

Denetimde Bilgi Uçurma

Whistleblowing in Supervision

Ali AKSU, Ayça İrem YILMAZ, Aslı ORÇAN

Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği, İzmir

Makalenin Geliş Tarihi: 05.12.2014

Yayına Kabul Tarihi: 08.01.2016

Özet

Araştırma denetmenlerin, bilgi uçurmaya yönelik görüşlerinin bilgi uçurma boyutlarına göre incelenmesini amaçlamaktadır. Betimsel tarama modelindeki çalışmanın evrenini İzmir İl MEB'de görev yapan eğitim denetmenleri, örneklemini ise burada görev yapan 12 denetmen oluşturmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme notları tematik analiz için MAXQDA 11 programına aktarılmıştır. Verileri toplamak için içsel, dışsal, gizli ve destekli bilgi uçurma ile ilgili 4 sorudan oluşan Denetimde Bilgi Uçurma Formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda içsel bilgi uçurma kanallarının daha fazla tercih edildiği görülmüştür. Denetmenlerin bilgi uçurmada isimlerini gizlemedikleri, gizleseler bile BİMER aracılığıyla bilgilere ulaşabildiği saptanmıştır. Denetmenlerin meslektaşlarının uzmanlık bilgisini ve suça tanıklık boyutunda katkıları gerekli buldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Bilgi uçurma, bilgi uçurmanın boyutları.

Abstract

Research aims to analyze supervisors' views towards whistleblowing according to its dimensions. The population of the study designed as descriptive survey model consist supervisors working in İzmir Provincial Directorate of National Education, the sample consists of twelve supervisors. Semi-structured interview method's used. Review documents are transferred to MAXQDA 11 for thematic analyze. Whistleblowing in Supervision Form consist four questions about internal, external, anonymous and supporter whistleblowing is used for data collection. It's found internal whistleblowing channels are more used, Supervisors reveals their names even if they hide, it's available through BİMER. Supervisors appreciate their fellows' expertise and support for testifying the wrongdoing.

Keywords: Whistleblowing, dimensions of whistleblowing.

1. Giriş

Günümüz kurumlarının temel amaçlarından birisi etik ve ahlaki sorumluluklarının farkında, kurumsal değerleri benimsemiş insan unsurunu bünyesinde bulundurmadır (Usta, 2011). Fakat insan unsurunun örgütte bir takım yapısal ve işlevsel olumsuzluklara yol açabileceği olası bir durumdur. Örgütün ve örgütün iç ve dış paydaşlarının olumsuz etkilenebileceği bu bozulmaların önlenmesine yönelik girişimler bu noktada önem kazanmaktadır. Örneğin, bir muhasebecinin, avukatın, mühendisin ya da doktorun mesleğini icra ederken ihmal ettiği bir durumu ortaya çıkarmak, zararları önleyebilir hatta hayat kurtarılabilir. Bu durumda, bir kurumun insan yaşamı sağlık açısından veya sosyal açıdan tehdit eden yanlış uygulamalarının açığa çıkarılması tüm toplumun yararına olacaktır (Mansbach ve Bachner, 2010). Bu durumun aynı hassaslıkla toplumun temel taşını oluşturan ve geleceğe yön veren eğitim kurumları için de geçerli olduğu söylenebilir.

Belirlenen amaçları en etkili şekilde yerine getirmeye çalışan eğitim örgütlerinde bazı dinamik ve statik unsurların istenen biçimde çalışmaması, ahlak ve etik dışı davranışların ortaya çıkmasına ve zaman zaman bunların göz ardı edilmesi de yanlış uygulamaların artmasına sebebiyet verebilir (Celep ve Konaklı, 2012, Kazancı, 1972). Bu tür eylemlerin suç kapsamına girip girmediğinin belirlenmesi, suçun açığa çıkarılması ve nasıl bir ceza gerektirdiğini saptanması ise denetmenlerin görev alanına girmektedir (Başar, 1993). Bu eylemlere örnek olarak; ayrımcılık yapmak, kayırma, rüşvet alma, yıldırma, görev ve yetkinin kötüye kullanılması, sözlü taciz ve tüm bu olumsuz davranışlara teşvik edici söylemlerde ve eylemlerde bulunmak gibi etik dışı davranışlar gösterilebilir (Büte, 2011; Celep ve Konaklı, 2012).

Denetim sürecinde etik dışı davranışların fark edilerek erdemli ve duyarlı olma bilinciyle ortaya çıkarılması sonraki süreçlerin de daha iyi işlemesi açısından etkili olabilir. Denetim sürecinde fark edilen yanlış uygulamaların açığa çıkarılması eylemi ile çağdaş denetimin ilkeleri arasındaki ilişkinin irdelenmesi konunun daha iyi anlaşılması bakımından uygun olacaktır.

Çağdaş denetim, eğitim sürecinde yer alan etkinliklerin tümünü değerlendirmeye çalışır (Aydın, 2007). Denetmenler de süreçteki her etmeni en iyi şekilde değerlendirme ve öğrenci verimliliğini olumsuz etkileyecek etik dışı ve şahsi çıkar gözeten her türlü uygulamanın ortaya çıkarılması ve önlenmesi çabası içindedirler. Denetmenler bu süreçte çağdaş denetimin önemli ilkelerinden biri olan demokratik liderlik rollerini de göz önünde bulundurmalıdırlar. Bu durumda, denetmenler yanlış uygulamaların önlenmesinde insan ilişkileri yaklaşımı izleme ve üstlendikleri rehberlik rolü uyarınca birebir görüşme veya kurum içindeki amiri aracılığı ile konuşmalar yapabilirler (Aydın, 2007).

Bu bağlamda, sözü geçen etik dışı davranışların önlenmesine ve gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik harekete geçmek kapsamında ele alınabilecek olan “bilgi

uçurma”, kurumların sağlıklı işleyişleri açısından önemli görülebilir. Bilgi uçurma kavramı son yıllarda ülkemizde de sıkça araştırılan bir kavram haline gelmiştir. (Celep ve Konaklı, 2012; Gökçe, 2014; Sayğan ve Bedük, 2013) Kavramın ortaya çıkışı, okul bahçesinde ve oyun sahalarındaki bazı uygulamaların sistemin düzenli işleyebilmesi amacıyla durdurulduğu 50 yıl öncesine dayanmaktadır. Aslında göreceli olarak yeni bir kavram olmasına rağmen, zarar getirecek yanlışların iletilmesine yönelik bir uygulama olduğu için toplumun hemen hemen her kesiminin ve çeşitli örgütlerin de ilgisini çekmektedir (Jubb, 1999).

Bilgi uçurma; kurumun yöneticisi konumunda olan bireylerin kontrolü altında kanunlara, ahlaka ve etiğe uygun yürütülmeyen uygulamaların bunları engellemek için harekete geçebilecek kişilere erdemli olma bilinciyle bildirilmesidir (Bjorkelo ve Madsen, 2013). Uys (2008) bilgi uçurmayı, yanlış uygulamalara karşı olan savaşa önemli katkı sağladığı gerekçesiyle, örgütsel bir suçun gerekli adımları atabilecek bir pozisyonda olan kişi veya kişilere karşı açığa çıkarılması olarak tanımlamıştır. Bilgi uçurmanın temelinde, örgütün sağlıklı işleyişine zarar veren her türlü uygulamanın önlenmesine yönelik harekete geçme isteği ve suçun ya da yanlışın önlenmesinde etkili olabilecek kişileri bu durumdan haber etme sorumluluğuna sahip olmak vardır. “Bu yüzden bilgi uçurma, örgütlerde şeffaflığı ve hesap verilebilirliği geliştiren önemli araçtır” (Apaza ve Chang, 2011: 113).

Örgütteki suçun ve yürütülen yanlış uygulamanın önlenmesine katkıda bulunmak için amacına uygun yolu seçerek harekete geçen birey ise bilgi uçurucudur. Daha kapsamlı bir tanımla; “bilgi uçurucu, bir örgütün bilgisine veya verilerine erişim hakkına daha önce ya da şuan sahip olan içeriden birisidir ve işte bu yüzden suçun açığa çıkarıldığı örgütün eski ya da şuan ki üyesidir” (Uys, 2008: 905). “Bazen bazı yöneticiler etik ve yasal olmayan davranışların farkında olmayabilir, bazıları ise bu tarz davranışlara izin verebilir hatta fiilen bu davranışları destekleyebilir” (Kranacher, 2006). Bu gibi durumlarda, bilgi uçurucunun izlediği etkili bir süreç, bu yanlış davranışları düzeltebilecek kişileri harekete geçirebilir (Bailey, 2008).

Bilgi uçurucunun içerden birisi olduğu gerçeği örgütlerde ihanet algısının temelini oluşturmaktadır; çünkü ancak içeriden biri ihanet edebilir, ya da başka bir deyişle, güven ve sadakati ihlal edebilir (Uys, 2008). Ayrıca, bilgi uçurmanın “gammazcılık” ile karıştırılması riski, bilgi uçurucuları da yozlaşmış bireylerle aynı yere koyan yanlış bir çağrışıma neden olarak, bilgiyi uçuran kişiyi örgütlerde oldukça istenmeyen birine dönüştürebilir (Jubb, 1999). Görüldüğü üzere, bazen etik/yasa dışı durum ve uygulamaların açığa çıkarılması diğer çalışanlar açısından kabul görmeyebilir ve bilgi uçurma eyleminde bulunanlara ispiyoncu, ajan, ihbarcı gibi olumsuz sıfatlar yakıştırılabilir. Oysa tam aksine, bilgi uçurucular erdem sahibi, örgütün zararına olan uygulamaları ifşa ederek olumlu bir eylemde yer alma niyetinde içinde olan bireylerdir. Çünkü bilgi uçuran kişi olmak örgüte sadık olmayı da beraberinde getirir (Jubb, 1999). Bilgi uçurmaya karar veren kişi bildireceği olaya yol açan etmenleri, bunun örgütsel ve bireysel zarar boyutlarını düşüncektir. Ay-

rıca ahlaka ve etiğe uygunluğunu da değerlendirerek kime nasıl bildireceğine karar verme sürecine girecektir. Bu bağlamda, ahlaki olmayan ve etik dışı uygulamaların doğru yere-doğru yollarla iletilmesi önemli görülmektedir.

Bu tür davranışların açığa çıkarılması için iki şekilde sınıflandırma yapılabilmektedir. Bunlardan birincisi, yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemlerin neye veya kime bildirildiğine dair yapılan ‘içsel bilgi uçurma’ ve ‘dışsal bilgi uçurma’ sınıflandırması iken, ikincisi bildirme eyleminin nasıl ve hangi yöntemlerle yapıldığına dair ‘Gizli bilgi uçurma’ ve “Destekçi bilgi uçurma”dır (Sayğan ve Bedük, 2013; Celep ve Konaklı, 2012).

İçsel bilgi uçurma, örgütteki yanlış uygulama ve davranışların yazılı veya sözlü olarak örgüt içindeki yöneticilere, yetkililere veya ilgililere bildirilmesidir (Mansbach ve Bachner, 2010; Celep ve Konaklı, 2012). Yani içsel bilgi uçurma fark edilen yanlış, örgüt içindeki ilk üst yetkilinin dikkatine sunmak ve onları bilgilendirmektir. Eğer kişi, yetki komuta zincirindeki yasal süreçleri izleyerek bilgilendirme yaptıysa, bu bilgilendirmenin başarısına bakılmaksızın, bunun içsel bilgi uçurma olduğu söylenebilir (Heacock ve McGee, 2014).

Dışsal bilgi uçurma, kişinin örgütteki yanlış uygulamayı medya, meclis, meslek odaları veya kamu yararına olan gruplar gibi örgüt dışı kaynaklara bildirmesidir (Heacock ve McGee, 2014). Dışsal bilgi uçurma, genelde bilgi uçurucular tarafından, içsel kaynakların hepsi denendiği halde sonuç alınamadığı veya örgüt içi yetkililerin yapabileceklerinin sınırlı olduğu ve sorunun devam edebilirliğinin yüksek olduğu durumlarda tercih edilmektedir.

Gizli bilgi uçurma, bilgi uçurucunun etik ve ahlak dışı durumları kimliğinin gizli kalmasını tercih ederek bildirilmesidir. Bilgi uçuran kişi, kurumda deneyim edebileceği çeşitli olumsuzluklar nedeniyle, fark ettiği/gözlemlediği yanlış uygulamayı kimliğini gizli tutarak veya gerçek ismini vermeyerek bildirmeyi tercih edebilir (Celep ve Konaklı, 2012).

Son olarak, “Destekçi bilgi uçurma” ise, kişinin çalıştığı örgütte meydana gelen yanlış uygulamayı, meslektaşları ile paylaşıp, gerektiği durumlarda öneri ve görüşlerini alarak açığa çıkarmasıdır (Celep ve Konaklı, 2012). Burada kişi örgüte zarar veren uygulamayı durdurmak adına, güvendiği, yakın hissettiği veya bilgi uçurulan konu ile ilgili bilgisine başvurabileceğini düşündüğü meslektaşından destek alarak harekete geçmeyi tercih edebilir.

Akademisyenler, örgütlerde bilgi uçurmanın önemini keşfetmiş ve örgütlerde bilgi uçurmanın düzeyini belirlemek amacıyla ölçekler ve anketler geliştirmeye çalışmışlardır (Celep ve Konaklı, 2012; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Park ve Blenkinsopp, 2009; Ponnu, Naidu ve Zamri, 2008; Sayğan ve Bedük, 2013). Geliştirilen ölçeklerden yararlanılarak bilgi uçurmanın düzeyi belirlenmiş ve örgütlerde bilgi uçurma faaliyetlerinin örgütü etkileyen diğer faktörler ile ilişkisi araştır-

rılmaya başlanmıştır. Alanyazın taramasında araştırmacıların bilgi uçurma ile; örgütsel bağlılık (Gökçe, 2014; Street 2011), etik (Çiğdem, 2013; Sağyan ve Bedük, 2013; Zhang, Chiu ve Wei, 2009), iş tatmini (Hook, 1994) arasındaki ilişkileri incelediği; aynı zamanda bilgi uçurmanın cinsiyet (Celep ve Konaklı, 2012), hizmet süresi (Celep ve Konaklı, 2012) gibi değişkenlerden etkilenme düzeyleri üzerinde çalışmalar yapıldığı tespit edilmiştir.

Gökçe (2014) okullarda öğretmenlerin bilgi uçurma yolları olarak daha çok resmi olmayan yolları tercih ettikleri; içsel bilgi uçurmada üst makamları, dışsal bilgi uçurmada da veliler ile iletişime geçmeyi tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin en çok tanık oldukları ve bilgi uçurmayı tercih ettikleri konuların okulun kaynaklarının yanlış kullanımı ve yönetmeliklerin ihlali ile ilgili olduğu görülmüştür.

Saygan ve Bedük (2013) araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda bilgi uçurma ile yardımsever iklim arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bir başka ifadeyle kurumda yürütülen yanlış uygulamanın ifşa edilmesi araştırma görevlisinin kurumda yardımsever etik iklim olup olmadığına dair algısından etkilenmektedir.

Celep ve Konaklı (2012) ise öğretmenlerin etik dış uygulamalarla karşılaşmaları durumunda bilgi uçurmaya ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada kadın öğretmenlerin yanlış uygulamaları okul dışına bildirme ve meslektaşlarıyla paylaşma sıklıklarının erkek öğretmenlerden daha fazla olduğunu görülmüştür. Ayrıca araştırma bulgularına göre öğretmenlerin bilgi uçurmaya yönelik görüşleri ile cinsiyet, okul türü ve hizmet süresi arasında ilişki olduğu görülmüştür.

Kısaca özetlenen, bilgi uçurma ile ilgili yapılan araştırmalarda bilgi uçurma ile ilgili birçok nicel çalışmanın yapıldığı (Celep ve Konaklı, 2012; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Park ve Blenkinsopp, 2009; Ponnu, Naidu ve Zamri, 2008; Saygan ve Bedük, 2013); buna karşın eğitim örgütlerinde bilgi uçurmayı daha geniş kapsamlı ve derinlemesine incelemek üzere çok sayıda çalışma bulunmadığı görülmektedir.

Araştırma Problemi

Bu çalışmanın problem cümlesi “denetmenlerin eğitim örgütlerinde genel denetim ve inceleme/soruşturma sürecinde bilgi uçurma ya ilişkin görüşleri ve bilgi uçurma kapsamında yürüttükleri eylemler nelerdir” şeklinde ifade edilmektedir.

Araştırmanın amacı

Denetmen görüşleri doğrultusunda, bilgi uçurmanın neye veya kime yapıldığının yanı sıra nasıl ve hangi yöntemlerle yapıldığına- dair onların görüşlerini alarak bunları dört alt boyutta (içsel bilgi uçurma- dışsal bilgi uçurma- gizli bilgi uçurma

ve destekçi bilgi uçurma) incelenmesini amaçlayan bu çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır;

1. Denetmenler, örgütte disiplin suçu niteliğinde veya etik olmayan durumlarla karşılaştıklarında bu durumu örgüt içindeki yetkililere bildirmeye yönelik neler yapmaktadırlar?
2. Denetmenler örgütteki disiplin suçu niteliğinde ve ya etik dışı uygulamaları örgüt dışındaki üst otoritelere bildirme konusunda ne düşünmektedirler? Neler yaparlar?
3. Denetmenlerin etik dışı uygulamaları yetkililere bildirme konusunda şahıslarına ait bilgilerin korunup/korunmaması konusundaki düşünceleri nelerdir?
4. Denetmenler örgütteki etik dışı veya kanuna aykırı durumların açığa çıkarılmasında meslektaşlarının veya kurum içindeki diğer çalışanların desteğine ihtiyaç duymaktadırlar mı? Hangi biçimlerde destek almaktadırlar?

2. Yöntem

Bu çalışmada bilgi uçurma kavramını ve bilgi uçurmanın boyutlarını denetmenlerin eylemleri doğrultusunda incelemek hedeflenmiştir. Bu bağlamda konunun tüm boyutlarına ilişkin derinlemesine araştırma olanağı sunan ve sosyal olay ve olguların neden ve nasıl yaşandıklarının anlaşılmasına yönelik güçlü ipuçları sunan nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analizin kullanılması ve denetmeler ile yarı yapılandırılmış görüşmelerin yapılması uygun görülmüştür (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Çalışma Grubunun Belirlenmesi

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde “kolay ulaşılabilir durum örnekleme” kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme, araştırmaya hız ve pratiklik kazandırması, daha az maliyetli olması nedenlerinin yanı sıra araştırmacının diğer örnekleme yöntemlerini kullanma olanağının bulunmadığı durumlarda yaygın olarak kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Görüşme yapılacak olan denetmenlerin çalışma yöntemleri ve saatleri göz önüne alındığında kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılması uygun görülmüştür. Bu araştırmanın çalışma grubunu 2014-2015 yılında İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nde görev yapan ve 21-26 Mayıs 2014 tarihleri aralığında kendilerine ulaşılabilen 12 denetmen oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında alanyazın taraması yapılarak bilgi uçurma ile ilgili güçlü bir kavramsal çerçeve oluşturulmuştur (Apaza ve Chang,

2011; Bjorkelo ve Madsen, 2013; Celep ve Konaklı; 2012; Heacock ve McGee, 2014; Gökçe, 2014; Sayğan ve Bedük, 2013; Uys, 2008). Araştırmanın amacı doğrultusunda görüşme formunda yer alması düşünülen maddeler listelenmiş, araştırmacılar arasında görüş birliği sağlanmış ve dört sorudan oluşan taslak form hazır hale getirilmiştir.

Görüşme formu, bilgi uçurmanın boyutlarını oluşturan içsel bilgi uçurma, dışsal bilgi uçurma, gizli bilgi uçurma ve destekli bilgi uçurma ile ilgili dört sorudan oluşmaktadır. Görüşme formunda yer alan soruların, görüşmeciler tarafından açık ve net bir şekilde anlaşılması görüşmenin etkili olmasını sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu nedenle, taslak görüşme formunda yer alan soruların dil bilgisi hatalarının düzeltilmesi için Dokuz Eylül Üniversitesi Türkçe Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda görev yapan bir akademisyenin görüşüne başvurulmuştur. Düzenlenen görüşme formu kullanılarak 12 Mayıs 2015 tarihinde İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan bir denetmen ile pilot görüşme yapılmış ve görüşmelerde sorularda yer alan "yasa dışı" yerine "disiplin suçu niteliğinde olan" ifadesinin kullanılması, görüşme sorularının sonda sorular ile desteklenmesi uygun görülmüştür. Sorular düzenlendikten sonra görüşmelere başlanmıştır.

Verilerin Toplanması

Görüşmeler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak yüz yüze yapılmıştır. Görüşmeler denetmenler ile rahat iletişim kurabilmek ve çalışma ortamlarında gözlemleyebilmek amacıyla şahıslarına ait odalarda, uygun olmayan durumlarda ise denetmenlere özel genel toplantı odalarında yapılmıştır. Görüşmelerde ses kaydı yapılmasına izin verilmemiş, bu nedenle not tutma yoluna gidilmiştir. Görüşme boyunca denetmenlerin hem sözel hem de sözel olmayan ifadeleri not alınmış, sözel olmayan ifadeler memo olarak kodlanmıştır. Görüşmeler 21-26 Mayıs 2014 tarihleri arasında gerçekleşmiş ve her görüşmeci ile ortalama 20 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Nitel analiz programları, araştırmacı yerine analiz yapmak yerine, araştırmacının verileri organize etmesine yardımcı olmaktadır. Böylelikle bu programlar, sistematik bilgi oluşturma sürecini hızlandırmaktadır (Johnston, 2006). Bu nedenle görüşmeler sonunda elde edilen notlar, aslına sadık kalınarak önce Microsoft Office Word' e aktarılmış, daha sonra Maxqda 11 nitel veri analizi programında incelenmiştir. Verilerin analizi aşamasında, görüşmelerde yer alan sorular birer şemsiye tema olarak ele alınmış ve bu sorulara verilen yanıtlar, kategorileri oluşturmuştur (Saillard, 2010). Kategorileri ve temaları en iyi açıklayan görüşler, okuyucuya orda olma duygusunu yansıtmak ve güçlü kanıt sağlamak amacıyla tırnak içine alınarak ve italik yazılarak vurgulanmıştır. (Pratt, 2009). Analiz sonucunda oluşturulan temalar ve kategoriler Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Temalar ve Kategoriler

Temalar	Kategoriler
1. İçsel Bilgi Uçurma	1.1. Resmi kanallarla çözülebilir durumlarda resmi yazı ile 1.2. İnsan ilişkileri ve rehberlik ile çözülebilir durumlarda sözlü
2. Dışsal Bilgi Uçurma	2.1. Kurum dışında çözüm aramanın uygun görülmemesi 2.2. Medyaya iletilir 2.3. Milletvekillerine ulaşılmaya çalışılır 2.4. Örgüt dışı resmi kurumlara başvurulur
3. Gizli Bilgi Uçurma	3.1. İsmi asla gizlemez 3.2. Kişi konuyu ispatlayabileceğine inanıyorsa ismini gizlemez 3.3. Kişi kendini güvende hissederse ismini söyler 3.4. Kişi kendini zayıf hissediyorsa ismini gizler 3.5. Soruşturmada ismin bulunması siyasi baskıya neden oluyor 3.6. Bimer aracılığıyla ile kimlik (isim) öğreniliyor
4. Destekçi Bilgi Uçurma	4.1. Meslektaşlardan uzmanlık bilgisi yönünden destek alma 4.2. Meslektaşlardan tanıklık konusunda destek alma 4.3. Öğretmen ve yöneticilerden tanıklık konusunda destek alma 4.4. Beklenen desteği görememe 4.5. Soruşturma kapsamında destek almama

Tablo 1’de görüldüğü gibi veri analizinde bilgi uçurma bileşenleri 4 ana tema ve 19 alt kategori çevresinde toplanmaktadır. Tablo’ya göre birinci tema olan İçsel bilgi uçurma; a) resmi kanallarla çözülebilir durumlarda resmi yazı ile b) insan ilişkileri ve rehberlik ile çözülebilir durumlarda ise sözlü şeklinde iki alt kategoriden oluşmaktadır. İkinci tema olan Dışsal Bilgi Uçurma; a) kurum dışında çözüm aranmaz b) medya c) milletvekilleri d) örgüt dışı resmi kurumlar olmak üzere dört alt kategoriyi kapsamaktadır. Üçüncü tema olan Gizli Bilgi Uçurma; a) ismini gizlemez b) konuyu ispatlayabileceğine inanıyorsa gizlemez c) kendini güvende hissediyorsa gizlemez d) kendini zayıf hissediyorsa gizler e) kimlik açık olduğunda siyasi baskı hissedilmesi f) Bimer’ in isim öğrenme imkânı sunması şeklinde yedi alt kategoriden oluşmaktadır. Son olarak, Destekçi Bilgi Uçurma ise a) meslektaşlardan uzmanlık açısından b) tanıklık konusunda c) destek alma ve d) destek görememe e) öğretmen ve yöneticilerden tanıklık konusunda destek alma f) soruşturmalarda destek almama şeklinde beş alt kategoriden oluşmaktadır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak üzere, Burs (1989) tarafından ifade edilen ölçütler yerine getirmeye çalışılmıştır. Bu ölçütler; çalışmanın inandırıcılığını ifade eden a) açıklamalardaki canlılık, b) veriler ile çalışma hipotezlerinin elde edilip edilemeyeceğinin göstergesi analitik kesinlik c) araştırılan olgunun metodolojik uyumu d) sezgisel yaklaşım ve e) elde edilen bulguların teorik çerçeveye uygun olarak tartışılması olarak ifade edilmektedir. Dış güvenilirlik kavramı araştırma sonuçlarının benzer ortamlarda tekrarlandığında benzer sonuçlar vermesi ile ilgilidir. Bu

amaçla araştırmanın yapıldığı çalışma grubunun özellikleri, araştırmanın sınırları, yöntemi, çalışma grubunun belirlenmesi ve verilerin analiz basamakları ve çalışmanın yapıldığı tarih açık bir şekilde ifade edilmiştir.

Veri analizinde araştırmacı güvenilirliğini sağlamak üzere veriler aynı araştırmacı tarafından iki defa programa aktararak %88.6 uyum yüzdesi sağlanmıştır. Araştırmacının oluşturduğu tema ve kategoriler, başka bir araştırmacı tarafından programın geri çağırma özelliği kullanılarak incelenmiş, görüş birliği sağlanmıştır.

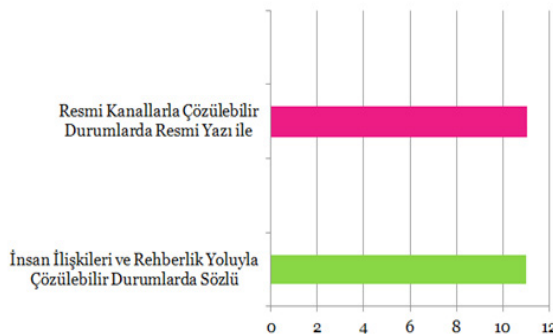
3.Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde görüşme formunda yer alan sorular alt problemlere göre gruplanmış ve bulgular sunulmuştur.

Denetmenlerin İçsel Bilgi Uçurmaya Yönelik Görüşleri

Bu problem doğrultusunda görüşme formundaki soru; “Denetmenler örgütte disiplin suçu niteliğinde veya etik olmayan durumlarla karşılaştıklarında bu durumu örgüt içindeki yetkililere bildirmeye yönelik neler yaparlar?” şeklindedir. Bu alt problem doğrultusunda alınan yanıtların analizi sonucunda iki alt kategori çıkmıştır, “İnsan ilişkileri ve rehberlik yoluyla çözülebilir durumlarda sözlü” ve “Resmi kanallarla çözülebilir durumlarda resmi yazı ile”. Bu görüşlere ilişkin frekanslar Şekil 2’de verilmektedir.

İçsel Bilgi Uçurma



Şekil 2. İçsel Bilgi Uçurmaya İlişkin Frekanslar

Şekil 2’de görüldüğü gibi, denetmenlerin içsel bilgi kanalını sıkça tercih ettikleri (f=11) söylenebilir. Denetmenler eğer örgütte yürütülen yanlış uygulama hafif kusur niteliğinde, insan ilişkileri ve rehberlik ile çözülebilecekse sözlü; rehberlik boyutunu aşmış ancak resmi kanallarla çözülebilecek nitelikte ise yazılı olarak bildirme gibi bir ayırım yapmayı tercih ettikleri doğrultusunda görüş bildirmişlerdir

(f=11).

Aşağıda içsel bilgi uçurmada rehberlik yolunu tercih eden denetmenlerin görüşlerine yer verilmiştir;

“Resmi boyut taşımayan, kamu zararı olmayan durumlarda anında müdahale eder, rehberlik yaparım. Bizim rehberlik boyutumuz var ve aslında eğitimin geliştirilmesi açısından çok önemli bir boyut. Bir sorun çıktığında kamu zararı yoksa neden gidip de tutanak tutalım ki. Tutanak tutmak hem örgüt iklimine hem de örgütün işleyişine zarar verir. Biz elimizden geldiğince rehberlik eder, sorunu çözmeye çalışırız.” G6.

“Yani örgüt içinde etik dışı bir durumla karşılaştığımızda mesela diyelim öğretmen müdürün kendisine hakaret ettiğini öne sürdü ve şikayette bulundu. Bu durumda biz bu durum gerçekten böyle mi yoksa iletişim çatışmasından mı kaynaklanmış ona bakarız mesleki rehberlik devreye girer” G10.

“Biz denetimde yanlış bir davranışla karşılaştığımızda yani mesela öğretmenin sürekli derse geç gelmesi gibi, genellikle ikili ilişkilerde bu sorunu çözmeye çalışırız. Bu konunun üzerine ilgili kişi ile konuşuruz” G9.

Denetmenlerin görüşleri doğrultusunda, okullarda yürütülen yanlış uygulamalar ya da davranışlar eğer rehberlik yoluyla düzeltilebilecek nitelikteyse, kişiyle görüşerek ya da bu bilgiyi kurum içindeki yöneticiye bildirerek, onun aracılığıyla rehberlik yapma yolunu seçmeyi uygun gördükleri söylenebilir. Denetmenlerin bilgiyi uçururken yöneticinin bu konudaki etkililiğinin yanı sıra kendisinin yapabileceklerini analiz ederek en doğru şekilde bilgiyi uçurmaya çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda, denetmenlerin sadece görevleri olduğu için değil, yanlış uygulamalara karşı koyma ve bunları düzeltme açısından tatmin edici düzeyde bir toplumsal sorumluluk hissettikleri için bilgiyi uçurdıkları söylenebilir (Celep ve Konaklı, 2012).

Aşağıda içsel bilgi uçurmada resmi kanalları tercih eden denetmenlerin görüşlerine yer verilmiştir;

“Resmi yollara başvururken bu durumu örgüt içine bildirmek konusunda hiç tereddüt etmem. Bizler devletin temsilcileriyiz ve devletin resmi dili yazıdır.” G6.

“Örneğin bir okulda bir öğretmenin çeşitli davranışları tüm örgütün havasını bozacak şekilde rahatsız edici, burada müdürün yapabilecekleri vardır fakat kısıtlıdır yani o kişiyi görevden alma ya da yer değiştirme gibi bir yetkisi yoktur. Bu gibi durumlarda yani müdürü aşan ya da bizim rehberlik yoluyla çözümlenemeyeceğimiz durumlarda di-

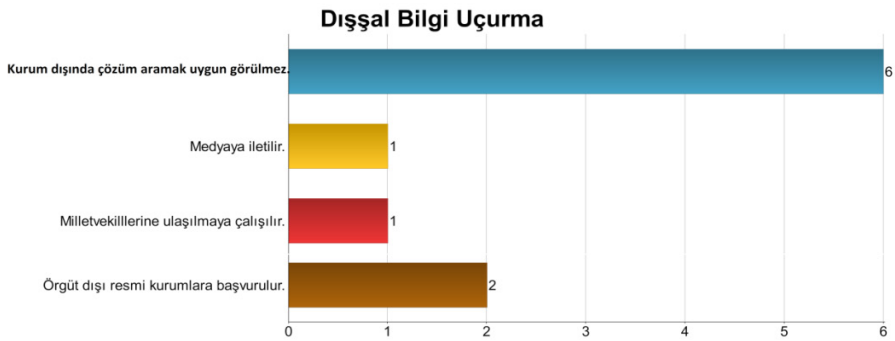
siplin işlemlerine başvurarak çözüm bulma umuduyla bir üst otoriteye durumu taşıyoruz” G10.

Denetmenlerin bildirdikleri görüşlere göre; eğer örgütte karşılaşılan suç ya da yanlış uygulama, rehberlik boyutunu aşmış ve kuruma ciddi zararlar verecek nitelikte ise, denetmenlerin yazılı ve formal yollarla bilgiyi yetkili makama bildirmeyi tercih ettikleri söylenebilir.

Görüldüğü gibi, örgütte karşılaşılan yanlış uygulamanın önlenmesine yönelik örgüt içi yetkililere bu davranış hakkında bilgi vermenin, denetmenler tarafından sıkça tercih edilen bir yöntem olduğu söylenebilir. Denetmenlerin içsel bilgi uçurmayı sıkça tercih etmeleri, durdurulması ve tekrarlanmaması gereken olumsuz durum için örgüt içinde harekete geçecek birimlerin olduğuna ve içsel mekanizmaların düzgün çalıştığına dair inancı olduğu şeklinde yorumlanabilir (Hancock ve McGee, 2014). Denetmenlerin yanlış uygulamaları örgüt içi yetkili birimlere bildirme konusunda iki farklı yol tercih etmeleri, eğitim örgütlerinin hassaslığına dair farkındalıkları ve eğitim kurumlarının iyi durumunu koruma, bunu sürdürme ve geliştirmeye yönelik profesyonel yaklaşımları olabilir (Mansbach ve Bachner, 2010).

Denetmenlerin Dışsal Bilgi Uçurmaya Yönelik Görüşleri

Bu problem doğrultusunda görüşme formundaki soru; “Denetmenler örgütteki disiplin suçu niteliğinde ve ya etik dışı uygulamaları örgüt dışındaki üst otoritelere bildirme konusunda ne düşünürler? Neler yaparlar?” şeklindedir. Bu alt problem doğrultusunda alınan yanıtların analizi sonucunda dört alt kategori çıkmıştır; “Kurum dışında çözüm aramak uygun görülmez”, “Medyaya iletilir”, “Milletvekillerine ulaşılmaya çalışılır” ve “Örgüt dışı resmi kurumlara başvurulur”. Bu görüşlere ilişkin frekanslar şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 3’te görüldüğü üzere, denetmenlerin dışsal bilgi uçurmayı pek tercih etmemektedirler (f=6). Bazı denetmenler (f=2) ise çeşitli risklere rağmen (misilleme, dışlanma tecrübe etme gibi), bilgiyi dış birimlere (medya, milletvekilleri ve örgüt dışı diğer resmi kurumlar gibi) uçurmaktadırlar.

Aşağıda dışsal bilgi uçurmayı tercih etmeyen denetmenlerin görüşlerine yer verilmiştir;

“Denetim elemanları örgüt dışı otoritelere yönelmez. Raporlaştırıp, bırakırız. Kendimizi riske atmıyoruz. Bey Efendinin (Teftiş Kurulu Başkanının) eli bağlıysa beni ilgilendirmez.” G4.

“Kurum dışında sokaklarda çözüm aramak bize uygun değil.” G2.

“Yetkili makamlar kanunlarca tanımlanmıştır onlara bilgi veririz, edindiğimiz bilgiyi başka bir yere iletme yetkimizin dışında bir davranış.” G8.

Görüşme yapılan denetmenlerin ifadeleri doğrultusunda, denetmenlerin örgüte zarar veren uygulama veya davranışları, örgüt dışı kurumlara bildirmeyi pek tercih etmediği (f=6) görülmektedir. Bu durum, iki farklı şekilde yorumlanabilir. İlk olarak, denetmenler yanlış uygulamanın durdurulması için örgüt içi yetkililere ulaştığında ve etkili bir sonuç alamadığında dışsal bilgi uçurma yoluna giderse bunun kurum içinde hoş karşılanmayacağı ve bazı olumsuz tutumlarla karşılaşacağı endişesi içinde oldukları şeklinde yorumlanabilir (Heacock ve McGee, 2014; Dasgupta ve Kesharwani, 2010). Bu nedenle de örgüt dışına bildirme konusunda isteksiz olmaları olası görülebilir. Diğer taraftan, denetmenlerin bu tercihi çoğunun dışsal bilgi uçurma kanallarını kullanmaya gerek kalmadan içsel kanallar yoluyla etkili ve verimli sonuçlar elde ettikleri şeklinde de yorumlanabilir. Ayrıca örgütün yanlış, ahlaka ve etiğe uygun olmayan uygulama ve davranışları açığa çıkarma ve gerekli önlemlerin alınması konusunda sağlıklı bir işleyişe sahip olduğu da söylenebilir.

Aşağıda dışsal bilgi uçurma kanallarını kullanan denetmenlerin görüşlerine yer almaktadır;

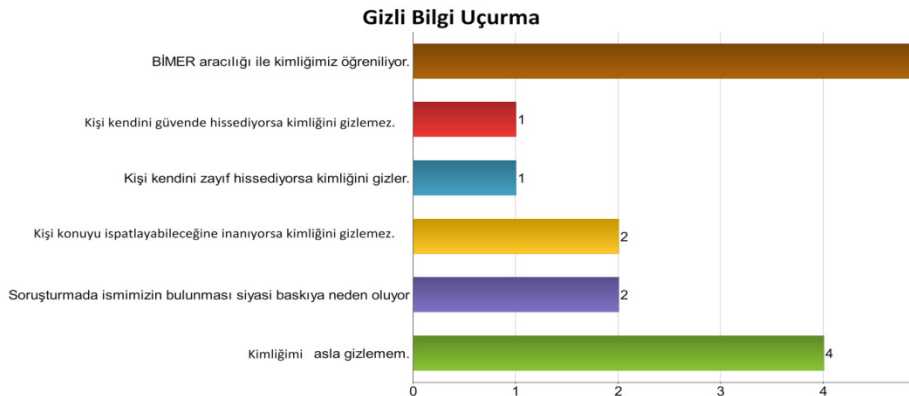
“Bizim işimizde bir yol tıkanırsa başka bir yol açmak bizim elimizde. Ancak bu yollar da resmi yollar. Gerekirse Cumhuriyet Savcılığına gidilir. Geçmiş tecrübelerimde bu yola başvuran insanlar tanyorum.” G8.

“Bir olay yaşadım size kim olduğumu değiştirerek aktarayım. İl Müdürlüğünde müdürün davranışlarını beğenmiyorum mesela. Sorunlu birisi olduğumu (yani sağlıklı uygulamalarda bulunmayan birisi olduğumu) düşündüm ve iş arkadaşlarımla paylaştım. Ama adam üst kademedeki birisi ve müdür. Bakanlığa, Personel Atama Müdürlüğüne dilekçe verdim. Hatta milletvekillerine dahi ulaştım. Kendimizi koruma ihtiyacı hissettiğimizde hedef olmamak için örgüt dışında kimseye bilgi taşımıyoruz. Bu durumun çözülmediğini gördüğümde, medyaya ismimi gizleyerek taşımaya çalıştım. Ancak onlar da cesaret edemedi. Bahsettiğim bu olay ben İzmir’de göreve başlamadan önce eski görev yerimde yaşandı.” G7.

Yukarıda yer alan görüşlere göre, örgüt dışına bilgi uçuran denetmenlerin, karıştıktıkları yanlış uygulamanın önlenmesi için içsel bilgi uçurma kanallarını zaten denemiş fakat verimli bir sonuç alamamış olmaları nedeniyle dışsal bilgi uçurma kanallarını kullandıkları söylenebilir. (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Ayrıca, dışsal bilgi uçurma kanallarını kullanan denetmenlerin, misilleme kaygısını kısmen taşımalarına rağmen örgütün yararını ve ahlaki meslek değerlerini gözettileri söylenebilir (Celep ve Konaklı, 2012).

Denetmenlerin Gizli Bilgi Uçurmaya Yönelik Görüşleri

Bu problem doğrultusunda görüşme formundaki soru; “Denetmenlerin etik dışı uygulamaları yetkililere bildirme konusunda şahıslarına ait bilgilerin korunup/korunmaması konusundaki düşünceleri nelerdir?” şeklindedir. Bu alt problem doğrultusunda alınan yanıtların analizi sonucunda altı alt kategori çıkmıştır; “İsmi asla gizlemez”, “Kişi konuyu ispatlayabileceğine inanıyorsa ismini gizlemez”, “Kişi kendini güvende hissederse ismini söyler”, “Kişi kendini zayıf hissediyorsa ismini gizler”, “Soruşturmada ismin bulunması siyasi baskıya neden oluyor” ve “Bimer aracılığıyla ile kimlik (isim) öğreniliyor”. Bu görüşlere ilişkin frekanslar şekil 4’te verilmektedir.



Şekil 4. Gizli Bilgi Uçurmaya İlişkin Frekanslar

Şekil 4’te görüldüğü üzere denetmenler ağırlıklı (f=5) kendilerini güvende hissettikleri ya da uçurdıkları bilginin doğrulundan emin olduklarında isimlerini açıkça bildirdiklerini yönünde görüş bildirmişlerdir. Bunun yanı sıra, ismini gizlemeyi tercih edenlerin (f=2) ise siyasi baskı görme gibi bir kaygılarının yanı sıra bazı durumlarda isimlerini açıkça vermek istemeseler bile resmi evraklarda yazılı olması nedeniyle yine de başkaları tarafından BİMER aracılığıyla (f=5) öğrenilebildiğini belirtmişlerdir.

Aşağıda, bilgi uçurmada ismini gizlemeyi tercih etmeyen denetmenlerin görüş-

lerine yer verilmiştir.

* Parantez içinde verilen cümleler, görüşmecilerin sadece ilgili konuya yönelik söylediği kısım sunulduğu için anlam bütünlüğü açısından ima edilen durum görüşmecinin görüşleri doğrultusunda ek açıklama olarak araştırmacı tarafından belirtilmiştir;

“Kendini güvencede hissederse söyleyebilir.” (İsmi açıkça bildirerek bilgiyi uçurduğunda, herhangi bir olumsuzluk deneyim etmeyeceğine inanıyorsa) G1.

“Doğru olan düzeyde ismini saklamam asla.” G2. (Yapılan yanlış uygulamanın doğruluğundan emin isem ve gerekli ön araştırmaları yapıp fark ettiğim bu etik veya ahlaka uygun olmayan davranışın gerçekleştiğini kanıtlayabiliyorsam).

“Resmi yollara başvurduğunda şahsa ait bilgileri açıkça belirtiriz. Kendi ismimizi de korumayız.” G5.

“Kendi ismimi de paylaşmaktan çekinmem, şahsa ait bilgilerin de paylaşılmasından çekinmem. Bahsettiğim paylaşım tabii ki resmi evraklarda ve tutanaklarda paylaşılır.” G12.

Denetmenlerin Gizli bilgi uçurma’ ya yönelik yukarıdaki görüşleri incelediğinde, çoğunluğun (f=7) isimlerini gizlemeden açıkça belirttikleri görülmüştür. Bu durum, denetmenlerin örgüte zarar veren uygulamaya dair gerekli gözlem ve araştırmaları yapıp, suçun doğruluğundan emin olduktan sonra gerekli birime bildirdikleri ve görevlerinin hassaslığına uygun bir şekilde çalıştıklarına dair inançları nedeniyle doğru bir bilgiyi isimlerini gizlemekten bildirmekte kişisel bir sakınca görmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Aşağıda ismini açıkça bildirmeyi tercih etmeyen bir denetmenin görüşüne yer verilmiştir;

“Gücünüzün yetmediği durumlarda bu durumu birileriyle paylaşırken ya ismi gizliyorsunuz ya da kişi hakkında yalan söylüyorsunuz. Herkes hedef olmaktan korkup, güç kimdeyse ona yaklaşıyor. Siyasi güç açık bir şekilde kullanılıyor.” G7.

Bu durum, bilgi uçurmada ismini açıkça belirttiği takdirde uçurduğu bilginin niteliğine göre, kurum içinde misilleme görme, siyasi otoritelerin baskısına maruz kalma gibi kaygılar taşıdığı ve bilgi uçurucuyu koruyan bir yasal uygulama da olmadığı için (Heacock ve McGee, 2014) ismini gizlemeyi tercih ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Aşağıda denetmenlerin BİMER aracılığıyla isimlerinin öğrenilmesine ilişkin görüşleri yer almaktadır;

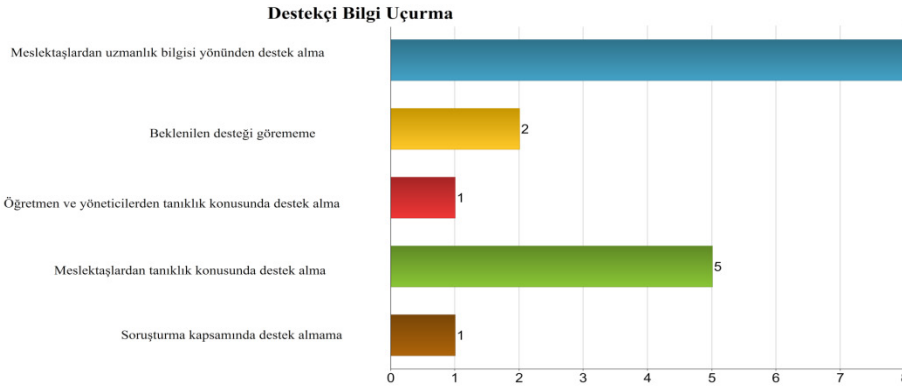
“Günümüzde bilgisayar ortamındaki yazılar, kişilerin bilgilerinin sak-

lanmasına olanak tanıyor. Yasal yolların bir şekilde engellendiğini ve tıkandığını düşünen kişiler BİMER'e yazıyor. Örneğin ben bir müfettişin diğer müfettiş hakkında BİMER'e şikâyet yazdığımı biliyorum." G5

"Ama bizim bu özen ve kaygımızın aksine Bilgi Edinme kanunu gereğince kişi artık zaten Bimer'e dilekçesini yazıp öğrenmek istediği bilgiye ulaşabiliyor. Bu genel düzenleme aslında bizim gizlilik ilkimizin aksine gibi." G10.

"BİMER aracılığıyla vatandaş her şeyi öğrendiği için bu müfettişler olumsuz yönde yansıyor. Raporda benim adım var. Tehdit edebiliyorlar, şantaj olabiliyor ya da mahkemeye gidebiliyorlar. Müfettişlerin güvencesi yok." G3.

Bu durum, denetmenlerin siyasal baskı, tehdit edilme gibi olumsuzluklar nedeniyle isimlerini açıkça bildirmekten yana olmadıkları durumlarda bile resmi evraklarda bu bilgilerin yer alması ve öğrenmek isteyen ilgili kişilerin BİMER aracılığıyla bu bilgileri elde edebilmesi nedeniyle olumsuz deneyimler yaşayabilecekleri endişesi duydukları şeklinde yorumlanabilir.



Şekil 5. Destekçi Bilgi Uçurmaya İlişkin Frekanslar

Şekil 5'te görüldüğü üzere, denetmenler büyük çoğunlukla (f=10) meslektaş desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Şekil 5'te, denetmenlerin bazen de kurumdaki diğer çalışanlara (öğretmen ve yönetici gibi) ihtiyaç duydukları anlaşılırken (f=1), aynı zamanda zaman zaman bekledikleri desteği bulamadıkları da (f=2) da görülmektedir.

Aşağıda uzmanlık bilgisi konusunda meslektaşlarının desteğine ihtiyaç duyan denetmenlerin görüşlerine yer verilmektedir.

"Evet (bilgi uçurmada denetmenler yardıma ihtiyaç) duyarlar.

Şikâyetçi kişi genellikle gizlilik ister. Kurumda da müfettiş güven verdiği zaman çalışanlarla rahatlıkla konuşabiliyor. Birlikte göreve çıktysak birlikte değerlendiririz. Tutanak ta tutulur üst makama bildiririz. Birbirimize danışırız. Mevcut yasal hukuki durumları karşılaştırır ondan sonra karar veririz... Hem birlikte çalışan müfettişlere hem de çalışanlara ihtiyaç duyulur, bu destek olmazsa sonucu da ulaşılmaz” G3.

“Birbirimizden mesleki, yasal bilgi alırız. Soruşturmalarda savcının görevsizlik kararı verdiği bir durumu çözdük. Arkadaşlarımızdan yardım aldım.” G4.

“Daha öncede söylediğim gibi mesela bir bölgede 16-17 kişi müfettiş grubu şeklinde çalışılır. Birbirimizle sohbet eder fikir alış verişinde bulunuruz, etik dışı konuyla ya da disiplin suçuyla ilgili uzman olan kişi varsa onun fikirlerini alırız.” G9.

Aşağıda, tanıklık boyutunda meslektaşlarının desteğine ihtiyaç duyan denetmenlerin görüşlerine yer verilmektedir;

“Desteğe tabii ki ihtiyaç duyarız. Özellikle meslektaşlarla daha çok yardımlaşma mevzuat konusunda olur yani fark edilen davranışa yönelik ne yapılması konusunda mesela zimmete para geçirme diyelim, kanunu neydi, en alt ceza nedir gibi bilgi paylaşımlarında bulunuruz. Kurum içindeki çalışanlarda olaylara tanıklık boyutunda yardımcı rol oynuyorlar tabi ki çünkü uygun olmayan davranışı hemen o denetim esnasında fark edemeyebiliriz ya da daha öncesine bakmak gerekebilir.” G11.

“Karşılaştığımız olumsuz durumu ortaya koymak için, kesinlikle iş arkadaşlarımızın tanıklığına ihtiyaç duyuyoruz. Grup halinde çalıştığımız için grup arkadaşlarımızın tanıklığı çok değerli oluyor.” G12.

Yukarıda verilen ifadeler doğrultusunda, denetmenlerin yanlış uygulamanın, ahlak ve etiğe uygun olmayan davranışın açığa çıkarılması ve sonrasında izlenilecek yol için diğer denetmenlerden uzman oldukları alan ile ilgili bilgiler aracılığıyla yardımını ve olayların açığa çıkarılmasında tanıklık boyutunda diğer meslektaşlarının desteğini almayı oldukça değerli ve gerekli gördükleri söylenebilir. Buna ek olarak, destekçi bilgi uçurmayı sıkça gerçekleştirmelerinde denetmenlerin gruplar halinde çalışmalarının da etkisi olduğu söylenebilir. Grup halinde çalışmanın bir sonucu olarak iletişimin ve etkileşimin yoğun ve etkili olmasının yanı sıra kolektif hareketin verdiği güven ile denetmenlerin bilgi uçurmada deneyim edebilecekleri olumsuzluklara dair daha az kaygı taşıdıkları da söylenebilir.

Aşağıda, beklediği desteği bulamadığını belirten bir denetmenin görüşüne yer verilmiştir;

“Kesinlikle arkadaşlarımdan desteğine ihtiyaç duyuyorum. Ama hiçbir zaman destek bulamıyorum. Bir durumu ispat edebilmek için tanıklık edebilecek kişiler arıyorsunuz yakınızdaki ama o da olmuyor.” G7.

Denetmenlerin çoğu (f=10) bilgi uçurmada diğerlerinin de sağlayabileceği yardımlardan faydalanma konusunda istekli olmasına rağmen sadece bir denetmenin aynı görüşü paylaşacak yaşantısının olmadığı görülmüştür. Bu durumun ise, bahsedilen denetmenin ortaya çıkaracağı suçun niteliğinden kaynaklanıyor olabileceği öne sürülebilir. Çünkü eğer bu yanlış uygulama veya ahlaka ve etiğe uygun olmayan davranış bildirildiğinde, bilgi uçurucuyu koruyacak yasa mevcut değilse ve bilgi uçurucu gerçekten ciddi olumsuzluklar deneyim edecekse, bu tarz bir eylemin için de yer almak istemeyebilir (Heacock ve McGee, 2014).

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada denetmenlerin bilgi uçurmaya yönelik görüşleri ve bilgi uçurmaya yönelik kullandıkları kanallar incelenmiştir. Araştırma bilgi uçurmanın boyutlarını oluşturan içsel bilgi uçurma, dışsal bilgi uçurma, gizli bilgi uçurma ve destekli bilgi uçurma ile ilgili 4 sorudan oluşmaktadır. Görüşme formunun hazırlanmasında alan yazın taraması yapılarak bilgi uçurma ile ilgili güçlü bir kavramsal çerçeve oluşturulmuştur (Apaza ve Chang, 2011; Bjorkelo ve Madsen, 2013; Celep ve Konaklı; 2012; Heacock ve McGee, 2014; Gökçe, 2014; Sayğan ve Bedük, 2013, Uys, 2008).

Yapılan görüşmeler sonucunda, denetmenlerin bilgi uçurma eylemini örgütün sağlıklı işleyişini sağlamak ve devamlılığını sağlamak amacıyla sıkça gerçekleştirdikleri görülmüştür. Granville ‘nin (1994) deki üç farklı hastanede görev yapan araştırmaya katılmakta gönüllü lisanslı hemşirelerle yaptığı “An interpersonal analysis of whistleblowing” adlı doktora çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütte yürütülen yanlış uygulamayı, uygulamanın yanlışlık derecesine olmasına bakmaksızın hastaların sağlığının korunumu ve hasta önceliği bakımından ortaya çıkardıkları ve gerekli birimlere bildirdikleri görülmüştür.

Denetmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda, denetmenlerin içsel bilgi uçurma kanalını sıkça kullandıkları görülmüştür. Benzer sonuçlar, Mansbach ve Bachner’in (2010) İsrail’in merkez ve güney bölgelerindeki sağlık merkezlerinde çalışmakta olan 83 lisanslı hemşireyle yaptığı “Internal or external whistleblowing: Nurses’ willingness to report wrongdoing” adlı çalışmasında da elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, hemşirelerin bilgi uçurmaya oldukça istekli olduklarını fakat dışsal kanallardansa içsel bilgi uçurma kanallarını durumunun hassasiyetiyle uyduğu için daha çok tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Çalışmamızda da denetmenlerin eğitim kurumlarının hassaslığını göz önünde bulundurdıkları ve örgüt içi yetkili birimlerin etkililiğine inandıkları söylenebilir. Araştırma sonucunda denetmenlerin örgüt içi ilgili birime bildirme konusunda bir ayrıma gittikleri görülmüştür. Denetmenler

yanlış uygulamanın ciddiyetine ve kuruma olan zararına göre ya sözlü bir şekilde rehberlik odaklı bir önlem alınarak ya da yasal ve resmi yollarla örgüt içi bir üst makama bildirilerek bunların önlenebileceğini düşünmektedirler. Bu da denetmenlerin yasal olarak yürüttükleri bir prosedür olmasına rağmen, eğitim kurumlarına duydukları saygı ve örgüt iklimini bozmama çabaları adına daha ılımlı adımlar atarak olumsuz durumun düzeltilmesine öncelik verdikleri şeklinde yorumlanabilir. Gundlach'ın (2003) "Developing and Testing a Model of Whistleblowing Decisions" adlı doktora çalışmasında, yanlış uygulamanın açığa çıkarılması kararına yönelik geçirilen bilişsel ve duyuşsal süreçlerin, örgütte bireyler arası olumsuz duygu ve kızgınlığı azaltma ve örgütte sorumluluk alma gibi güçlü pozitif etkileri olduğu görülmüştür.

Denetmenlerin dışsal bilgi uçurma kaynaklarını pek tercih etmemelerinin nedeninin örgüt içi birimlerin etkililiğine olan inançları olduğu söylenebilir. Alan yazında da belirtildiği gibi içsel bilgi uçurma yolları denenip sonuç alınmadığı takdirde dışsal bilgi uçurma yollarına yönelmenin doğru olduğu görüşü (Bather and Kelly, 2006; Jubb, 1999; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005) çalışmaya katılan denetmenler tarafından paylaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra denetmenler bilgi uçurmada gerekli araştırmaları yapıp, ortada durumun suç olduğuna dair kesin kanıtlar elde edildikten sonra bilgiyi uçurmaya karar verdikleri için isimlerini gizleme gibi bir kaygılarının olmadığını belirtmişlerdir. Bunu tercih etseler bile resmi evraklarda ilgili kişilerin bilgileri yer aldığı ve BİMER aracılığıyla kişiler bunu öğrenebildikleri için, isimlerini gizlemenin durumu değiştirmeyeceği görüşünde oldukları görülmektedir.

Son olarak, denetmenlerin çoğu, örgütteki yanlış davranışların açığa çıkarılması ve buna yönelik izlenmesi gereken yola dair meslektaşlarının sahip olduğu uzmanlık bilgisini, onların görüş ve önerilerinin yanı sıra grup halinde çalıştıkları denetmenlerin suça tanıklık boyutundaki katkılarına değerli ve gerekli görmektelerdir. Ayrıca kurum içindeki diğer çalışanların okulda yürütülen yanlış uygulama veya davranışa ilişkin kaynak sağlaması açısından onların desteklerine de ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu durum, bilgi uçurmanın bireyin tüm dikkatini vermesi gereken önemli bir süreç olması ve bilgiyi uçuran kişiye büyük sorumluluklar yüklemesi nedeniyle bu sorumluluğun kişilerce paylaşılmasının rahatlama sağlayabileceği söylenebilir (Starkey, 1998).

5. Kaynakça

- Apaza, C. R., Chang, Y. (2011). What Makes Whistleblowing Effective. *Public Integrity*, 13 (2), 113-129.
- Bailey, J. A. (2008). Whistleblowing: An International Perspective. *Internal Auditing*, 23 (1), 20-25.
- Başar, H. (1993). Eğitim Denetçisi. (3. Baskı) Ankara: Pegem Yayınları
- Bather, A. ve Kelly, M. (2006). A Dialectic Analysis of The Whistleblowing Phenomenon. *Austrian Accountant Review*, 16 (1), 59-65.

- Bjorkelo, B., Madsen, O. J. (2013). Whistleblowing and Neoliberalism: Political Resistance in Late Capitalist Economy. *Psychology & Society*, 5 (2), 28-40.
- Burns, N. (1989). "Standards for Qualitative Research." *Nursing Science Quarterly* 2, 44-52. doi:10.1177/089431848900200112.
- Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *E-uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 65-88.
- Dasgupta, S., ve Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A Survey of Literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 8 (4), 57-68.
- Glesne, C. (2013). *Nitel Araştırmaya Giriş*. (çev. Ali Ersoy, Pelin Yalçınoğlu.) Ankara: Anı Publishing.
- Granville, K. (1994). *An Internal Analysis of Whistleblowing*. (Unpublished doctoral dissertation) ,Indiana University.
- Gundlach, M. J. (2003). *Developing and Testing a Model of Whistleblowing Decisions*. (Unpublished doctoral dissertation), The Florida State University.
- Heacock, M. V. ve McGee, G. W. (2014). Whistleblowing: An Ethical Issue in Organizational and Human Behaviour. *Business & Professional Ethics Journal*, 6 (4), 36-46.
- Johnston, L. (2006). Software and method: Reflections on teaching and using QSR NVivo in doctoral research. *International Journal of Social Research Methodology*, 9(5), 379-391.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definiton and İnterpretation. *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.
- Kazancı, M. (1972). Yönetmelik Örgütlerde Yozlaşma Eğilimi, *Amme İdaresi Dergisi*, 5 (3), 72-82.
- Kranacher, M. Whistleblowing: The Devil in The Detail. *The CPA Journal*, 76 (7), 80.
- Mansbach, A., ve Bachner, Y. G. (2010). Internal or External Whistleblowing: Nurses' Willingness to Report Wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17 (4), 483-490.
- Mesmer-Magnus, J., ve Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing İntentions, Actions and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- METK (2014). Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Kanun no:6528. Resmi Gazete, Sayı: 28941.
- Miles, M. B., ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pannu, C. H.; Naidu, K ve Zamri, W. (2008). Determinants of whistle blowing. *International Review of Business Research Papers*, 4 (1), 276-288.
- Park, H. ve Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior- A survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545-556.
- Pratt, M. G. (2009). From the editors: For the lack of a boilerplate: Tips on writing up (and reviewing) qualitative research. *Academy of Management Journal*, 52(5), 856-862.
- Saillard, E. K. (2010). Ruhsal Hastalara Yönelik Damgalamaya İlişkin Psikiyatrist Görüşleri ve Öneriler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(1), 14-24.

- Saygan, S. ve 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.
- Shenton, A.K. (2004). The Analysis of Qualitative Data in LIS Research Projects: A Possible Approach. *Education for Information*, 22, 143-162.
- Starkey, P. L. (1998). Whistleblowing Behaviour: The Impact of Situational and Personality Variables. (Unpublished Doctoral Dissertation), The University of Mississippi.
- Usta, A. (2011). Kurandan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1 (2), 39-50. http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Images/images/files/3_uni_0.pdf.
- Uys, T. (2008). Rational Loyalty and Whistleblowing. *Current Sociology*, 56 (6), 904-921.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). Nitel Araştırma Yöntemleri. (8.Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013) Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (9th ed.) (Qualitative Research Methods in Social Sciences). Ankara: Seçkin Yayınevi.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

It seems important that all practices carried out in educational organizations and pursued policies are to be democratic, equal and fair. Despite of this, unethical practices and immoral actions can be observed in schools. Supervisors responsible for the proper functioning of schools have some duties like determining whether some actions are organizational wrongdoing and -if it is- revealing them (Başar, 1993). A healthy process of an educational organization may require whistleblowing that is an action of revealing of the wrongdoing for the sake of organization regardless of personal interests (Apaza & Chang, 2011; Bjorkelo & Madsen, 2013). "Whistleblowing has been defined often and in different ways in literature" (Jubb, 199: 77). It is often portrayed as the disclosure and reporting of illegal or immoral practices by organization members (Bjorkelo & Madsen, 2013). The act of whistleblowing is to be considered as a significant contribution to an effective process at organizational level (Uys, 2008). Therefore whistleblowing is an essential ways of improving organizational transparency and accountability (Apaza and Chang, 2011). So in this context, it seems significant examining of the views of supervisors to stop and prevent unethical practices in schools where supervisors have vital roles in controlling and improving the schools. The aim of this study is to determine supervisors' views and examining them according to dimension of whistleblowing. In the light of this, the following questions are developed; 1) What do supervisors do to inform the authorities in the organization when faced with unethical situations and disciplinary action? 2) What do supervisors think about informing the authorities outside of the organization to prevent the wrongdoing? 3) What are supervisors' thoughts about preservation of their personal information while informing authorities about unethical practices? 4) Do supervisors need their colleagues' or other members' supports to reveal unethical practices? How do they take support?

Method

In this research qualitative data collection technique was used. Semi-structured interview form developed by the researchers was used in this qualitative research. Phenomenology that is one of the qualitative research patterns was used. The study group of this research was composed of twelve supervisors that work in Izmir Provincial Ministry of National Education during 2014-2015 who was chosen via convenience sampling. Interviews that were held with the supervisors lasted approximately 40 minutes. The interview notes were noted down. Then they were transferred to MAXQDA 11 for thematic analysis. For the reliability and validity of the research, some precautions were taken such as using a computer program, expert opinion, consistency review and entering the data twice to the program.

Results, Discussions and Suggestions

The results revealed out that supervisors disclose the wrongdoing since they give importance to organization's values and wellbeing. They prefer to use internal whistleblowing channels more than external one. Similar results have been obtained in various researches (Bather & Kelly, 2006; Gundlach, 2003; Jubb, 199; Mansbach & Bachner, 2010; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). It might be the case that supervisors trust the effectiveness of authorities within the organization to stop and prevent the wrongdoing. It can be interpreted that the

organization has a healthy functioning in this respect and they don't need to use external whistleblowing channels so often. The results of the study indicate that most supervisors have no worries about revealing their personal information in whistleblowing as they are revealing the wrongdoing. Since they are sure that these practices harm to the organization values including "honesty, respect and integrity" (Uys, 2008: 904) based on their researches. On the other side, although there are some situations that the supervisors aren't eager to reveal their names, these pieces of information are available through BİMER. Lastly, according to research results, supervisors need their colleagues' and other members' support as well as the expertise of some colleagues. As the whistleblowing is a challenging action that has crucial results, it is assumed that sharing the responsibility may relieve the supervisors. Not only supervisors but also other members should be encouraged to support and participate in whistleblowing so as to prevent unethical, immoral and unfair practices. This study is expected to eliminate the prejudices that whistleblowing is equal to betraying and a "deviant act, which profitability of the organization and tarnishes its reputation" (Uys, 2008: 905) and to prevent whistleblowers from frustrating, getting fired because its aim is to protect the organization regardless of their own interest.