sahip olunan dini, ahlaki veya kültürel değer yargılarıdır. Yorumlayıcı desende kişilerin deneyimlerinin anlaşılması, kendine özgü şartlarda beliren olguların doğasının kavranması, çözümlenmesi ve özünün yakalanmasıdır. Söz konusu süreç, araştırma verilerine dikkatli bir odaklanmayı gerektirmektedir (Byrne, 2001; Casey, 2009). Bu araştırma sürecinde üzerine odaklanılan olgu, eğitim çalışanlarının bilgi uçurma davranışının nedenleri hakkındaki düşünceleridir.

Yorumlayıcı olgubilim araştırmasında verilerin yorumlanması, katılımcıların yaşantılarından, anlamlı bilimsel verilerin çıkarılmasına yöneliktir. Bilimsel veriler, olguyu açıklayabilecek düzeyde kavramsal bir çeşitliliğe kavuşmaktadır. Olgubilim araştırmalarında elde edilen sonuçlar betimsel grafiklerle, tablo ve şekillerle raporlaştırılabilir. Olgubilim sunumlarında çoğunlukla katılımcı görüşlerinden doğru alıntılar yapılmaktadır. Doğrudan alıntılar, verilerden anlam çıkarmayı kolaylaştıran bir esneklik ve geçerlikte olmalıdır. Sunumlarda kodlamalar sonunda elde edilen kategoriler ve temalar da yer alabilir (Moustakas, 1994; Polkinghorne, 1989).

Yorumlayıcı olgubilim araştırmalarında genel ve kesin sonuçlara ulaşma hedeflenmemektedir. Bunun yerine, araştırma problemine veya incelenen olguya daha fazla odaklanılmasını sağlayan açıklamalar ve çözümlenmeler yapılmaktadır. Söz konusu çözümlenmeler ile alanyazına yeni bir bakış ve daha önce fark edilmeyen saf bir çalışma alanı yaratılmaktadır. Benzer şekilde yorumlayıcı olgubilim araştırmalarının, olguları açıklayıcı kuramlar geliştirme ve bir kuramı deneyerek kuramın geçerliliğini ve genellenebilirliğini sınama gibi bir amacı bulunmamaktadır (Casey, 2009; Miles ve Huberman, 1994).

Katılımcılar

Araştırma, maarif müfettişleri ile kamu ve özel ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleri üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada amaçlı örneklem yaklaşımlarından *kolay ulaşılabilir durum örnekleme* kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Ankara ili metropol ilçelerinde kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 20 öğretmen, 12 okul yöneticisi ve il milli eğitim müdürlüğünde görev yapan 7 maarif müfettişi olmak üzere toplamda 39 katılımcı oluşturmaktadır. Eğitim çalışanlarının seçilmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada her eğitim çalışanı görüşmeyi kabul etmediğinden ulaşılabilirlik de dikkate alınarak görüşmeyi kabul edenler, katılımcı olarak belirlenmiştir. Her katılımcıya araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında detaylı bilgi verilmiş ve çalışmaya katılmayı kabul edenler ile karşılıklı olarak gönüllülük beyan formu doldurulmuştur. Bu araştırma kapsamında hiçbir katılımcının kişisel bilgilerinin kullanılmamasına özen gösterilmiş ve katılımcıların çoğunluğunun isteği üzerine rumuz kullanılmamıştır.

Çalışma grubunu oluşturan maarif müfettişleri, okul yöneticileri ve öğretmenlerle, önceden hazırlanmış yarı-yapılandırılmış görüşme formuna dayalı olarak görüşme yapılmıştır. Tablo 1’de çalışma kapsamında görüşülen katılımcılara ilişkin bilgiler görülmektedir.

Tablo 1

Nitel Araştırma Katılımcılarına İlişkin Veriler

Değişkenler		Görev			Toplam
		Öğretmen	Okul Yöneticisi	Maarif Müfettişi	
Cinsiyet	Erkek	11	8	4	23
	Kadın	9	4	3	16
	Toplam	20	12	7	39
Eğitim Düzeyi	Lisans	12	8	3	23
	Yüksek Lisans	7	4	4	15
	Doktora	1	0	0	1
	Toplam	20	12	7	39
Okul Türü	Kamu	13	7	7	27
	Özel	7	5	0	12
	Toplam	20	12	7	39
Yaş Grupları	26-34	5	5	0	10
	35-43	8	4	3	15
	44-52	5	2	4	11
	53 ve üstü	2	1	0	3
	Toplam	20	12	7	39
	5 ve altı	0	2	0	2
Kıdem Grupları	6-10	3	3	0	6
	11-15	6	3	0	9
	16-20	4	1	2	7
	21-25	3	1	3	7
	26 ve üstü	4	2	2	8
	Toplam	20	12	7	39

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 23’ünün erkek, 16’sının kadın; 23’ünün lisans, 15’inin yüksek lisans ve 1 kişinin doktora düzeyinde eğitim aldıkları ve son olarak katılımcıların; 27’sinin kamuda, 12’sinin özel sektörde çalıştıkları belirlenebilir.

Verilerin Toplanması

Katılımcı görüşlerini belirlemek üzere açık uçlu bir görüşme formu hazırlanmıştır. Taslak form daha önceden olgubilim araştırmaları yapmış ve nitel araştırma desenlerine aşina olan dört eğitim yönetimi, iki yetişkin eğitimi, iki ölçme ve değerlendirme, iki program geliştirme, bir sosyolog, bir psikolog ve iki dil bilim uzmanına sunulmuş, alınan dönütlere göre gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme formu araştırma grubunda olmayan bir öğretmen, bir yönetici ve bir maarif müfettişiyle görüşme yapılarak sınanmıştır. Görüşme formuyla katılımcılardan; “ (1) Çalışma yaşamınız süresince kural dışı durumları, etik ihlalleri ya da uygunsuz davranışları yetkili makamlara bildirme nedeniniz nedir ve (2) kural dışı durumları, etik ihlalleri ya da uygunsuz davranışları bildirmiyorsanız bunun nedeni nedir?” şeklinde görüşlerini sözlü olarak belirtmeleri istenmiş ve cevaplar ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Sorular, katılımcılar tarafından anlaşılmadığı zamanlarda farklı şekillerde sorulmuştur (Shenton, 2004).

Görüşmeler farklı zaman aralıklarında, katılımcıların belirlediği ortamlarda gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan yazılı izin alınmış, ayrıca dikte edilen görüşme formlarını okumaları ve varsa hataları düzeltmeleri istenmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler 20 farklı okulda gerçekleştirilmiş ve toplamda 11

saat 16 dakika sürmüştür. Okul yöneticileriyle yapılan görüşmeler 12 farklı okulda yapılmış ve 6 saat 47 dakika sürmüştür. Maarif müfettişleriyle yapılan görüşmeler ise 10 saat 27 dakika sürmüştür.

Görüşme sırasında sesinin kayda alınmasını ve söylediği bazı cümlelerin araştırmacı tarafından yazıya dökülmesini istemeyen altı öğretmen ile beş özel okul yöneticisinin görüşmeden çekilmesi olumlu karşılanmıştır; araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretmen ve okul yöneticileri çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Ayrıca nitel analizin inanılabilirlik koşullarından olan katılımcı teyidi koşulunu karşılamak amacıyla deşifre metinleri katılımcılara okutularak katılımcıların ima ettikleri ile deşifre metinlerinin birbirleriyle eşleşip eşleşmediği ortaya konulmuştur (Shenton, 2004). Bazı katılımcıların aynı soruyla ilgili olarak birden fazla görüş belirttiği görülmüştür. Nitel veriler toplanırken araştırmacı etkisini en aza indirmek için katılımcıları herhangi bir şekilde olumsuz etkileyebilecek veya yönlendirecek tutum ve davranışlar izlenmemiştir. Katılımcıların görüşleri hakkında jest, mimik, yorum veya ima gibi katılımcıların görüşlerini etkileyebilecek davranışların sergilenmemesi için çoğu durumda veriler farklı günlerde tekrarlanan görüşmelerle elde edilmiştir. Yarı-yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan veriler elektronik dikte programıyla yazıya dökülmüş ayrıca el ile gerekli düzeltmeler yapılmış ve veri kaybı olmamasına özen gösterilmiştir.

Verilerin Analizi

Olgubilim çalışmaları, araştırılan olgulara odaklanarak katılımcıların bu olgulara ilişkin çok yönlü görüşlerinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Olgubilim çalışmalarının detaylara odaklanması, özel bir analiz sürecini de beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada analizler görüşme metinlerinin farklı zamanlarda okunmasıyla başlamıştır. Öncelikle tüm görüşme metinleri okunmuş ve tümdengelsel bir bakış açısıyla katılımcıların bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri kavranmaya çalışılmıştır. Söz konusu görüşler belirli gruplara toplanmıştır. Bu ilk grupta araştırmacı etkisini en aza indirebilmek için araştırmacının konu ile ilgili bilgisi, görüşleri, tutum ve önyargıları sınırlandırılmıştır. Söz konusu sınırlandırmaya olgubilim alanyazınında 'parantezleme' denilmektedir (Byrne, 2001).

Parantezler, araştırmacının incelediği olgulara ilişkin tüm bilgisi, değer ve yönelimlerini içermelidir. Parantezlemeyi sağlayabilmek için araştırmacı tüm metinleri farklı zamanlarda tekrarlı okumalarla yinelemiştir. Analizin diğer aşaması 'olgubilimsel indirgeme'dir. Olgubilimsel indirgeme, nitel verilerin temizlenerek anlam birimleri oluşturulmasıdır. Söz konusu anlam birimleri, verilerin ilk kodlama aşamasından sonra gruplandırılması ve aralarındaki kavramsal birleşim ilkelerinin ilkel formlarının belirlenmesidir. Anlam birimleri arasındaki ilişkilerin ve ilk kodlama sonrası ayak izlerinin belirlenmesi ile olgubilimsel analizin bir sonraki aşaması olan 'imgesel farklılaştırma' yapılmaktadır. İmgesel farklılaştırma, ilk kategorilerin oluşturulduğu aşamadır. Bu ilk kategoriler, farklı kodlamalarla tekrarlı olarak sınanarak ikincil kategorilere indirgenmektedir. Olgubilim analizinin son aşaması 'anlamın belirlenmesi'dir. Anlamın belirlenmesi, olgubilim araştırmalarının yorumcu doğasına vurgu yapmaktadır (Yılmaz ve Şahin, 2016).

Bu araştırma verilerinin analizinde olgubilimsel bir model olan Miles ve Huberman modeli (1994) uygulanmıştır. Söz konusu model, sözel veya yazılı verilerin belirli bir problem veya amaç bakımından sınıflandırılması, özetlenmesi, belirli değişkenler veya kavramlarının ölçülmesi ve belirli bir anlam çıkarılması için taranarak kategorilere ayrılması olarak tanımlanabilir (Baltacı ve Balcı, 2017). Görüşme formunda bulunan sorulara verilen cevaplar dört aşamada incelenmiştir: (1) verilerin kodlanması, (2) kategorilerin belirlenmesi, (3) verilerin kod ve kategorilere göre düzenlenmesi ve (4) güvenilirlik ile geçerliğin sağlanmasıdır.

Verilerin Kodlara ve Kategorilere Göre Düzenlenmesi ve Geçerlik ve Güvenirlik Sınaması

Olgubilim araştırma süreci, verilerin kodlara ayrılması, kodlardan ilk düzey kategorilerin oluşturulması ve kategorilerden temaların düzenlenmesini de içeren bir dizi faaliyeti içermektedir. Nitel araştırmalara

yöneltilen eleştirilerin büyük bir bölümünü, araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği oluşturmaktadır. Bu durum olgubilim araştırmaları için de geçerlidir. Olgubilim araştırmalarının inandırıcılığı, araştırmanın doğruluğuna ve geçerliğinin sağlanmasına bağlıdır (Casey, 2009; Moustakas, 1994).

Olgubilim araştırmalarının inandırıcı, tekrarlanabilir, aktarılabilir ve doğrulanabilir olması önemlidir (Shenton, 2004). İnanırıcılık, olgubilimsel araştırmada üzerine odaklanılan olguların var olan gerçekliği doğru bir biçimde tasvir etmesidir (Casey, 2009). Tekrarlanabilirlik, farklı zamanlarda veya farklı durumlarda araştırma yeniden yapılırsa, benzer sonuçların garanti edilmesidir. Tekrarlanabilir araştırmalar, her şart ve durumda benzer sonuçları vadedmektedirler (Moustakas, 1994). Aktarılabilirlik, olgubilim araştırmalarının dış geçerliğini belirlemektedir. Araştırma verilerinin toplandığı alanlar ile araştırma sonuçlarının farklı durum ve bağlamlara uygulanabilir olmasıdır (Polkinghorne, 1989). Doğrulanabilirlik, olgubilim araştırmalarının nesnellğine vurgu yapmaktadır. Doğrulanabilirlik, araştırmacının araştırma üzerindeki öznel etkisinin azaltılmasıdır (Byrne, 2001).

Bu çalışmanın inandırıcılığı, eğitim çalışanlarından elde edilen verilerin değiştirilmeden kullanılması ile sağlanmıştır. Görüşmeler sonunda elde edilen veriler yalnızca dikte edilmiştir. Dikte metinler üzerinde herhangi gramer çalışması yapılmamıştır. Araştırmanın tekrarlanabilir olması için örnekleme alınan öğretmen, okul yöneticisi ve maarif müfettişlerinin kolaylıkla ulaşılabilir olmasına dikkat edilmiştir. Bundan sonra bu konuyla ilgili yapılacak farklı çalışmalarda benzer örneklemler seçilebilir olması araştırmanın tekrarlanabilir olduğunun kanıtıdır. Nitel araştırmaların en önemli dezavantajlarından biri veriler üzerindeki araştırmacı etkisidir (Baltacı, 2017a). Bu bağlamda araştırmanın doğrulanabilirliği, araştırmacının öznel etkisinin azaltılması için parantezleme yönteminin kullanılması ve farklı zamanlarda kodlamaların tekrar edilmesiyle sağlanmıştır. Araştırmanın geçerliğini sağlamak için araştırmacı dışında üç farklı eğitim yönetimi uzmanıyla eş zamanlı olarak kodlamalar yapılmıştır. Uzmanlar farklı zamanlarda toplanarak kodlamaları kıyaslamış ve kodlama süreci derinleştirilmiştir.

Bu araştırmada veri analizi farklı zamanlarda tekrarlanan bir sürece yayılmıştır. Görüşme formundan elde edilen veriler, ayrıştırılarak kodlanmış ve kategorilere göre sınıflandırılmıştır. İlk kodlama sonrası yapılan ilişkilendirme ile birbiriyle ilintili kodlar bir araya getirilmiş ve kategoriler oluşturulmuştur. Araştırma geçerliliğini arttırmak amacıyla araştırmanın her aşamasında tekrarlı kodlamalar yapılmıştır. Araştırmacı tekrarlı kodlamalar yaparak öznel etkisini en alt seviyeye ulaştırmaya çalışmıştır. Parantezleme aşamasında araştırmacı, kodlamalara ve veri setine sorgulayıcı bir bakış açısıyla yaklaşmış ve araştırma sorularıyla yapılan görüşmeler arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Bu yolla araştırmacının araştırma verileri üzerinde olabilecek etkisi en az seviyeye indirilmeye çalışılmıştır. Olgubilimsel indirgeme aşamasında, katılımcıların bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri, anlamlarına göre sınıflandırılmıştır. Bu ikincil kodlama ve kategorilere ayırma aşamasıdır. İmgesel farklılaştırma aşamasında ise, katılımcıların bilgi uçurma davranışının nedenlerine ilişkin görüşlerindeki gizli anlamlar ve sembolik etkileşimler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu aşamada anlam birimlerinden kategorilere ve oradan da temaların oluşumuna gidilmiştir. Böylelikle araştırmanın olgubilimsel bir modeli çıkarılmıştır. Analizin son aşamasında, araştırma olgusuna odaklanılmış ve temaların birbiriyle ilişkisi ve alt kategorilerin tutarlılığı belirlenmiştir. Bu son aşama araştırmanın özüdür ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin anlam modellerini içermektedir.

Bu araştırmada *geçerlik*, Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen olgubilimsel araştırmalarda geçerlik koşulları temelinde belirlenmiştir. Miles ve Huberman modelinde iç geçerliğin sağlanması için, katılımcıların bilgi uçurma hakkındaki görüşleri öncelikle alıntılanarak kavramsallaştırılmış ve sonra yorumlanmıştır. Bulguların tutarlılığını sağlamak için temaları oluşturan kavramların birbirleriyle ve diğer temalarla tutarlı bir yapı oluşturması koşulu aranmıştır. Yapılan kodlamaların *güvenirliğinin* saptanması amacıyla üç eğitim yönetimi uzmanından görüşme dökümlerini, kodlamaları istenmiştir. Farklı kodlayıcılar tarafından yapılan kodlamalar, Miles ve Huberman (1994) tarafından belirlenen uyuşum yüzdesi formülü kullanılarak karşılaştırılmıştır.

İçsel tutarlılığı veren kodlama denetimine göre kodlayıcılar arası görüş birliğinin en az % 80 olması beklenmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Bu çalışmada araştırmacı ile kodlayıcılar arası görüş birliği % 82, %84 ve % 86 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu güvenilirlik oranı, Miles ve Huberman'ın (1994) ideal bir görüşme formundaki güvenilirlik katsayısının en az %80 olması hususundaki görüşünden hareketle 'güvenilir' olarak belirlenmiştir. Dış geçerliliğin sağlanması amacıyla araştırmanın yöntemi ve uygulama esasları ayrıntılı bir şekilde tanımlanmaya çalışılmış ve ayrıca bulgular alanyazınla karşılaştırılarak çeşitlemeye gidilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde katılımcılardan görüşme formu ile elde edilen görüşlerin, içerik analizi sonucu ulaşılan bulgularına yer verilmiştir. Bilgi uçurma nedenlerine ilişkin bulgular; sosyokültürel ve ekonomik, bireysel-psikolojik ve örgütsel temalar olmak üzere üç ana temada incelenmiştir.

Sosyokültürel ve Ekonomik Temaya İlişkin Bulgular

Katılımcıların bilgi uçurmanın sosyokültürel ve ekonomik nedenlerine ilişkin görüşleri, Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2

Katılımcıların Sosyokültürel ve Ekonomik Temaya İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	n					Toplam
		Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi		Öğretmen		
			Kamu	Özel	Kamu	Özel	
Sosyokültürel ve Ekonomik	Hakkın Yerini Bulması	5	4	1	8	-	18
	Vatandaşlık Görevi	2	3	-	6	1	12
	Suçun Önlenmesi	2	1	1	6	-	10
	Kültürel, Ahlaki ve Etik Değerlerin Gereği	4	2	-	3	-	9
	Etik Dışı Uygulamaların Son Bulması	1	-	-	7	-	8
	Dini İnançlar	3	1	1	2	-	7
	Toplumsal Düzenin Sağlanması	1	1	-	4	-	6

Tablo 2'de görüleceği üzere katılımcıların bilgi uçurmanın sosyokültürel ve ekonomik nedenlerine ilişkin görüşleri, yedi kategoride toplanmıştır. Bunlar arasında görece frekansları bakımından ilk üç sırada "hakkın yerini bulması" (n=18), "vatandaşlık görevi" (n=12) ve "suçun önlenmesi" (n=10) kategorileri yer almıştır.

Katılımcıların bilgi uçurma nedenlerine ilişkin örgütsel tema kapsamında verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

...Şimdi öncelikle kendimin toplumun verili ahlaki ve etik değerlerinden farklı bir konumda olduğunu söyleyemem... Böyle tavır alırken tüm bunları işe koştum. Şikâyet ederken tek düze düşünmem. Hak yerini bulmalı, adaletsizlik sona ermeli diye düşünürüm. Neden böyle tavır aldım, çünkü dini ve ahlaki inancım bunu gerektiriyordu. (Maarif Müfettişi, Erkek, 57).

...En önemlisi vatandaşlık görevi olduğunu düşünmem. Bildirimde bulunmanın vatandaşlık görevi olduğuna ve kendimin de örgütün bir vatandaşı olduğuna inanıyorum. Belki kurumdaki etkililiğimin artacağına inanmış da olabilirim veya işimin bir gereği olduğunu düşünmüş de olabilirim. Ama çoğunlukla kurumda etik dışı ve hukuk dışı uygulamaların son bulacağına inanıyor olmam veya çalışanlara ve hizmet alanlara dönük kötü muameleleri sona erdireceğini düşünüyor olmam, etkili oldu da diyebilirim. (Özel Okul Öğretmeni, Kadın, 43).

... Öncelikle bildirimde bulunmak dini inançlarımın gereğiymi diyebilirim. Gerçi İslam, açıkları kapatmayı öğütler ama suçun da cezalandırılması gerekir. Suç hiçbir kültür veya dinde meşru görülmez. Bildirimlerimin temelinde çalıştığım kurumlarda yapılan hata ve suçların önlenmesi vardı. Yapılan hataları düzeltmek ve etik dışı durumları bitirmek amacıyla bildirdim diyebilirim. Ancak vicdanım çoğu durumda bildirmemde etkiliydi... (Kamu Okulu Öğretmeni, Erkek, 39).

Bireysel-Psikolojik Temaya İlişkin Bulgular

Katılımcıların bilgi uçurmanın bireysel-psikolojik nedenlerine görüşleri Tablo 3’de özetlenmiştir.

Tablo 3

Katılımcıların Bireysel-Psikolojik Temaya İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori / Alt kategori	n					Toplam	
		Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi Kamu	Özel	Öğretmen Kamu	Özel		
Bireysel-Psikolojik	Vicdani Rahatlama	4	3	-	6	1	14	
	Beklenti	Ödül Beklentisi	1	-	4	-	5	10
		Özgüven Artışı	1	-	3	1	4	9
		Sosyal Destek Beklentisi	1	-	3	-	4	8
		Kişisel İletişimi Artırma	-	-	2	1	4	7
	Kendini Önemli Hissetme	2	1	2	-	1	6	
	Cesaret	2	1	1	1	1	6	
	Koruma Güdüsü	Kendini Koruma	-	1	2	2	-	5
		İş Arkadaşlarını Koruma	-	1	1	3	-	5

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların bilgi uçurmanın bireysel-psikolojik nedenlerine ilişkin görüşlerinin dokuz kategoride toplandığı görülmektedir. Bunlar arasında görece en çok tekrarlanan üç kategori sırasıyla “vicdani rahatlama” (n=14), “ödül beklentisi” (n=10) ve “özgüven artışına ilişkin beklenti” (n=9) olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların bazılarının, bilgi uçurmanın bireysel-psikolojik nedenlerine ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

... Bildirmek için cesaret gerekiyor her şeyden önce. Cesaretliyimdir, kendimce... Kariyerim boyunca etik değerlerim, inançlarım ve ilkelerim benim kim olduğumu belirledi. Bildirimde bulunmamın temel nedeni vicdanımı rahatlatmaktır. Bu da benim kendime olan saygımı arttırıyor... (Kamu Okul Yöneticisi, Erkek, 58).

... Bilgi uçurmanın temel sebebi beklentilerimdi. Örgüt içindeki arkadaşlarımın bana saygı göstermesini bekledim. Bu benim özgüvenimi arttıracak sandım. Ama öyle olmadığını fark ettim. Daha sonra kendimi önemli biri hissetme amacım vardı. Sanki bildirdiğimde önemli bir kişilik oluyordum... Sonraları birileri ile iletişim kurmak için bildirimlerde bulundum. Sadece birileriyle yakın ilişki kurmaya çalışmak bile güzeldi ama bu da sonuç vermedi. Şimdi ise kendimi korumaya çalışıyorum, iş yerinde, hayatta... Ve sadece korkularım var artık... (Maarif Müfettişi, Erkek, 45).

... Tamam, cesurum, bildireyim dedim. Bildirmesem elime ne geçecekti ki. Sonra ürktüm... Korktum... Yani, şöyle düşündüm, ya senden başkası bildirirse ve önemli bir getiri sağlarsa... Çıkarıcı veya egoist miyim, bilmiyorum... Ben sanırım biraz çıkarıcı düşündüm ve maaş veya diğer ödül alabileceğim ümidiyle bildirimde bulundum. (Özel Okul Yöneticisi, Kadın, 37).

... Sosyal açıdan yalnızlık çekiyordum. Kurumdaki olumsuz olaylara tanık oldum ve bunları bildirdim. Bildirme nedenim sadece birilerinin benimle arkadaş olmasını sağlamaktı... (Kamu Okulu Öğretmeni, Erkek, 39).

Örgütsel Temaya İlişkin Bulgular

Katılımcıların bilgi uçurmanın örgütsel nedenlerine ilişkin görüşleri Tablo 4'te özet olarak gösterilmiştir.

Tablo 4

Katılımcıların Örgütsel Temaya İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	n					Toplam
		Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi		Öğretmen		
			Kamu	Özel	Kamu	Özel	
Örgütsel	İşin bir gereği olması	5	3	-	7	1	16
	Örgüt içi düzenin sağlanması	1	4	-	8	-	13
	Örgüt içinde kariyerimin olumsuz etkilenmesini engelleme	-	-	4	3	5	12
	Örgütün imajını koruma	-	-	2	1	4	7

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların bilgi uçurmanın örgütsel nedenlerine ilişkin görüşlerinin beş kategoride toplandığı görülmektedir. Bunlar arasında frekansları bakımından görece en yüksek üç kategori sırasıyla; "işin bir gereği olması" (n=16), "örgüt içi düzenin sağlanması" (n=13) ve "örgüt içinde kariyerimin olumsuz etkilenmesini engelleme" (n= 12) olarak belirlenmiştir.

Katılımcılardan bazılarının bilgi uçurmanın örgütsel nedenlerine ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

... Hem iş ahlakını yüceltmek istiyorum ve hem de örgütü korumak istiyorum ki örgütün imajı bozulmasın, zarar görmesin. Okulun iklimi ve düzeninin bozulmasını istemediğim de oldu elbette... Bazen örgüt içindeki kariyerimi koruma amacıyla da bildirimde bulunduğum olmuştur. (Kamu Okul Yöneticisi, Kadın, 45).

... İşimin gereği olduğu için böyle bir tavır aldım. Yani benim işim eğitim kurumlarında yaşanan sorunlar hakkında incelemeler yapmak ve gerekli önlemlerin alınması için bildirimde bulunmak... (Maarif Müfettişi, Kadın, 56).

... Açıkçası bildirimde bulunmamda kariyerimi ve geleceğimi düşünmem söz konusuydu. Gelecekteki planlarımı düşündüğüm için bildirimde buldum diyebilirim. Kariyerime olumlu etki sağlayabildiği gibi olumsuz da etkileyebilir; çünkü bilgi uçuranlar ispiyoncudurlar... (Kamu Okulu Öğretmeni, Erkek, 39).

...Öncelikle şunu belirteyim, bilgi uçurmak ahlaken çok önemli ve ben de gördüğüm durumları bildiriyorum. Keşke böyle şeylerle az karşılaşsak ama talihsizlik işte! Nereye gidersem gideyim, her yerde bir olumsuzluğa şahit oluyorum. Şu ara okulumun imajını korumak ve bazen de öğretmenlik mesleğinin imajını korumak için bildiriyorum. Malum mesleki itibarımız her geçen gün kötüleşiyor... (Kamu Okul Yöneticisi, Erkek, 58).

... Bilgi uçurmak cidden cesaret gerektiriyor. Özel okullarda öyle hemen her şeyi bildiremezsiniz. Çok düşünmek az konuşmak ve susmak gerekiyor özel okullarda... Öncelikle bildirsanız işsiz kalabilirsiniz. Ama ben cesur davrandım ve evet ben özel bir okulda çalışıyorum ve para kazanmak için okulun öğrenci bulması gerekiyor. Bunların tamamının farkındayım ama vicdanen ve aklen bildirmem gerekiyordu. Okulun imajını korumak ve kendi imajımı ve güvenilirliğimi hem okul yöneticileri ve hem de veliler gözünde düşürmemem gerekiyor. Yani okulun imajının düzgün olması gereklidir ki biz de maaş alabilelim. İşte bunu düşünerek yani örgütün imajını korumak için bildirimde buldum... (Özel Okul Yöneticisi, Erkek, 42).

Bilgi Uçurmama Nedenlerine İlişkin Nitel Bulgular

Katılımcıların bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin görüşleri Tablo 4'te yer almıştır.

Tablo 5
Katılımcıların Bilgi Uçurmama Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Kategori / Alt kategori	n					Toplam
	Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi Kamu	Okul Yöneticisi Özel	Öğretmen Kamu	Öğretmen Özel	
Beyan etme yasağı	1	-	2	1	3	7
Bildirsem de işe yaramaz düşüncesi	6	6	2	11	6	31
İş arkadaşımı korumak	3	3	2	7	3	18
İşimi Kaybetme Korkusu	5	2	4	2	2	15
İş ve Aile düzenimin Bozulması Korkusu	2	3	2	4	2	13
Korku İş arkadaşlarımla sorun yaşama korkusu	5	3	3	5	3	19
Ceza alma korkusu	2	2	1	7	2	14
Misilleme Korkusu	4	1	3	5	-	13
Bireysel olarak zarar görme korkusu	3	2	2	7	6	20
İspatlayamayacağım Düşüncesi	1	1	1	1	-	4

Tablo 5 incelendiğinde bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin görüşlerin 11 kategoride toplandığı görülmektedir. Frekansları bakımından görece en yüksek üç kategori sırasıyla “bildirsem de işe yaramaz düşüncesi” (n=31), “bireysel olarak zarar görme korkusu” (n=20) ve “iş arkadaşlarıyla sorun yaşama korkusu” (n=19) olarak sıralanmıştır. Katılımcıların bilgi uçurmama nedenine ilişkin verdikleri görüşlerden bazıları aşağıda verilmiştir:

... Memurlara beyan yasağı var. Yani beyan ettiğimiz şeylere dikkat etmek gerek...Aslında konuşarak çözümlenebileceğimiz olayları bildirme gereği duymadım. Bunun dışında sorunun bir parçası olmamak adına bildirmedim durumlar var. Bunları bildirmedim, bildirsem de sonuç alamazdım (Kamu Okul Yöneticisi, Erkek, 53).

Korktum, endişe duydum, kaygılandım... İşimi kaybetmekten korktum... Aile saadetimin bozulacağını düşündüm... Kariyerime zarar gelmesinden de endişelendim. Şu da var: bildirimde bulunmak vatandaşlık görevi olabilir ve korkunun ecele faydası yok ama bildirim yaptığı için tehdit almak veya rahatsız edilmek de kimsenin yaşamayı istemeyeceği şeyler (Özel Okul Yöneticisi, Erkek, 42).

... Misilleme korkusu diyelim, yani okuldaki arkadaşlarım bana misillemede bulunabilirdi. İspatlayamayabilirdim... İşimi kaybedebilirdim. Bildirmedim, pişman mıyım? Evet, çok pişmanım (Özel Okul Öğretmeni, Erkek, 36).

... Bildirsem de işe yaramaz ki zaten, yani sistemin bize sunduğu bir koruma yok. İfade yasağı var... Ceza almamak için bildirmedim diyebilirim ama genellikle iş arkadaşlarımla sorunlar yaşamak, misilleme, iş ve aile düzenimin bozulacağı gibi nedenlerle bilgi uçurmaktan çekindiğim olmuştur... (Kamu Okul Öğretmeni, Erkek, 35).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı, eğitim çalışanlarının bilgi uçurma ve uçurmama nedenlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Bilgi uçurma davranışının nedenleri; sosyokültürel ve ekonomik, bireysel ve psikolojik ile örgütsel olmak üzere üç temada incelenmiş, ayrıca katılımcıların bilgi uçurmama nedenleri de belirlenmiştir. Araştırma sonucunda bilgi uçurmanın yalnızca tek bir nedenle değil, farklı nedenlerin bir bileşimi ile gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Thomas Kuhn'un (1957) sosyal olguları sadece bir nedene bağlamanın

mümkün olmadığı ve böylesi bir durumun sosyal bilimin doğasına aykırı olacağı görüşünden hareketle, bilgi uçurma nedenlerinin birbiri ile güçlü ilişkileri olan karmaşık bir yapıda olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte çalışanlar sosyokültürel ve ekonomik nedenler ile örgütsel nedenleri, bireysel-psikolojik nedenlere göre daha fazla tercih etmektedirler. Böylesi bir durum, çalışanın örgüte olan bağlılığı ve örgütle özdeşleşme düzeyi ile açıklanabilir. Bunun yanında çalışanın örgüte ve topluma yarar sağlama düşüncesinin de bilgi uçurma davranışına neden olabileceği sonucuna varılmıştır. Ancak çalışanların örgütlerinden ödül ve terfi gibi çeşitli beklentiler içinde oldukları bulgusu da önemlidir. Bu bulgu Toker-Gökçe (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada Toker-Gökçe (2015), bilgi uçuranların çoğunlukla dışsal bilgi uçurma mekanizmalarını tercih ettiklerini ve yararçı-faydacı bir etik güdüyle hareket ettiklerini belirlemiştir.

Araştırma sonuçlarından hareketle, eğitim örgütlerinde bilgi uçuranların sosyokültürel ve ekonomik nedenlerinin; hakkın yerini bulması, suçun önlenmesi ve bilgi uçurmayı bir vatandaşlık görevi olarak görmesi olarak sıralandığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuçların alanyazındaki ilgili araştırmaları desteklediği ifade edilebilir. Schmidt (2005), çalışmasında, bilgi uçurmanın bir etik erdem olduğunu ve bilgi uçuranların bir çeşit örgütsel vatandaşlık görevlerini yerine getirdiğini, bilgi uçurulmasının temel nedeninin suçun önlenmesi olduğunu belirlemiştir. Wilkes, Peters, Weaver ve Jackson, (2011), bilgi uçurmanın nedenlerini; hakkın yerini bulması, dini inançlar, mesleki etik değerler, kültürel değerler olarak saptamışlardır. Yine, Villena ve Villena (2010) toplumsal ve örgütsel düzenin sağlanması, etik dışı uygulamaların son bulması ve ayrımcılık ile ötekileştirmenin önlenmesi amacıyla bilgi uçurulduğunu; ancak en önemli neden, örgüt üyelerinin bilgi uçurmayı bir vatandaşlık görevi olarak belirlemiş olmasıdır. Çalışmanın bu sonucu ayrıca Akıllı, Çam, Kılınç ve Kızılboğa (2013), Eren ve Orhan (2013), Toker-Gökçe (2013a; 2015), Saygan ve Bedük (2013), Celep ve Konaklı (2012), Dönmez ve Karausta (2011)'nin araştırmalarını da desteklemektedir.

Bilgi uçurma sosyokültürel ve ekonomik nedenlere bağlı olarak sergilenebileceği gibi çalışanın bireysel-psikolojik özellikleri de önemlidir. Kişinin bilgi uçurması önemli ölçüde risk alma davranışı ve cesaret gerektirmektedir. Bununla birlikte kişinin cinsiyeti, yaşı ve diğer kişisel özellikleri de bilgi uçurma nedenlerini etkileyebilmektedir. Mesmer-Magnus ve Viwesvaran (2005), yaşlı çalışanların gençlere göre daha fazla bilgi uçurma niyetinde olduklarını; Toker-Gökçe ve Oğuz (2015) ise genç öğretmenlerin daha yaşlı öğretmenlere göre bilgi uçurmayı daha fazla tercih ettiklerini belirlemişlerdir. Kişinin demografik özellikleri önemli olsa da bu çalışmada yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik değişkenlerin etkileri incelenmemiştir. Buna karşın nitel araştırmanın ayrıntıları belirginleştiren doğasından istifade edilerek bilgi uçuranların bireysel-psikolojik yönelimleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların koruma, beklenti ve değer kazanma gibi bireysel-psikolojik motiflerle bilgi uçurdıkları belirlenmiştir. Bu noktada, bilgi uçurmanın bireysel-psikolojik nedenleri; vicdani rahatlama, beklenti ve koruma güdülleri şeklindedir. Elde edilen bulguların alanyazındaki Saygan ve Bedük (2013) ile Toker-Gökçe, (2013a, 2014a) ile Seçkin ve Karasoy (2012)'un araştırma bulgularını desteklediği ifade edilebilir. Toker-Gökçe (2015) ve Jackson ve diğ., (2010), sosyal destek beklentisi ile ödül beklentisinin bilgi uçurma davranışını olumlu yönde etkilediği sonucunu ulaşımlardır. Modesitt (2013), koruma güdüsünün önemine değinmiş ve kişinin kendini, ailesini ve işini korumak amacıyla bilgi uçurma yapabileceğini bildirmiştir. Ohnishi, Hayama, Asai ve Kosugi (2008) bilgi uçuranların bilgi uçurma davranışlarının olumlu yönde sonuçlanmasının ardından yüksek ölçüde vicdani rahatlama hissettikleri, büyük ölçüde psikolojik rahatlama ve mutluluk duygusu içinde oldukları sonucuna ulaşımlardır. Öte yandan McDonald ve Ahern (2000) bilgi uçuranların örgütlerine karşı misilleme davranışına sıklıkla başvurduklarını; buna karşılık örgütün de bilgi uçuranlara karşı çeşitli yollar ile misilleme yaptığı, çalışanların çoğunlukla sosyal destek sağlamak veya kendilerini korumak amacıyla bildirimde buldukları sonucuna varmışlardır. Araştırma sonuçları Celep ve Konaklı (2012) ile Dönmez ve Karausta (2011)'nin araştırma bulgularıyla benzerlikler göstermektedir.

Bilgi uçurmanın örgütsel nedenleri, işin bir gereği olması, örgüt içi düzenin sağlanması ve örgüt içinde kariyerimin olumsuz etkilenmesini engelleme olarak belirlenmiştir. Bu bulgu alanyazındaki Dönmez ve

Karausta (2011) ile Eren ve Orhan (2013)'ün çalışmalarını desteklemektedir. Celep ve Konaklı (2012: 77), öğretmenlerin çoğunlukla örgütsel çıkar ve yarar ile ahlaki ve mesleki değer yargıları nedeniyle bilgi uçurduklarını belirlemiştir. Elde edilen bulguların alanyazındaki Nayır ve Herzig (2012) ile Özaslan ve Ünal (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir. Aydın, Alkın-Şahin ve Demirkasimoğlu (2014), akademisyenlerin etik davranmama nedenleri olarak; ekonomik kaygıların bilimsel düşünmenin önüne geçmesi; akademik yükselme kaygısı; kişisel çıkarlar; etik eğitimi almamış olma ve olumsuz kişilik özellikleri ve psikolojik sorunlar başta olmak zere çok çeşitli nedenleri saptamışlardır. Hesch (2009), bildirimde bulunsalar da örgüt içinde herhangi bir değişme olmayacağı inancının bildirimde bulunmama nedeni olarak önemli olduğunu bulmuş, örgüt çalışanlarının sessizliklerini korumalarının örgütte bir yenileşme olmayacağı yönündeki yaygın kanaatten ileri geldiğini savunmuşlardır. Lachman (2008), örgütlerde bilgi uçurma davranışının önlenmesi ve kriz durumlarının yönetilmesi için etik değerlerin temel alındığı ve olumlu bir örgütsel iletişimin sağlandığı bir örgüt kültürünün olması gerektiğini ifade etmiştir.

Bu araştırma sonuçlarını destekleyen Nam ve Lemak (2007)'in çalışmasında, bilgi uçurma davranışını Chester Barnard'ın etik kuramı temelinde incelenmiş ve bilgi uçurmanın kişisel etik ve ahlaki öğretiler, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık, enformel örgüt yapısı ve örgütteki bulunan liderlik tipleri ile ilişkili olduğu bildirilmiştir. Yine araştırma sonuçlarını destekleyen, Delk (2013), bilgi uçuranların bu davranışı, işlerinin bir parçası olduğu gerekçesi ile yaptıklarını, ayrıca örgüt içi düzenin sağlanması ve kariyerlerinin olumsuz etkilenmemesi gibi sebeplerle bilgi uçurduklarını saptamıştır. Bu çalışmayı destekleyen başka bir çalışma Vandekerckhove (2006) tarafından yapılmıştır. Vandekerckhove (2006), bilgi uçuranların üst bir etik farkındalık durumunda olduklarını, bilgi uçurmayı işlerinin bir gereği olarak gördüklerini, örgüt içi düzenin sağlanması ve örgütün imajını korunmasına yönelik kaygının bildirimde bulunmayı tetiklediğini bildirmiştir. Sonuç olarak araştırmanın bulgularının alanyazınla örtüşmesi ve katılımcıların bilgi uçurmanın örgütsel nedenleri olarak işin gereği olması, örgüt içi düzenin sağlanması ve örgüt içindeki kariyerin olumsuz etkilenmesini göstermeleri anlamlı görülmektedir.

Bu araştırma sonucunda, eğitim örgütlerinde bilgi uçurulmamasının başlıca nedenleri, bildirsem de işe yaramaz düşüncesi, iş arkadaşını koruma güdüsü, işini kaybetme korkusu, iş ve aile düzeninin bozulması korkusu, iş arkadaşlarıyla sorun yaşama korkusu, ceza alma korkusu, misilleme korkusu ve bireysel olarak zarar görme korkusudur. Araştırma bulguları alanyazındaki Toker-Gökçe'nin (2014a) ve Toker-Gökçe ve Oğuz'un (2015) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Toker Gökçe'ye (2014a) göre, öğretmenler bilgi uçurduklarında okul yönetimi tarafından çeşitli cezalara çarptırılacaklarına inandıklarından bilgi uçurmamaktadırlar. Bununla birlikte, Greenberg (2012), bilgi uçuranların, bildirimde buldukları durumda bile bir gelişme olmayacağına olan inançları sebebiyle bilgi uçurmadıklarını; bunun yanında çoğunlukla kişisel ilişkilerle veya iletişimle çözülebilecek durumları bildirmekten çekindiklerini; bu çekincenin ana sebebinse kendilerini ve örgütteki pozisyonlarını korumak olduğunu saptamıştır. Moberly (2007), örgüt çalışanlarının bilgi uçurmamasındaki temel nedenlerin bireysel korunma güdüsü olduğunu, çeşitli korkular (İşini Kaybetme Korkusu, İş ve Aile düzeninin Bozulması Korkusu, İş arkadaşlarıyla sorun yaşama korkusu, Ceza alma korkusu, Misilleme Korkusu, Bireysel olarak zarar görme korkusu vb.) gerekçe gösterilerek bildirimde bulunmaktan vazgeçildiğini bildirmiştir.

Araştırma kapsamında eğitim çalışanlarının bilgi uçurmama nedenlerinde yaşadıkları toplumun, sessizliği özendirici ve açıkları kapatmayı destekleyici değerlerinin de olduğu belirlenmiştir. Bilgi uçurma niyetinde olan çalışan örgütten veya toplumdaki kendisine yöneltilebilecek muhtemel eleştirilerden çekinmektedir. Çalışanın bilgi uçurma davranışını etkileyen böylesi bir durum, sessizliği özendiren kültürel bir olgunun varlığını keskinleştirmektedir. Türk toplumsal yapısı, bireysellik ön plana çıkaran batı kültürel norm ve değerlerinden farklı olarak daha kolektivist norm ve değerlere sahiptir. Bireyci kültürel özelliklerin bilgi uçurma davranışını arttırdığına yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Brody, Coulter ve Mihalek, 1998; Park, Blekinsopp, Ökten ve Ömürgülsen, 2008; Toker-Gökçe, 2015). Buna karşın, kolektivist kültürel norm ve değerlere sahip kişilerin, genellikle örgüt dışı otoritelere ulaşarak bir yandan etik davrandıkları diğer yandan

kimliklerini gizleyerek kendilerini örgüt ve toplum içinde korumaya çalıştıklarına ilişkin araştırmalar da söz konusudur (Toker-Gökçe, 2013a; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015). Nayir ve Herzig (2012), hangi kültürel değerlere sahip olursa olsun bilgi uçuranlar için kimliklerinin ifşa edilmemesinin önemli olduğunu bildirmektedirler. Kimliğin açığa çıkması durumunda bilgi uçuranlar çok çeşitli bedel ödemek zorunda kalabilmektedirler. Bilgi uçurma eğiliminde olanlar böylesi bir kaygı ile bilgi uçurmaktan çekinmektedirler.

Araştırma sonucunda çalışanın bildirimde bulunmasını engelleyecek ve onun cesaretini kırarak çok sayıda etken (misilleme, damgalama, işini kaybetme vb.) de belirlenmiştir. Çalışanların içinde buldukları ekonomik zorluklar, toplumsal ve örgütsel durumlar ile maneviyatları ve ruh halleri bilgi uçurma nedenlerini etkileyebilmektedir. Bunun yanında çalışan bildirimde bulunmak istese bile örgüt içi ve dışındaki yasal engellemeler söz konusu olabilmektedir. Türkiye örneğinde, kamu görevlisinin basına ve diğer mercilere beyanatta bulunması, cezaya sebebiyet veren bir suç olarak belirlenmiştir. Eğitim çalışanları böylesi cezaları almaktan çekindikleri için karşılaştıkları çoğu durumu beyan etmemektedirler. Araştırmanın bu sonucu, Özaslan ve Ünal (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunu desteklemektedir.

Bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin araştırma sonuçları, alanyazında farklı araştırmalarla desteklenmektedir. Kaptein (2011) ise örgütlerin %30'unda bilgi uçuranları karşılaştıkları tepkilerden koruyacak herhangi bir destek personelinin olmadığı bulunmuştur. Bilgi uçuranlar desteğin büyük çoğunluğunu herhangi bir yönetsel programdan değil, iş arkadaşlarından, ailelerinden, diğer arkadaşlarından ve aynı işyerinde çalışmayan kıdemli meslektaşlarından almaktadırlar. Kaptein'e göre (2011), çalışanlar arası iletişim ve sosyal desteğin olmaması bilgi uçurma davranışının gerçekleştirilmesini etkileyebilmektedir. Bowen, Andrew ve Rajgopal (2010), bilgi uçuranlara verilen tepkilerin rapor edilmediği ve kayıt altına alınmadığı bulunmuş ve bunun nedeni olarak yeterli delillerin olmaması gösterilmiştir. Stewart (1980), örgütlerde bilgi uçurulmasının önündeki en önemli engelin "bildirsem de bir işe yaramaz" düşüncesi olduğunu bildirmiş, bu düşüncüyü iş arkadaşlarını ve kendini koruma düşüncesinin takip ettiğini belirlemiştir. Beller (2010), bilgi uçurulmama nedenlerinin başında bilgi uçuranın, örgütte karşılaştığı durumu "çözülebilir" olarak görmesi ve "bildirimim işe yaramayacağı inancı"nın geldiğini belirlemiştir.

Araştırmanın önemli bir sonucu olarak eğitim çalışanlarının bilgi uçurmama davranışlarının nedeninin çeşitli korku durumları olduğudur. Korku güdüsü bilgi uçurmayı değil örgütsel sessizliği tetiklemektedir. Türkiye'de kamu sektöründe çalışanlar gördükleri ihlaller karşısında çoğu zaman sesiz kalmayı tercih etmektedirler (Seçkin & Karasoy, 2012). Araştırma sonuçlarından hareketle söz konusu sessizliğin iki nedeni belirlenmiştir. Birincisi, tanık olunan olumsuzluklar karşısında herhangi bir şey yapılamayacağına olan inanıştır. İkincisi, bilgi uçurmanın toplumda kötü bir davranış olarak adlandırılması (ispiyonculuk) ve genellikle bilgi uçuranlara misilleme yapılacağı düşüncesidir (Toker Gökçe, 2014a; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015).

Araştırmanın sonuçlarından aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

Çalışma sonucunda eğitim çalışanlarının bilgi uçurmasına neden olan çok çeşitli etik ihlallerin olduğu görülmüştür. Özellikle okul yöneticilerinin, kurum sahibi ve öğretmenlerin etik ve hukuk dışı uygulamalar yaptıkları ve bazı örgüt çalışanlarının da bu durumlarda bilgi uçurdıkları çalışmada belirlenmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda okullarda etik ihlali ve hukuki aykırılıkların en aza indirilmesi ve bilgi uçurma davranışının yaşanma sıklığının artırılması için çalışanların yerel ve merkezi düzeylerde etik eğitimlere katılımı sağlanabilir. Politika yapıcılara yönelik bir öneri olarak: Örgüt içi standartlar, kurallar, değerler, normlar ve adaletli ödül sistemini içeren saydam bir yönetim felsefesinin örgütlerde oluşturulması ile bilgi uçurma davranışı meşru bir zemine oturtulması için farklı türden çalıştaylar düzenlenebilir. Ancak toplum içinde bilgi uçuranların kötü imajının düzeltilmesi belki de en önemli hedef olmalıdır. Bu durumda yine yasa yapıcılar bir öneri olarak: Gerek örgüt içinde ve gerekse toplumda bilgi uçuranları koruyucu yasal düzenlemelere gidilmesi için yasal koruma mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu amaçla toplumun her seviyesinde ve özellikle örgütlerde şikâyet ve öneri mekanizmalarını arttırıcı iletişim kanalları

oluşturulmalıdır. Bunun yanında bilgi uçuranların örgüt içinde yaşayabilecekleri sosyal yalıtım vb. olumsuzluklara karşı koruyucu önlemler (sosyal destek, olumlu iletişim ortamının desteklenmesi vb.) alınması önerilebilir.

Özellikle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eğitim örgütlerinde çalışanlar arasındaki yanlış anlamalar ve diğer iletişim kaynaklı durumların çözülmesi ve etik farkındalık oluşturulması amacıyla okul içi iletişimin kalitesi geliştirilmeli, iyi örnekler belirlenmeli ve okullardaki iyi uygulamaların teşvik edilmesi, koçluk ve mentorluk gibi uygulamalarla iletişim kanallarının desteklenmesi sağlanmalıdır. Çalışmada bilgi uçurma davranışının her durumda yapılamadığı, çoğu durumda bilgi uçuranın korktuğu veya kaygılandığı ve ilgili etik ihlali gizlediği saptanmıştır. Örgüt çalışanlarının bu şekilde davranmalarının önüne geçebilmek amacıyla örgüt ikliminin yeniden düzenlenmesi ve yaşanan durumların açıkça ifade edilebileceği örgüt geliştirme yaklaşımlarının işe koşulması önemlidir. Bu noktada okul iklimini iyileştirmek amacıyla okul içinde çalışanların arası ilişkileri arttıracak sosyal etkinlikler düzenlenebilir ve hatta etik danışma hizmeti sunan uzmanlardan yardım alınabilir.

Gelecekte bilgi uçurma konusuna yönelecek araştırmalara ışık tutmak için bu araştırmanın bulgularına dayalı yeni çalışma alanları ve öneriler şunlardır: Farklı türden sektörlerden katılımcıların demografik ve kültürel özellikleri, kültürel zekâları ve kişisel erdem gibi edinimleri ile bilgi uçurma davranışının aracılık ve moderatör etkileri belirlenebilir. Bilgi uçurma sürecinin örgütlerde nasıl yönetileceği veya örgüt yöneticileri ile çalışanlarının bilgi uçuranlara karşı tutumları araştırılmalıdır. Özellikle bilgi uçurma ile psikolojik yıldırma, ötekileştirme, itibarsızlaştırma, damgalama gibi negatif örgütsel davranışlar ile bağlılık, sosyalleşme, özdeşleşme, vatandaşlık gibi pozitif davranışların etkileri farklı türden nicel ve nitel araştırmalarla denenmelidir. Ancak belki de en önemlisi bilgi uçuranların yaşadığı süreçlerin tasvir edilmesidir. Özellikle eylem araştırmaları ve hikâye analizleriyle bilgi uçuranların yaşadıkları süreçler görünür hale getirilmelidir. Kavramın araştırılmasının bu çerçevede veri toplanması ve ölçülmesinin diğer yönetim bilimleri kavramlarına göre nispeten zorluklar içermesi sebebiyle sonraki araştırmaların karma araştırma veya nitel araştırma teknikleri kullanılarak yürütülmesi önerilebilir.

Araştırma, Ankara İline bağlı metropol ilçelerdeki kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticiler ile bu kurumları denetlemekle görevli maarif müfettişlerinin görüşme formuna ilişkin görüşleri ile sınırlıdır. Toplumsal, sosyal ve ekonomik değişiklikler ile eğitim sisteminde oluşabilecek beklenmedik durumlar, bilgi uçurma davranışının nedenlerine ilişkin görüşlerin değişmesine neden olabilir ve araştırmanın güncelliğini geçersiz kılabilir. Bu sebeple araştırmanın farklı yıllarda çok yönlü çalışmalarla sınanması ve bu araştırmanın geçerliğinin tespit edilmesi önemli görülebilir.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Akıllı, H. S., Çam, S., Kılınc, S., & Kızıloğuş, R. (2013). Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (89).
- Alford, F.C. (2001). *Whistleblowers, Broken Lives and Organizational Power*. Ithaca: Cornell University Press.
- Altinkurt, Y. & Karaköse, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 269-80.
- Altun, M., Sayer, A. & Barutçu, A. (2013). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (91).
- Baltacı, A., & Balcı, A. (2017). Complexity Leadership: A Theoretical Perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.

- Baltacı, A. (2017a). Relations between Prejudice, Cultural Intelligence and Level of Entrepreneurship: A Study of School Principals. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 9(3).
- Baltacı, A. (2017b). A Comparison of Syrian Migrant Students in Turkey and Germany: Entrepreneurial Tendencies and Career Expectations. *European Journal of Educational Research*, 6(1), 15-27.
- Baynes, L. M. (2002). Just Pucker and Blow: An analysis of corporate whistleblowers, the duty of care, the duty of loyalty, and the Sarbanes-Oxley Act. . *John's L. Rev.*, 76, 875.
- Becker, E. (2014). Calling Foul: Deficiencies in Approaches to Environmental Whistleblowers and Suggested Reforms. *Washington and Lee Journal of Energy, Climate, and the Environment*, 6(1), 65.
- Beller, R. (2010). Whistleblower Protection Legislation of the East and West: Can It Really Reduce Corporate Fraud and Improve Corporate Governance-A Study of the Successes and Failures of Whistleblower Protection Legislation in the US and China. *NYUJL & Bus.*, 7, 873.
- Bjørkelo, B., S. Einarsen & S.B. Matthiesen, (2010), Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 371-394.
- Bjørkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: future research and implications. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 306-323.
- Bowen, R.M, C.C. Andrew & S. Rajgopal, (2010), Whistle-blowing: Target firm characteristics and economic consequences. *The Accounting Review* 85, 1239-1271.
- Brody, R. G., Coulter, J. M., & Mihalek, P. H. (1998). Whistle-blowing: A cross-cultural comparison of ethical perceptions of US and Japanese accounting students. *American Business Review*, 16(2), 14-21.
- Buchholza, R. & Rosenthal, B.S.(1998). *Business Ethics*. NJ: Prentice Hall.
- Byrne, M. M. (2001). Understanding life experiences through a phenomenological approach to research. *Association of Operating Room Nurses. AORN Journal*, 73(4), 830.
- Casey, E. S. (2009). *Remembering: A phenomenological study*. Indiana University Press.
- Castagnera, J. O. (2003). The Rise of the Whistleblower and the Death of Privacy: Impact of 9/11 and Enron ". *Labor Law Journal*, 54(1), 54-65.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki/Whistleblowing: A Response to Unethical and Illegitimate Practices in Educational Organizations. *e-international journal of educational research*, 3(4).
- Chiu, R.K. (2003). Ethical Judgement and Whistleblowing Intention: Examining The Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 43(1/2), 65-74.
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of Whistleblowing Within Government Agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450-472.
- Cohen, J. R., Pant, L. W., & Sharp, D. J. (2001). An examination of differences in ethical decision-making between Canadian business students and accounting professionals. *Journal of Business Ethics*, 30(4), 319-336.
- Cross, F. B. & Tiller, E. H. (1998). Judicial partisanship and obedience to legal doctrine: Whistleblowing on the federal courts of appeals. *Yale Law Journal*, 2155-2176.
- Çelebi, N., & Kaya, G. T. (2014). Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma): Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi Teori ve Uygulama*, 1(9), 43-67.
- Çetin, S. K., & Demirkasımoğlu, N. (2015). Öğretmen ve Yöneticilerin Etik ve Etik Dışı Davranışlarının Basına Yansımaları. *Mugla Sitki Kocman University Journal of Social Sciences*, 34.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The joint effects of machiavellianism and ethical environment on whistleblowing. *Journal of business ethics*, 117(1), 153-172.
- Dasgupta, S., & Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A survey of literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57-70.
- Delk, K. L. (2013). Whistleblowing—Is it Really Worth the Consequences?. *Workplace health & safety*, 61(2).
- Delmas, C. (2014). The Ethics of Government Whistleblowing. *Social Theory and Practice*, 41(1), 77-105.
- DesAutels, P. (2009). Resisting organizational power. In *Feminist Ethics and Social and Political Philosophy: Theorizing the Non-Ideal* (pp. 223-236). Amsterdam: Springer Netherlands.

- Dorasamy, N. (2012). Institutionalising a Whistle blowing Culture within Higher Education Institutions: Policy and Procedure Underpinning Good Governance at the Durban University of Technology. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(9), 505.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Dönmez, A., & Karausta, T. (2011). Çalışanların Mesleki Hile Algısı ve İhbar Hattı Kullanarak Rapor Etme Eğilimleri Üzerine Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesinde Yapılan Bir Araştırma. *Mali Çözüm Dergisi*, 104, 17-42.
- Eaton, T. V., & Akers, M. D. (2007). Whistleblowing and good governance. *The CPA Journal*, 77(6), 66.
- Elias, R. (2008) "Auditing Students" Professional Commitment And Anticipatory Socialization And Their Relationship To Whistleblowing", *Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283-294.
- Elliston, F. A. (1982). Civil disobedience and whistleblowing: A comparative appraisal of two forms of dissent. *Journal of Business Ethics*, 1(1), 23-28.
- Eren, V., & Orhan, U. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, 6(2), 455-468.
- Erkmen, T., Özsoğün Çalışkan, A., & Esen, E. (2014). An empirical research about whistleblowing behavior in accounting context. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 10(2), 229-243.
- Faunce, T. A. (2004). Three Australian whistleblowing sagas: lessons for internal and external regulation. *Medical Journal of Australia*, 181(1), 44-47.
- Fritzsche, D. J. (1988). An examination of marketing ethics: Role of the decision maker, consequences of the decision, management position, and sex of the respondent. *Journal of Macromarketing*, 8(2), 29-39.
- Goodpaster, K. E. (1991). Business ethics and stakeholder analysis. *Business ethics quarterly*, 1(01), 53-73.
- Greenberg, A. (2012). *This machine kills secrets: Julian Assange, the Cypherpunks, and their fight to empower whistleblowers*. New York: Penguin Books.
- Greenwood, C. A. (2015). Whistleblowing in the Fortune 1000: What practitioners told us about wrongdoing in corporations in a pilot study. *Public Relations Review*, 41(4), 490-500.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C. & Martinko, M. J. (2003). The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework. *Academy of Management Review*, 28 (1), 107-123.
- Gunsalus, C. & Tina K. (1998). Preventing the need for whistleblowing: practical advice for university administrators. *Science and Engineering Ethics*, 4, 75-94.
- Henderson, V. E. (1992). *What's ethical in business?* New York, NY: McGraw-Hill.
- Henik, E. (2015). Understanding whistle-blowing: a set-theoretic approach. *Journal of Business Research*, 68(2), 442-450.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers—heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243-262.
- Hesch, J. (2009). *Whistleblowing: A guide to government reward programs*. London: Goshen Press.
- Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E., Luck, L., ... & Wilkes, L. (2010). Trial and retribution: A qualitative study of whistleblowing and workplace relationships in nursing. *Contemporary nurse*, 36(1-2), 34-44.
- Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing: When it Works--and why*. New York: Lynne Rienner Publishers.
- Jones, A., & Kelly, D. (2014). Whistle-blowing and workplace culture in older peoples' care: qualitative insights from the healthcare and social care workforce. *Sociology of health & illness*, 36(7), 986-1002.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kaptein, M. (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.

- Keenan, J. P. (2007). comparing chinese and american managers on whistleblowing. *Managers, Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19, 85–94.
- King, G. (2000). The implications of differences in cultural attitudes and styles of communication on peer reporting behaviour. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 7(2), 11-17.
- Kohn, S.M. (2000). *Concepts and Procedures in Whistleblower Law*. New York: Quorum Books.
- Kolodinsky, R. W. (2012). Debra R. Comer and Gina Vega (eds.): Moral Courage in Organizations: Doing the Right Thing at Work. *Journal of Business Ethics*, 107(4), 547-550.
- Kuhn, T. S. (1957). *The Copernican revolution: Planetary astronomy in the development of Western thought* (Vol. 16). Harvard University Press.
- Lachman, V. D. (2008). Whistleblowers: Troublemakers or virtuous nurses. *Medsurg Nursing*, 17(2), 126-128.
- Lawson, R. A. (2004). Business students' willingness to engage in academic dishonesty and whistleblowing. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 9, 1-19.
- Lee, J. (2011). Corporate Corruption & The New Gold Mine: How the Dodd-Frank Act Overincentivizes Whistleblowing. *Brook. L. Rev.*, 77, 303.
- Lewis, D., D'Angelo, A., & Clarke, L. (2015). Industrial relations and the management of whistleblowing after the Francis report: what can be learned from the evidence?. *Industrial Relations Journal*, 46(4), 312-327.
- Liu, S. M., Liao, J. Q., & Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *Journal of Business Ethics*, 1-13.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistle-blowing: New Zealand evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37-57.
- Lovell, A. (2003). The enduring phenomenon of moral muteness: suppressed whistleblowing. *Public Integrity*, 5, 187-204.
- Macey, J. (2007). Getting the word out about fraud: a theoretical analysis of whistleblowing and insider trading. *Michigan law review*, 1899-1940.
- Manning, B. (2013). Individual whistleblowers and international drug companies. In *141st APHA Annual Meeting and Exposition (November 2-November 6, 2013)*, APHA.
- Mecca, J. T., Giorgini, V., Medeiros, K., Gibson, C., Devenport, L., Connelly, S., & Mumford, M. (2014). Perspectives on Whistleblowing: Faculty Member Viewpoints and Suggestions for Organizational Change. *Accountability in research*, 21(3), 159-175.
- McDonald, S., & Ahern, K. (2000). The professional consequences of whistleblowing by nurses. *Journal of Professional Nursing*, 16(6), 313-321.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, P. M. & Near, J.P. (1994). Whistle-blowing: reaping the benefits. *Academy of Management Executives*, 8, 3, 65-72.
- Miceli, M. P. & J. P. Near. (2002). What makes whistle-blowers effective? three field studies. *Human Relations*. 55(4), 455–479.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2013). An international comparison of the incidence of public sector whistleblowing and the prediction of retaliation: Australia, Norway, and the US. *Australian Journal of Public Administration*, 72(4), 433-446.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook: Qualitative data analysis*. (Second edition). California: Sage Publications.
- Moberly, R. (2006). Sarbanes-Oxley's structural model to encourage corporate whistleblowers. *Brigham Young University Law Review*, 1107.
- Modesitt, N. M. (2013). Why Whistleblowers Lose: An Empirical and Qualitative Analysis of State Court Cases. *University of Kansas Law Review*, 62(1), 165-194.
- Moore, A. (2012). Whistleblowing. Culture shock. *The Health service journal*, 122 (6309), 1-15.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. New York: Sage.

- Nam Dae-il & D.J. Nepak (2007). The whistleblowing zone: applying barnard's insights to a modern ethical dilemma. *Journal of Management History*, 13 (1), 27-45.
- Nasu, H. (2015). State Secrets Law and National Security. *International and Comparative Law Quarterly*, 64(02), 365-404.
- Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of business ethics*, 107(2), 197-213.
- Near, J.P. & Miceli, M.P., (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*. 4, 1-16.
- Ohnishi, K., Hayama, Y., Asai, A., & Kosugi, S. (2008). The process of whistleblowing in a Japanese psychiatric hospital. *Nursing ethics*, 15(5), 631-642.
- Özaslan, G., & Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(3), 321-350.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Poitras, L. (2014). Citizenfour. *Praxis Films. Film*. <https://citizenfourfilm.com>.
- Polkinghorne, D. E. (1989). Phenomenological research methods. In *Existential-phenomenological perspectives in psychology* (pp. 41-60). Springer US.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing ethics*, 13(4), 438-445.
- Rosecrance, J. (1988). Whistleblowing in probation departments. *Journal of Criminal Justice*, 16(2), 99-109.
- Saygan, S., & Bedük, A. (2013) "Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Schmidt, M. (2005). "Whistle Blowing" regulation and accounting standards enforcement in Germany and Europe—An economic perspective. *International Review of Law and Economics*, 25(2), 143-168.
- Seçkin, Z. & Karasoy, H. A. (2012). A conceptual study on the relationship between the importance of whistleblowing and organizational citizenship behavior. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 6(1), 50-58.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63- 75.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Stansbury, J.M. & Bart,V. (2009). Whistleblowing among young employees: a life course perspective. *Journal of Business Ethics*, 85, 281-299.
- Stewart, L. P. (1980). "Whistle blowing": Implications for organizational communication. *Journal of Communication*, 30(4), 90-101.
- Tavakoli, A. A., Keenan, J. P., & Cranjak-Karanovic, B. (2003). Culture and whistleblowing an empirical study of Croatian and United States managers utilizing Hofstede's cultural dimensions. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 49-64.
- Taylor, E.Z. & Curtis, M.B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 93, 21–37.
- Toker-Gökçe, A. (2013a). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 163-173.
- Toker-Gökçe, A. (2013b). Relationship between whistle-blowing and job satisfaction and organizational loyalty at schools in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 8(14), 1186-1197.
- Toker-Gökçe, A. (2014a). Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 1-11.
- Toker-Gökçe, A. (2014b). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.

- Toker Gokce, A. (2015). Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism, religiosity, and utilitarianism. *Issues in Educational Research*, 25(4), 517-534.
- Toker-Gökçe, A. & Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile kültürel değerleri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1),51-64.
- Tran, C. K. (2011). *An Ethnographic Analysis of the Current Whistleblowing Landscape in the Canadian Public Service* (Doctoral dissertation, Carleton University Ottawa).
- Tsahuridu, E. & Vandekerckhove, W.(2008). Organisational whistleblowing policies: making employees responsible or liable? *Journal of Business Ethics*, 82 (1), 107-118.
- Vandekerchove, W. (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility*. Berlington: Ashgate Publishing Company.
- Villena, M. G., & Villena, M. J. (2010). On the economics of whistle-blowing behavior: the role of incentives.
- Vinten, G. (1999). Whistleblowing–Hong Kong Style. *Public Administration and Policy*, 8(1), 1-19.
- Wilkes, L. M., Peters, K., Weaver, R., & Jackson, D. (2011). Nurses involved in whistleblowing incidents: Sequelae for their families. *Collegian*, 18(3), 101-106.
- Yaman, E., Mermer, E. Ç., & Mutlugil, S. (2009). İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Etik Davranışlara İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Araştırma. *Journal of Values Education*, 7(17).
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2009). Öğretmen adaylarının mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(2), 71-88.
- Yılmaz, K. & Şahin, T . (2016). Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin mesleki deneyimlerinin incelenmesi: araştırma görevlisi olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44 (44), 143-168.