

Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma: Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurdukları Kişi ve Makamlar

Ali Baltacı*¹

Makale Geliş Tarihi: 18/01/2017

Makale Kabul Tarihi: 30/05/2017

Öz

Bilgi uçurma, son dönemde yönetim ve örgüt bilimi alanyazınında sıklıkla tartışılan bir kavramdır. Bilgi uçurma, örgüt içinde etik ve yasal değerlerle çelişebilen durumların bildirilmesi davranışdır. Alanyazına benzer olarak bu çalışmada bilgi uçurma kavramı, içsel ve dışsal temalarda incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı, eğitim çalışanlarının bilgi uçurdukları makamların belirlenmesidir. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim yaklaşımıyla ile desenlenmiştir. 20 öğretmen, 12 okul yöneticisi ve 7 maarif müfettişi toplam 39 eğitim çalışanı ile görüşmeler yapılmıştır. Nitel veriler, içerik analizi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları ile içsel bilgi uçurmayı tercih edenlerin çoğunlukla üst yönetime ve iş arkadaşlarına bilgi verdikleri; bunun yanında, dışsal bilgi uçurmayı tercih edenlerinse çoğunlukla aile fertlerine ve örgütün bağlı olduğu üst kurum ve kuruluşlara bildirimde buldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Uçurma, eğitim Çalışanları, makam

Whistleblowing in Educational Organizations: Educational Employees' Whistleblow to Person and Authorities

Abstract

Whistleblowing is a frequently discussed concept in the last period on management and organizational science literature. Whistleblowing is reporting behavior of contradictions to ethical and legal values that occurs in organizations. In a similar way to a literature, the concept of whistleblowing has usually been examined in internal and external themes in this study. The aim of this research is to determine the way of the behavior of whistleblowing in educational context. The research was designed with a phenomenology approach of qualitative research principle. Twenty teachers, 12 administrators and 7 inspector, total 39 educational employees participated in the interviews. Data analysis were done through content analysis. The results of the research indicate that those who prefer to internal whistleblowing give information to the senior management and colleagues; besides, those who prefer to external whistleblowing are notified to the family members and upper institutions and organizations to which the organization is affiliated.

Keywords: Authorities, education employee, whistleblowing

* Bu çalışma Prof. Dr. Ali Baltacı'nın danışmanlığında hazırlanan "Maarif Müfettişleri İle İlk ve Ortaokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Bilgi Uçurma Davranışına İlişkin Görüşleri" başlıklı doktora tezinin bir bölümüne dayalı olarak hazırlanmıştır. Ayrıca yazının ilk hali üzerine düşüncelerini ileten iki anonim hakeme katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, Türkiye. E-posta: alibaltaci@meb.gov.tr

Giriş

Toplumsal yaşamın hızla değiştiği ve örgütlerdeki bilgi yoğunluğunun arttığı günümüzde, örgüt içinde bilgi güvenliği önemli bir hale gelmiştir. Örgütlerin üretim ve hizmetlerine yönelik özellikli bilgilerin korunması, örgütün diğer örgütlerle sağlıklı bir şekilde rekabet etmesini mümkün kılacaktır. Ancak örgüt içinde yaşanan yolsuzluk, etik dışılık ve diğer olumsuz durumların ifşa edilmesi ile genelde toplumun yararı korunabilse de özelde örgütün imajı ve pek çok örgüt paydaşı zarar görecektir. Bilgi uçurma (whistleblowing) kavramı son dönemde yönetim bilimi alanyazınında sıklıkla tartışılan bir kavramdır. Genel bir ifade ile bilgi uçurma, örgütlerde gerçekleşen ve örgüt yöneticilerinin de dâhil olduğu etik ve hukuk değerlere aykırılıkları bildirme davranışıdır. Toplum içinde çoğunlukla olumsuz bir imajı olan ve bilgi uçuran aleyhine sonuçları olan bilgi uçurma kavramı, genelde toplumda ve özelde ise örgütlerde etik değerlerin içselleştirilmesiyle birlikte önem kazanacaktır.

Alanyazında bilgi uçurma kavramının farklı yönlerinin ele alındığı çalışmalar olsa da bilgi uçurmanın yapıldığı kişi ve makamlara odaklanmış bir çalışmanın olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışma, alanyazında var olan bu boşluğu doldurmak ve ileride yapılacak çalışmalar için temel oluşturma güdüsüyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, kamuoyunda yoğun bir şekilde yer alan okullardaki hukuk ve etik dışı durumlar ile bu olumsuzluklara karşı alınacak önlemlere yönelik öneriler geliştirme amacını taşıyan bu çalışmada öz itibarıyla eğitim örgütlerinde gerçekleşen etik dışı durumlar ve bunların bildirildiği kişi ve makamlara ilişkin eğitim çalışanlarının görüşleri yer almaktadır. Çalışma kavramın tüm ayrıntılarını tam olarak içeren bir mükemmelliğe sahip olmasa da eğitim örgütlerinde var olan durumu anlama noktasında alanyazına katkı sağlayacak ve alandaki önemli bir boşluğu kapatacaktır.

Bilgi Uçurma Kavramı

Örgütlerde insan ilişkilerinin azalması ve örgüt içinde topluma ve örgütün hizmet sunduğu paydaşlara karşı olabilecek olumsuz durumların çoğalmasıyla birlikte örgüt içinde bu olumsuzlukları giderme veya sadece olumsuzluklar karşısında sessiz kalmama, sesini duyurma çabasında olan çalışanların olduğu bilinmektedir. Bilgi uçurma (whistleblowing) özünde etik bir farkındalık veya olumsuzlukları düzeltme çabası olsa da Near ve Miceli'e göre (1985), yürürlükteki yasalara ve toplumun geneline kabul edilmiş etik ilkelere aykırı ve gayrimeşru eylem ve davranışları fark eden örgüt çalışanın, söz konusu eylem ve davranışlardan etkilenmiş olabilecek veya bu eylem ve davranışları engelleyebilecek örgüt ya da kişilere yaptığı bilinçli duyuru durumudur. Bilgi uçurma, bireysel bir çıkar veya kamu yararı anlayışı ile hareket eden ve bundan güdülenen kişinin örgüt içindeki bir yanlış uygulamayı fark ederek, kendi özgür iradesi ile bu yanlış uygulamayı, soruşturma ve bu yanlışlığın düzeltilmesine yetkili kişi ya da kuruma iletmesidir (Baltacı ve Balcı, 2017b; Blumberg, 1971; Bradbaum, 2001; Lindblom, 2007; Miceli, 2004; Verschoor, 2005).

Bilgi uçurma alanyazında yanlış davranış (Stansbury ve Bart, 2009),  rg tsel yolsuzluk (Vandekerckhove ve Lewis, 2012) ya da örgütsel muhalefet olarak da görülebilmektedir (Near ve Miceli, 1985; Gundlach, Martinko, Mark ve Scott, 2008). Türkçede ise ‐ispiyonculuk, jurnalcilik, ajanlık, gammazlama, m zevirlik‐ bilgi uçurma ve bilgi u urana birlikte kullanılabilmektedir. Bu nedenle, örgüt çalışanlarının, örgüt yönetiminin denetiminde sergiledikleri yasadışı, etik dışı veya uygun olmayan edimlerinin, bu edimler üzerinde kontrolü olabileceklerini düşündükleri birey veya örgütlere bildirme olarak belirlenebilecek olan bilgi uçurma kavramı, prososyal davranıř¹ formu olmasına rağmen bilgi u urana için yüksek maliyetli sonuçları olan bir davranıştır (Bies, Martin ve Brockner,1993; Kohn, Kohn ve Colapinto, 2004).

Bilgi uçurma eyleminin temel konusu hukuka ve etik değerlere aykırı işlem ve eylemlerdir. Hukuka aykırı davranışlar, öncelikle, yasal metinlere olan aykırılıklar veya yasal metinlerin alenen ihlal edilmesi olarak ele alınabilir ki 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 (Baltacı ve Balcı, 2017a; Lennane, 1993). Taylor ve Curtis'e göre (2010), bilgi uçurma kavramında olayın öznesi olan birey, yani bilgi u urana, bildirme eylemine, örgütte şahit olunan edim ve eylemin örgüt içinde veya dışında başka birey veya örgütleri zarara uğratmaması için başvurmaktadır. Mağdur, bilgi uçurma yapan birey (bilgi u urana) veya diğer örgüt çalışanları ve bağı durumlarda bütünüyle toplum da olabilmektedir. Bilgi uçurma sürecinin öznesi konumunda olan bilgi u urana, kamu çıkarını tehdit eden veya bireysel çıkarına ilişkin bir suiistimali veya ihmali aydınlatma amacı gütmektedir (Bradbaum, 2001; Gundlach, Martinko, Mark ve Scott, 2008). Bilgi u urana bu süreçte olumlu veya olumsuz birçok tepki ile karşılaşabilir (Miceli, 2004). Bu noktada örgüt üyesinin açıklama yapmaması için örgüt hiyerarşisinde daha üst düzeyde yer alan bir kişi tarafından emir verilmiş olması veya bu yönde zorlanması olasılığı da söz konusudur (Baltacı ve Balcı, 2017b; Miceli ve Near, 2002).

Eğitim  rg tlerinde bilgi uçurma

Bilgi uçurma belirli bir ürün, teknoloji veya hizmet üreten örgütün, bu hizmet veya ürününden yararlanan kişilerin haklarını korumak amacıyla yapılmaktadır. Genellikle önemli şirket sırları, üretime ilişkin ürün modelleri veya yüksek teknolojinin sızdırılması durumları bilgi uçurma olarak algılansa da esasen toplumun sağlığını, refahını ve güvenliğini etkileyen durumların da bilgi uçurma konusunu olduğu bilinmektedir. Az sayıda ürün ve teknoloji üretim pazarlayan  rg tler

¹ Prososyal davranış, ‐pozitif kişilerarası ilişki‐ olarak da ifade edilebilir. Bunlar, duygudaşlık, paylaşım vb. bireylerin hoşnutluğuyla ilintili ve bireylerin menfaatine olan duygular olarak belirlenebilir. Prososyal davranış kapsamında özveri, bedel ödeme ve zarara uğrama tehlikesi söz konusudur (Atkinson, 1996).

olmasına karşın, çoğunlukla eğitim hizmetinin üretildiği toplumsal örgütler olan eğitim örgütlerinde de bilgi uçurma önemli bir konudur. Toplumsal yapının önemli bir parçası olan eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışları sıklıkla görülmektedir. Okulların işleyişindeki aksaklıklardan, öğrenci disiplinsizliklerine; öğretmenlerin şiddet davranışlarından, öğrencilerin başarı ölçümlerine 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 (Jubb, 1999; Miceli ve Near, 1984; Martel, 2011; Nasu, 2015).

Eğitim örgütlerinde bilgi uçurmayı inceleyen araştırmalarda bilgi uçurma kavramı çoğunlukla belirli bir durumun sonucunda oluşan bir sonuç olarak ele alınmıştır (Cho ve Song, 2015). Eğitim örgütlerinde yapı ve işleyiş ile bilgi uçurma davranışı arasındaki ilişkiye ilişkin yaptığı araştırmada King (1999), bilgi uçurmanın belli bir durum sonucunda ortaya çıkan ve belli nedenleri barındıran bir sonuç bir süreç olduğunu öne sürmektedir. Bunun yanında eğitim örgütlerinde bilgi uçurma kavramının doğasını anlamaya çalışan öncü araştırmasında Tavakoli, Keenan ve Cranjak-Karanovic (2003), eğitim örgütlerinde yaşanan olayların sonucunda bilgi uçurma davranışının görüldüğünü belirlemişlerdir.

Vinten (1999), eğitim kurumlarında bilgi uçurma konulu çalışmasında, bazı demografik değişkenlere göre bilgi uçurmayı incelemiştir. İlgili araştırmada eğitim durumu, cinsiyet, yaş gibi değişkenlerin bilgi uçurmayla ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Chiu (2003) 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 (2002) eğitim çalışanlarının mesleki etik muhakeme düzeyleriyle bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi; Miethe (1999) 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.

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 nedenlerinin cinsiyet ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı, bilgi uçurma nedenlerinin okulun amaçları ve çalışanların korunması amacına yönelik olduğu tespit edilmiştir. Toker-Gökçe (2013a), öğretmenlerin dışsal bilgi uçurma davranışını tercih ettiklerini; Toker-Gökçe

(2013b) öğretmen adayları arasında bilgi uçurma tercihleri arasında farklılıklar bulunmadığını belirlemiştir.

2016 yılında Türkiye’de, eğitim sistemiyle ilgili Cumhurbaşkanlığı Bilgi İletişim Merkezine (CİMER) 2648, Başbakanlık Bilgi İletişim Merkezine (BİMER) 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.² Yine 2016 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 istatistiki veri oluşturulmadığını bildirmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre 2016 yılında Milli Eğitim Bakanlığı iletişim 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 dışılıkların olduğu belirlenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığında, Milli Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezine (MEBİM – ALO 147) yapılan başvuruların sınıflandırılması çalışmaları yapılmamaktadır.

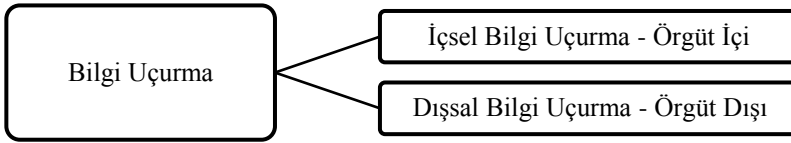
Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurdıkları Kişi ve Makamlar

Bilgi uçurmanın kurallara aykırılığı açığa çıkardığı kişi veya kurum yani bilginin uçurulduğu makam da önem arz etmektedir. Bilgi uçurulan kişi veya kurum, bilgi uçurma konusu eylemi gerçekleştiren kişi olmamalıdır. Aykırılığın faili ile doğrudan iletişime geçmek, onu durumdan haberdar etmek veya genel olarak konuyu değerlendirme kabiliyetinden uzak olan kişilerle paylaşmak bilgi uçurma eylemi olarak değerlendirilemez (Baltacı, 2017a; Near ve Dworkin, 1998). Bilgi uçurmanın güvendiği ve kurallara aykırılığı engelleyebilecek, gereğinde yaptırım uygulayabilecek konumda bir kişi veya kurum ile temasa geçilmiş olmalıdır. Başvurulan kişi veya kurumun konu hakkında özel bir yetkisinin olması veya hukuki bir yaptırım gücünün de olması şartı aranmamalıdır (Baltacı, 2017b; Brody, Coulter ve Mihalek, 1998). Örneğin, medyanın yetkili olduğu veya yaptırım uygulayabildiği söylenemez. Buna karşılık çok sayıda ihlal ve aykırılığın ortaya çıkarılması ve önlenmesinde medya etkin rol oynamıştır (Nasu, 2015; Fidan ve Öztürk, 2015a).

² BİMER, CİMER, Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve MEB İletişim Merkezine araştırmacı tarafından şahsen başvurulmuş ve yalnızca metinde geçen istatistiklere ulaşılmıştır.

Hukuka ve etik kurallara aykırılıkların bildirildiği makamlar farklılık gösterebilir. Örneğin: iş görenin örgüt içinde bildirimde bulunduğu iş arkadaşları, yöneticiler, işveren, yönetim kurulu, ortaklar, örgütte bulunması durumunda disiplin kurulu, etik kurul, örgüt konseyi, şirket avukatı, kamu denetçisi gibi örgüt içinden kişi ve makamlar olabilir (Baltacı, 2017e; Buchholza ve Rosenthal, 1998). Bunun yanında, polis, savcılık, hukuka aykırılığın konusuna göre inceleme ve soruşturma yapmaya yetkili idari makamlar (iş müfettişliği, vergi dairesi, rekabet kurumu, çevre bakanlığı vb.) gibi örgüt dışı makamlar da olabilir (Bjorkelo, Einarsen ve Matthiesen, 2010). Örgüt dışı makamlara medya, sendikalar, tüketiciyi koruma örgütleri, dernekler gibi sivil toplum örgütleri; doğrudan bildiri, internet veya gösteri yolu ile kamuoyu ve belki de en önemlisi ailesi ve yakın çevresi de dâhil edilmektedir (Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008). Yukarıda anılan kişi ve makamlar, alanyazında genellikle içsel (internal) ve dışsal (external) olmak üzere belirlenen bir sınıflama ile incelenmektedir. Şekil 1’de bilgi uçurulan kişi ve makamlara ilişkin sınıflama yer almaktadır.

Şekil 1. Bilgi Uçurulan Kişi ve Makamlar



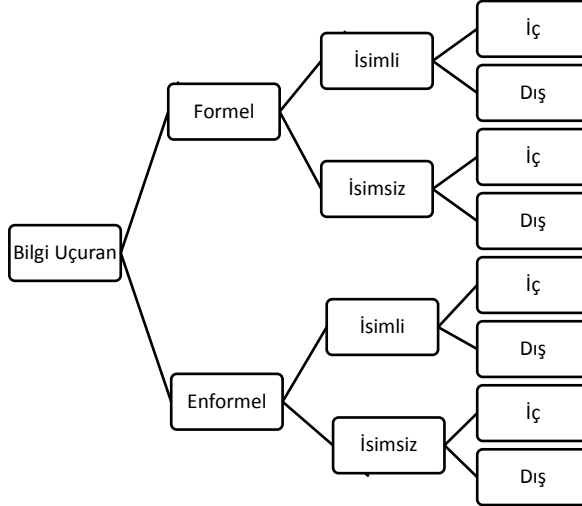
Şekil 1’den hareketle bilgi uçurulan makama bağlı olarak ikili bir ayırım yapılır: örgüt içi bildirim (internal whistleblowing) ve örgüt dışı bildirim (external whistleblowing) (Miceli ve Near, 1984; Miceli, Near ve Dworkin, 1992). Örgüt içi bildirimde iş gören, etik ihlal veya hukuka aykırılığı örgüt içindeki kişi veya mercilerle paylaşmaktadır (Vandekerckhove, 2006). Okulda görev yapan öğretmen, okul yöneticisinin veya diğer çalışanların hukuka aykırı davranışını okul içinden bir kişiye bildirmesi, örgüt içi bildirimde örnek olarak gösterilebilir. Örgüt dışı bilgi uçurma durumu ise söz konusu aykırılığın medya organları, kamu makamlarına veya sivil toplum örgütlerine duyurulmasıdır (Andersen, Heinesen ve Pedersen, 2014; Baltacı, 2017b; Buchholza ve Rosenthal, 1998; Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008).

Şekil 2’de Park, Blenkinsopp, Öktem ve Omurgonulsen (2008) tarafından bilgi uçurma davranışının boyutları belirtilmiştir. Söz konusu araştırmacılar, bilgi uçurma davranışını iç ve dış olarak ayırmakla kalmamış fakat aynı zamanda bilgi uçurmanın kimliğini açıklama durumunu da işe koşarak incelemişler ve her bir boyutta çalışanın formal ya da enformel davranma, ismini gizleme ya da gizlememe, iç ya da dış otoritelere bildirme tercihinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte Miceli ve Near (1984), kimliği açıklama durumunun tam olarak bilgi uçurma olarak değerlendirilemeyeceğini çünkü bilgi uçurma davranışını gerçekleştiren kişinin örgüt içinde er ya da geç belirleneceğini bildirmişler, kimliği gizleme durumunun

çoğunlukla dışsal bilgi uçurma durumunda söz konusu olabileceğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte bilgi uçuran kişinin korunması amacıyla özellikle kimliğinin gizlenmesi veya kimliğinin yasal kurumlarca değiştirilmesi de söz konusudur (Nam ve Nepak, 2007).

Şekil 2. Bilgi Uçurma Tipolojisi

Şekil 2’deki tipolojiye göre formel ya da enformel boyut bilgi uçuranın yanlış



uygulamayı açığa çıkarırken ne tarz bir iletişim kanalı ya da süreç kullanacağına dair tercihiyle ilgilidir. Formel boyutta bilgi uçuran, bu tür durumlarda kullanılacak resmi işlem basamaklarına dayanarak bir yol izlemektedir. Enformel boyutta bilgi uçuran daha yakın ilişkileri olanlar ya da güvendikleri yoluyla durumu ilgili mercilere iletmektedirler. Bilgi uçurmanın diğer bir boyutu ise ismini gizleme ya da açıkça ibraz etme tercihi ile ilgilidir. Kimliğin açık bir şekilde bilgi uçurulması aktif bilgi uçurma davranışı olarak adlandırılırken; kimliğin gizlenmesi veya olay hakkında bilgisine başvurulmasıyla olayın açığa çıkarılması ise pasif bilgi uçurma olarak değerlendirilmektedir (Baltacı, 2017c; Fidan ve Balcı, 2016; Lovell, 2003). Ancak bu noktada kimliği açıklama veya gizleme durumunun tam olarak bilgi uçurma olmayacağına ilişkin yaygın görüş birliği vardır. Buna göre kimliği gizleyerek bilgi uçurma “ihbar” (inform, report, denouncing) olarak tanımlanmaktadır (Miceli, 2004; Armstrong 2005).

Bilgi uçurmada diğer bir tercih ise durumun örgüt içi ya da örgüt dışı otoritelere bildirilmesidir. Her iki durumda da bilgi uçuran, bilgiyi paylaştığı otoritenin durumu değiştirmeye ya da etkilemeye yetecek güce sahip olduğuna inanmaktadır (Park vd., 2008). Etik dışı durumla karşılaşan çalışan genellikle bu durumu bildirmekte (Keenan, 2007), çok az durumda durumu bildirmemeyi tercih etmektedir (Near ve Miceli, 1995). Bununla birlikte bilgi uçurma davranışı tekrarlandıkça bilgi uçurulan

makam değişmektedir (Nasu, 2015). Bilgi uçurulan kişi ve makamlar, uçurulan bilginin niteliğine göre değişiklikler gösterebilmektedir (DeGeorge, 1990).

Bilgi uçuranların içsel ve dışsal bilgi uçurma kanalları alanyazında farklılık göstermemektedir. İçsel bilgi uçurma en çok iş arkadaşları ve örgütün üst yönetimine yapılırken; dışsal bilgi uçurma, çalışanın ailesi ve iş dışındaki özel arkadaşları başta olmak üzere, sendikalara, sivil toplum kurumlarına, adli makamlara, örgütün bağlı olduğu etik kurul ve üst örgütlere, medyaya, sosyal medya ve internet sitelerine, uluslararası kurum ve kuruluşlara, bazı durumlarda örgütün paydaşlarına (veli, öğrenci vb.) yapılabilir. Ancak bilgi uçurmanın tam olarak yapılabilmesi için örgütlerde, şeffaf şikayet mekanizmalarının kurgulanmış olması gerekir. Şeffaf şikayet mekanizmaları örgütün yapısına göre farklılık gösterse de genellikle etik kurulları, şikayet masaları veya birimleri, hakem heyetleri, telefon veya internet üzerinden oluşturulan şikayet ve ihbar birimleri gibi araçlardır (Baltacı ve Balcı, 2017b; Ting, 2008; Toker-Gökçe, 2014; Verschoor, 2005).

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 anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu doğrultuda nitel araştırma yöntemlerinin ayrıntıları belirginleştiren yöntemleriyle fark edilmeyecek detayları ortaya çıkaran doğasından istifade edilmesi, eğitim örgütlerinde bilgi uçurmanın varlığı, kapsamı ve boyutlarının anlaşılabilmesi açısından önemlidir. Bu araştırma ile öğretmenlerin yanında, alanyazında yeterince yer verilmeyen okul yönetici ve maarif müfettişlerinin de bilgi uçurma kavramına 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 araştırmanın amacı, Ankara İli Metropol İlçeleri kamu ve özel ilk ve ortaokul yöneticileri ve öğretmenleri ile maarif müfettişlerinin bilgi uçurdukları kişi ve makamların belirlenmesidir. Alanyazında benzer araştırmalar olsa da bu çalışma nitel bir desende ele alan ilk araştırma olması bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca araştırma ile alanyazındaki önemli bir boşluk kapatılacaktır. Araştırmanın örgüt ve eğitim bilimleri alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim yaklaşımı esas alınmıştır. Olgubilim, herhangi bir konu hakkında bilinen ancak detaylı bir biçimde belirlenemeyen olguları incelemektedir (Balcı, 2015). Araştırma sürecinde üzerine odaklanılan olgu, eğitim çalışanlarının bilgi uçurdukları makamlar hakkındaki düşünceleridir.

Katılımcılar

Araştırma, maarif müfettişleri ile kamu ve özel ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleri üzerinde yürütülmüştür. Çalışma grubu, Ankara İli metropol ilçelerinde kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 20 öğretmen, 12 okul yöneticisi ve il milli eğitim müdürlüğünde görev yapan 7 maarif müfettişi oluşturmaktadır. Eğitim çalışanlarının seçilmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada her eğitim çalışanı görüşmeyi kabul etmediğinden ulaşılabirlik 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 kullanılmıştır (EK1). Çalışma grubunu oluşturan maarif müfettişleri, okul yöneticileri ve öğretmenlerle, önceden hazırlanmış yarı-yapılandırılmış görüşme formuna dayalı olarak derinlemesine görüşme yapılmıştır. Araştırmada yer alan katılımcılara ait demografik değişkenler Tablo 1’de sunulmuştur.

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
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

Araştırma katılımcılarının 23’ünün (%59) erkek, 16’sının (%41) kadın; 23’ünün (%59) lisans, 15’inin (%38,5) yüksek lisans ve 1 kişinin (%2,8) doktora düzeyinde eğitim aldıkları ve son olarak katılımcıların; 20’sinin (%51,3) öğretmen, 12’sinin (%30,8) okul yöneticisi ve 7’sinin (%17,9) maarif müfettişi oldukları belirlenmiştir.

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 karşılaştığınız kural dışı durumları, etik ihlalleri ya da uygunsuz davranışları bildirme gereği duydunuz mu?”
2. “Çalışma yaşamınız süresince kural dışı durumları, etik ihlalleri ya da uygunsuz davranışları hangi kişi ve makamlara bildirdiniz?” şeklinde görüşlerini sözlü olarak belirtmeleri istenmiş ve cevaplar ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir.

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 karşılanmış; 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 birbiriyle 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 tündengelimsel 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 sınırlanarak ikincil kategorilere indirgenmektedir. Olgubilim analizinin son aşaması ‘anlamın belirlenmesi’dir. Anlamın belirlenmesi, olgubilim araştırmalarının yorumcu doğasına vurgu yapmaktadır (Balcı, 2015).

Katılımcılarla gerçekleştirilmiş olan görüşme dökümleri olgubilim analizine tabi tutulmuştur. Ayrıca yer yer görüşme dökümlerinden doğrudan alıntılar yapılarak katılımcıların görüşleri betimlenmiştir. Verilerin analizinde Miles ve Huberman (1994) modeli 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 (Cresswell, 2013). 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.

Bu çalışmada 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 birbirleriyle 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.

Verilerin Düzenlenmesi, 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 güvenirliliği 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).

İnandırıcılık, olgubilimsel araştırmada üzerine odaklanılan olguların var olan gerçekliği doğru bir biçimde tasvir etmesidir (Casey, 2009; Fidan ve Öztürk, 2015b). 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. Araştırmının 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 araştırmının tekrarlanabilir olduğunun kanıtıdır. Nitel araştırmaların en önemli dezavantajlarından biri veriler üzerindeki araştırmacı etkisidir (Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar, 2012; Baltacı, 2017a). Bu bağlamda araştırmının doğrulanabilirliği, araştırmacının öznel etkisinin azaltılması için parantezleme yönteminin kullanılması ve farklı zamanlarda kodlamaların tekrar edilmesiyle sağlanmıştır. Araştırmının 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 *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. Temalar, kategoriler ve alt kategoriler belirlendikten sonra kodlama süreci tekrar edilmiştir. Bu şekilde kodlamalarda oluşabilecek hatalar en aza indirilmiştir. Yapılan kodlamaların *güvenirliğinin* saptanması amacıyla üç eğitim yönetimi uzmanından görüşme dökümlerini, kodlamaları istenmiştir. Veri seti farklı kodlayıcılara gönderilerek her kodlayıcının kendi görgül farkındalığı üzerinden veri setine yaklaşması ve kodlamalar yapması istenmiştir. Daha sonra kodlayıcılardan gelen formlar tek bir analiz formuna dönüştürülmüş ve her bir kodlama için uyum-değişim yüzdesi hesaplanmıştır.

Farklı kodlayıcılar tarafından yapılan kodlamalar, Miles ve Huberman (1994) tarafından belirlenen uyum-değişim yüzdesi formülü kullanılarak karşılaştırılmıştır. İçsel tutarlılığı veren kodlama denetimine göre kodlayıcılar arası görüş birliğinin en az % 80 olması beklenmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Bu araştırmada 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. Nitel araştırmalarda içsel geçerlik kadar dışsal geçerlikte önemlidir. Dış geçerliğin sağlanması amacıyla araştırmının yöntemi ve uygulama esasları ayrıntılı bir şekilde tanımlanmaya çalışılmış ve ayrıca bulgular alanyazınla karşılaştırılarak çeşitlemeye gidilmiştir.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde katılımcıların bilgi uçurdıkları kişi ve makamlara ilişkin nitel görüşlerinin içerik analizi bulgularına yer verilmiştir. Tablo 2’de katılımcıların etik ihlal veya uygunsuz davranışları bildirdikleri kişi veya kurumlara ilişkin nitel bulgular yer almaktadır.

Tablo 2.

Bilgi Uçurulan Kişi veya Makamlara İlişkin Nitel Bulgular

Tema	Kategori / Alt kategori	n				Toplam		
		Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi		Öğretmen			
			Kamu	Özel	Kamu		Özel	
Dışsal	• Aile üyeleri	2	1	4	10	3	20	
	• Örgüt dışı üst kurum/kurullara	3	3	2	10	4	22	
	• Asayiş/Kolluk birimlerine	5	4	-	2	2	13	
	• Özel Arkadaşlar	1	-	3	6	1	11	
	• İnternet site ve forumları	1	1	-	7	2	11	
	• Medya Kurumlarına	1	2	2	1	3	9	
	• Sendika	-	2	2	4	1	9	
	• Sosyal medya	-	-	1	3	-	4	
	• Çağrı Merkezi (147, Bimer)	-	-	2	1	-	3	
	• Sivil Toplum Kuruluşları	-	-	-	1	1	2	
	• Siyasi Parti	-	-	-	1	-	1	
	• Uluslararası kurumlar	-	-	1	-	-	1	
	İçsel	• Üst yönetime	7	7	3	12	6	35
		• İş Arkadaşlarına	1	2	4	9	6	22

Tablo 2 incelendiğinde etik dışı durumların bildirildiği kişi ve makamlara ilişkin yanıtların içsel bilgi uçurma temasında ‘bildirim’ ve ‘bildirmem’ olarak belirlenen iki kategoride toplandığı görülmektedir. İçsel bilgi uçurmada bulunanların verdiği

cevapların da “üst yönetime bilgi verenler (n=35) ve “iş arkadaşlarına bildirenler” (n=22) olarak iki alt kategoride toplandığı görülmektedir. Yine içsel bilgi uçurma temasında bildirimde bulunmayanların da “etik ihlali yapan kişi ile görüşürüm” (n=7) ve “örgüt içinde kimseye söylemem” (n=1) olmak üzere iki alt kategoride toplandığı belirlenebilir. Benzer şekilde, dışsal bilgi uçurma temasının da 2 alt kategoride toplandığı görülmektedir. Dışsal bilgi uçuranların verdikleri yanıtlardan frekansları bakımından en çok üç alt kategori sırasıyla “örgüt dışı üst kurum/kurullara bildiririm” (n=22), “aileme bildiririm” (n=20) ve “asayiş/kolluk birimlerine bildiririm” (n=13) olarak belirlenmiştir.

Maarif müfettişleri dışsal bilgi uçurma kanallarından asayiş ve kolluk güçlerine (n=5), içsel bilgi uçurma kanallarından üst yönetime (n=7); okul yöneticileri dışsal bilgi uçurma kanallarından aile üyelerine (n=5), içsel bilgi uçurma kanallarından üst yöneticilere (n=10); öğretmenler ise dışsal bilgi uçurma kanallarından örgüt dışı kurullara (n=14) ve içsel bilgi uçurma kanallarından üst yöneticilere (n=18) bilgi uçurmaktadırlar.

Katılımcıların iş yaşamı boyunca karşılaşılan etik dışı durumların bildirildiği kişi ve makamlara ilişkin yanıtlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

ÖOY 3: Kurum içinden hiç kimseye bildirmedim. Kurum içinde söylentiler oldu ama ciddi bir şikâyet yapmadım hiç. Kurumun imajını düşünerek ve işsiz kalmayı istemediğimden kurum içinde olduğu gibi kurum dışında da kimseye bildirmedim. Çoğunlukla sessiz kalmayı tercih ediyorum. Sanırım etliye sütlüye karışmamak deyimi benim için söylenmiş.

KÖ 5: Bazı durumları kurum içinde öğretmen arkadaşlarıma ve müdüğüme bildirdim. Bazı durumları hizmetlilere bile bildirdiğim oldu. Yani kurum içi demokratik iletişim süreçlerinin önemine inanıyorum. Kurum dışından ilçe milli eğitim müdürüne, il milli eğitim müdürüne, müfettişlere, savcıya, kaymakama ve hâkime bildirdim. Basına bilgi verilmesine karşı değilim ama basın için içine girince işler içinden çıkılmaz bir hal alıyor.

KÖ 3: Öncelikle aileme paylaştım, sonrasında ise okul müdürüne gittim durumu anlattım. Tanık olduğum durum bir öğretmenin, öğrencisine şiddet uygulamasıydı. Sonra okul müdürü olayın üstünü kapatınca durumu medyaya bildirdim.

KOY 2: Ben genellikle sendikayla işleri çözümlenmenin daha pratik bir şey olduğuna inanıyorum. Sendikaların bir çeşit baskı grubu olma özelliği var ve birçok durumda sendikalar gerçekten işleri çözümlüyorlar. Bu yüzden karşılaştığım olumsuzlukları ve diğer durumları sendikaya bildirmek alışkanlığım oldu diyebilirim

ÖO03: Kesinlikle medyaya bildirdim. Bazı durumları İnternet sitelerine yazdığım da oluyordu ama çoğunlukla Televizyonları aramak daha mantıklıydı. Kendimi korumak da önemliydi ki elbette kimliğimi gizledim ama okuldaki herkes bilgi uçuran kişinin ben olduğumu biliyordu...

MM6: *İşim gereği bildirimde bulunmam gerekiyor ama kendi çalışma arkadaşlarımın da zaman zaman etik dışı durumlara, yolsuzluklara, haksız ve hukuksuz uygulamalara karıştığını gözliyorum. Bazen bu durumu doğrudan o kişi ile konuşarak çözümlenmeyi deniyorum. Benim bilgi ve tecrübemi aşan konuları iş arkadaşlarımla paylaşarak onların bilgilerini almak istiyorum. Eğer durum çözülemez veya çok önemli ise önce üst yöneticilere ve sonra kolluk güçlerine haber veriyorum. Bildirimde bulunmamak ciddi bir suçtur ve ben bunun farkındayım...*

MM1: *Aslında konuşmamak iyi değil biliyorum ama önce eşime anlatırım, sonra iş arkadaşlarıma ve özel arkadaşlarımla paylaşırım. Arkadaşların görüşlerini almak önemlidir. Genellikle benim karşılaştığım durumlar adli makamları ilgilendiriyor bu sebeple soluğu savcılıkta alabiliyorum.*

KÖ 11: *Okuluma karşılaştığım durumları önce iş arkadaşlarıma veya en güvendiğim iş arkadaşlarıma anlatırım. Sonra muhtemelen duruma göre müdüre giderim, müdürden sonuç alamazsam ilçe milli eğitimi tercih ederim. Belki onlardan da bir şey çıkmazsa medyaya yönelebilirim. Ve hatta uluslararası kuruluşlara kadar yolu var değil mi?*

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı, eğitim çalışanlarının bilgi uçurdukları makamların belirlenmesidir. Bilgi uçurulan makamlar, alanyazına uygun olarak içsel ve dışsal olmak üzere iki temada incelenmiştir. Araştırma sonuçlarından hareketle, eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin, okul yöneticisi ve maarif müfettişlerine göre içsel ve dışsal bilgi uçurmayı daha çok tercih ettikleri belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonucu alanyazında çeşitli araştırmalarla benzerlikler göstermektedir (Aksu, Yılmaz ve Orçan, 2016; Celep ve Konaklı, 2012; Eaton ve Akers, 2007; Özasan ve Ünal, 2016; Somers ve Casal, 2011; Taş ve Antalyalı, 2015; Toker-Gökçe, 2014).

Bu araştırmanın sonuçlarıyla paralel bulgulara ulaşan Miceli ve Near (1994), içsel bilgi uçurma makamlarının çoğunlukla iş arkadaşları ve ilk kademe yöneticileri olduğunu; dışsal bilgi uçurma mekanizmalarınınsa oldukça farklı bir yelpazeye yayıldığını (iş dışındaki arkadaşlar, aile fertleri, medya, sendikalar, sivil toplum kuruluşları, örgütün bağlı olduğu üst yönetim, mahkeme ve diğer denetim kurumları, kolluk kuvvetleri, siyasi partiler, dini kurumlar vb.) belirlemiştir. Toker-Gökçe (2014) Öğretmenlerin çoğunluğunun gayri resmî kanallarla bilgi uçurduklarını, içsel bilgi uçurmada üst yöneticileri ve dışsal bilgi uçurmada velileri bilgilendirdiklerini belirlemiştir. Celep ve Konaklı (2012), öğretmenlerin olumsuz durumları üst yönetim ve diğer meslektaşlarıyla paylaşma eğiliminde olduklarını; dışsal bilgi uçurma kanallarından ise aile üyelerini ve örgütün bağlı olduğu üst kurumları tercih ettiklerini belirlemiştir. Ernst ve Young'ın yaptığı araştırmada (2010), genellikle çalışanların büyük bir çoğunluğunun içsel bilgi uçurma kanallarını tercih ettiklerini ve özellikle üst yöneticilere bildirimde bulduklarını bulgulamıştır. Çalışanların bu davranışı yüksek örgütsel vatandaşlık algıları ve yönetimle güven ilişkilerine

bağlıdır. Araştırmacıları göre, benzer şekilde dışsal bilgi uçurmada aslında çalışanların yüksek örgütsel vatandaşlık davranışlarını bir göstergesi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ancak alanyazında çelişkili bulgulara da rastlanmaktadır. Sims ve Keenan (1998) kadın çalışanların dışsal, erkeklerin ise içsel bilgi uçurmayı tercih ettiklerini bildirmişlerdir. Eğitim çalışanlarının çoğunluğunun kadın olduğu düşünüldüğünde bu sonuç ilgi çekicidir. Ayrıca Toker-Gökçe (2013a), öğretmenlerin dışsal bilgi uçurma davranışını tercih ettiklerini; 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 belirlemişlerdir. Kaptein (2011), bilgi uçuranların dışsal bilgi uçurma makamlarını belirlerken örgütte en büyük yenileşme ve değişimi yapabilecek makamları seçmek amacıyla örgüt için en doğru olan makamı seçmeye gayret ettiklerini, bu amaçla çoğunlukla sosyal medya ve diğer medya kurum ve kuruluşlarını tercih ettiklerini bildirmiştir. Nayir ve Herzig (2012), okul yöneticilerinin bilgi uçurma olasılıklarını inceledikleri çalışmalarında, dışsal bilgi uçurmanın yöneticilerin bireyci davranışlarının sonucu olduğunu ortaya koymuşlardır.

Öğretmen ve diğer eğitim çalışanlarının da içsel bilgi uçurma kanallarını tercih etmeleri bu araştırmanın önemli bir sonucu olarak belirlenebilir. Okullarda çeşitli türden olumsuzluklarla karşılaşan çalışanlar bu durumu öncelikle örgüt içinde paylaşmakta ve sonuç alamadıkları takdirde bunu örgüt dışı kanallara yönlendirmektedirler. Alanyazında bu durumun nedeni: örgütün yapısını ve üyelerini korumak (Fidan ve Balcı, 2016; Ray, 2006); etik ve mesleki değerleri gereği sorunları öncelikle örgüt içinde çözümlenmek (Jubb, 1999; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005) olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte özellikle Türkiye gibi kolektivist toplumlarda örgütlerde yaşanan sorunların, 'kol kırılır, yen içinde kalır' mantığından hareketle örgüt içinde çözümlenmeye çalışıldığı bilinmektedir (Park vd., 2008). Türk eğitim sistemi de toplumun diğer kurumları gibi örgüt amaçlarının ön planda tutulduğu kolektivist bir anlayışla şekillenmiştir. Okullarda sorunların içsel kanallarla çözümlenme eğilimi içinde olunmasının gerisinde bu anlayışın yattığı düşünülmektedir. Ancak Outtersson (2012), dışsal bilgi uçurma makamlarını kullananların çoğunlukla örgüte daha bağlı çalışanlar olduğunu ve örgütteki sorunların çözümlenmesinde daha etkin bir rol almak istediklerini ve bu çalışanların dışsal bilgi uçurma makamlarından çoğunlukla sosyal medya, görsel ve yazılı medya ile internet site ve forumlarını kullandıklarını bildirmiştir. Bunun aksine, Shawver (2008), içsel bilgi uçurma mekanizmasıyla bilgi uçuranların kurumdaki eksiklikleri belirleme ve bu eksikleri tamamlama noktasında daha aktif rol almak istediklerini, bu çalışanların iş doyumlarının ve kuruma bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu, bunun yanında örgüt içi düzenin sağlanması amacıyla içsel bilgi uçurma makamlarına bildirimde bulduklarını bildirmiştir.

Türk eğitim sisteminde okul müdürlüğü profesyonel bir meslek değil, öğretmenlere verilen ikincil bir görevdir. Okullarda bulunan tüm yöneticiler atanmaz; bunun yerine yönetici görevlendirme yönetmeliğine göre görevlendirilirler. Okul yöneticileri, öğretmenlerden farklı bir eğitime sahip değillerdir. Okul yöneticiliği için belirgin yeterlikler aranmamakta, yalnızca aday öğretmenlik sürecinin tamamlanması yeterli olmaktadır. Her ne kadar öğretmen ve okul yöneticileri benzer kökenlerden gelmiş olsalar da bilgi uçurma gibi karmaşık sonuçları olabilecek bir kavram söz konusu olduğunda farklı davranışlar sergileyebilmektedirler. Araştırma sonuçlarında belirginleşen bu durum Bourdieu'nun 'habitus' kavramının bu araştırma sonucuyla da görünür kılındığını göstermektedir. Habitus, aynı kökenden gelseler bile farklı sosyal gerçeklik içinde olan kişilerin, bu sosyal gerçekliğe uygun rolleri sergiledikleri düşüncesine dayanmaktadır. Okul yöneticilerinin dışsal bilgi uçurma kaynaklarından aile ve örgüt dışı üst kurum ve kurullara bilgi uçurma eğiliminde olmaları dikkat çekicidir. Benzer bir durum öğretmenler için de geçerlidir. Ancak okul yöneticilerinin, öğretmenlerden farklı olarak örgütün çıkarlarını göz önünde tuttukları belirlenmiştir. Bu sonuç alanyazındaki farklı araştırmalarla benzerlikler göstermektedir (Dworkin ve Baucus, 1998; Kaptein, 2011).

Araştırmanın bir diğer sonucu maarif müfettişlerinin dışsal bilgi uçurma kaynaklarından asayiş ve kolluk güçlerine; içsel bilgi uçurma kaynaklarından ise üst yöneticilere bilgi uçurmalarıdır. Bu durum alanyazında çok sayıda çalışma ile benzerlikler göstermektedir (Aksu, Yılmaz ve Orçan, 2016; Özaslan ve Ünal, 2016; Taş ve Antalyalı, 2015; Toker-Gökçe, 2013a). Yönetim görevinde bulunmalarının içsel bilgi uçurma mekanizmalarının yanında dışsal mekanizmalara da yönelmelerinin temelinde örgütün potansiyelini tanımları ve bilgi uçurdıkları içsel mekanizmaların yetkinliklerini bilmeleri yatmaktadır (Vinten, 1999). Miceli, Near ve Dworkin (2013), denetim görevinde olanların genellikle daha radikal önlemler alma taraftarı olduklarını ve karşılaştıkları olumsuzlukları genellikle asayiş birimlerine bildirdiklerini belirtmektedirler. Benzer şekilde Keenan (2007), örgütü denetleme yetkisine sahip olan denetçilerin içsel bilgi uçurma kaynaklarından üst yöneticilere bilgi verdikleri ancak temel eğilimlerinin yasal yetkinliği olan (polis, savcı ve asayiş birimleri) dışsal bilgi uçurma kaynakları olduğunu bildirmiştir.

Bu araştırmada belirginleşen bir sonuç olarak dışsal bilgi uçurma kanallarından 'aile üyeleri' dikkat çekmektedir. Çalışanlar genellikle iş yaşamlarını özel yaşantılarına taşımakta ve iş yaşamında karşılaştığı çeşitli sorunları, aile üyelerine anlatarak onların desteğini veya görüşlerini almaktadırlar. Bu durum araştırmanın birincil bir amacı olmasa da aile kavramının öneminin belirginleştirilmesi bakımından önemlidir. Park vd. (2008) ve Gundlach vd. (2008), bilgi uçuranların kültürel etkileşimlerden etkilendiklerini, kolektivist kökenlere sahip olan bilgi uçuranların çoğunlukla dışsal bilgi uçurma kanallarına eğilim gösterdikleri ve genellikle iş yerinde karşılaştıkları olumsuzlukları aile üyelerine anlattıklarını

bildirmişlerdir. Alanyazında belirlenen bu durum, çalışma sonuçlarını desteklemiş ve geçerliliğini arttırmıştır.

Araştırma sonuçları arasında yer alan ‘ihlali yapan kişi ile görüşme’ düşüncesinin, özellikle kamu çalışanları arasında söz konusu olması dikkat çekicidir. Bilgi uçuranların bir bölümü, tüm riskleri göze alıp olumsuz eylem veya davranışı sergileyen kişi ile görüşmek istemektedirler. Alanyazında ‘yüzleşme’ denilen bu durum, herhangi bir zorlama olmaksızın ve tamamen gönüllü bir şekilde bilgi uçuranın, hakkında bilgi uçurduğu kişi ile karşı karşıya gelerek bu olaya ilişkin çözüm araması durumudur (Eaton ve Akers, 2007; Elias, 2002). Keenan (2007), yüzleşme durumunun genellikle bireysel kültüre sahip batılı yöneticilerin tercih ettiği bir durum olduğunu; King (1999) ise yüzleşme durumunun bir çeşit iş veya yaşam garantisi söz konusu olduğunda gerçekleştiğini bildirmektedir. Alanyazınla benzer şekilde bu araştırma sonuçlarında, ‘yüzleşmeyi’ tercih edenlerin kamuda çalışanlar olması ve iş güvencelerinin bulunması önemlidir. Kamu çalışanları, belirli oranda iş güvencesine sahip oldukları için karşılaştıkları etik ve hukuk dışı durumlarla yüzleşmekteyken, özel okul çalışanları iş kaybı veya farklı gerekçelerle ‘yüzleşmeden’ kaçınılmaktadırlar.

Okullarda eğitim çalışanlarının çalışma isteğini ve iş verimini azaltan bir olgu olan Milli Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezi (MEBİM – ALO 147) şikâyetleri, bilgi uçurma kapsamında değerlendirilmektedir (Baltacı ve Balcı, 2017b; Özaslan ve Ünal, 2016; Toker-Gökçe, 2014). Özellikle veliler ve öğrenciler tarafından yoğun bir şekilde kullanılan şikâyet sistemi ile öğretmenlerin yaptığı her tür olumsuz davranış veya veli ve öğrencinin hoşuna gitmeyen durum bildirilmektedir. Bu bildirimlere konu olan durumlar, öncelikle okullara iletilmekte ve okulun acil olarak cevaplaması için soru-cevap formu düzenlenmektedir. ALO 147 hattına bildirilen durumların büyük bölümü aynı zamanda adli makamlara da iletildiğinden, önemli bir denetim aracı olarak kullanılmaktadır. Elbette öğretmen ve okul yöneticisi ile okullarda görev yapan personelin hesapverebilir olması önemlidir. Ancak veli ve öğrencilerin bildirdikleri asılsız iddialar ve iftiralar ile özelde öğretmenlik ve genelde eğitim camiası yıpratılmakta, okullar çalışamaz hale getirilmektedir. Bu çalışmada dikkat çeken bir durum olarak, eğitim çalışanları karşılaştıkları olumsuzlukları ALO 147 hattına bildirmeyi tercih etmemektedirler. Bu durum, bu sisteme olan güvensizlik ve yıpranmışlığın bir göstergesi olması açısından önemlidir.

Türk eğitim sistemi içinde etik ve hukuk dışı durumlarla sıklıkla karşılaşmaktadır. Söz konusu istenmeyen durumların en aza indirilmesi için gerek okullarda ve gerekse eğitim sisteminin kendisinde bir yenileşme hareketinin gerçekleştirilmesi kaçınılmazdır. Bireyselliğin yaygın olduğu batı toplumlarından çıkmış olan bilgi uçurma kavramı, bir etik farkındalık olmasının yanında yüksek ölçüde medeni cesaret gerektiren bir durumdur. İfşa edilen bilginin önemi ölçüsünde ifşa edenin zarar göreceği algısından hareketle, Türkiye gibi kolektivist doğu toplumlarında çalışanlar genellikle şahit oldukları olumsuz durumları bildirmeme

eğilimi içinde olmaktadır. Oysa olumsuzlukların önlenmesi için bildirimde bulunulması oldukça önemlidir. Eğitim sistemi gibi toplumun büyük bir bölümünü ilgilendiren ve toplumun gelecekteki yapısına yön veren yapılarda bilgi uçurma oldukça önemli bir kavramdır. Sistem içinde oluşan sorunların belirlenmesi, okullarda var olan yolsuzluklar, şiddet, taciz ve diğer istenmeyen durumların topluma bildirilmesi ile eğitim sistemi hem kendisine zarar veren oluşumlardan temizlenecek ve hem de olumsuz durumların bir daha yaşanmaması sağlanacaktır.

Bu araştırmada eğitim çalışanlarının bilgi uçurdukları kişi ve makamlara odaklanılmıştır. Bu kişi ve makamların sorunları çözebileceğine inanan eğitim çalışanları, okullarda karşılaştıkları pek çok durumu bildirme ihtiyacını duymuşlardır. Ancak alanyazına katkı yapacağı düşünülen önemli bir sorun da bu araştırma ile belirlenmiştir: bilgi uçuranlar korunmamaktadır. Bu durum, bilgi uçurulmasının yaygınlaşması ve örgütlerin daha şeffaf bir yönetime erişmesinin önündeki en büyük engeldir. Okullarda ve diğer eğitim örgütlerinde çalışanlar, hukuk ve etik dışı durumlarla karşılaştıklarında, kendilerine misilleme yapılabileceği veya başarılarının derde girebileceği gibi nedenlerle bilgi uçurmaktan çekinmektedirler. Bilgi uçuranların korunması demokratik bir yönetimin inşası için özellikle önemli olmakla birlikte toplumsal adaletin sağlanması içinde önem arz etmektedir. Suçluların belirlenmesinde bu denli önemli bir konumda olan bilgi uçuranlar, eğitim örgütlerinde korunmalı ve sayıca artmalarını sağlayacak önlemler alınmalıdır. Bu amaçla gerek örgüt içinde ve gerekse toplumda bilgi uçuranları koruyucu yasal düzenlemelere gidilmelidir. Örgütlerde şikâyet ve öneri mekanizmalarını arttırıcı iletişim kanallarının oluşturulması ve ilk etapta kimliği gizleyerek bilgi uçuranların korunması açısından önemlidir. Ayrıca misilleme davranışı da cezalandırılmalı ve bilgi uçuranlara karşı oluşabilecek potansiyel tehditlerin önüne geçilmelidir. Yine bilgi uçuranları örgüt içinde yaşayabilecekleri sosyal yalıtım vb. olumsuzluklara karşı koruyucu önlemler (sosyal destek, olumlu iletişim ortamının desteklenmesi vb.) alınmalıdır. Bundan sonraki çalışmalarda kullanılmak amacıyla Milli Eğitim Bakanlığında, Milli Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezine (MEBİM – ALO 147) yapılan başvuruların sınıflandırılması, bu başvuruların ayrıntılı istatistiklerinin tutulması ve sonuçlandırılan bildirimlere ilişkin bir rapor hazırlanması gereklidir.

Yukarıda anılan soyut ve genel önermelerin yanında örgüt çalışanlarının bilgi uçurma davranışını teşvik eden bir yönetim anlayışı egemen kılınabilir. Bunun için öncelikle okul müdürlerine demokratik liderlik ve katılımcı karar verme gibi konularda eğitimler verilmesi, örgüt içi iletişim kanallarının akışkan bir dinamikliğe kavuşturulması önemlidir. Ayrıca okul içinde var olan negatif örgütsel davranışların azaltılmasıyla açık bir örgüt iklimi oluşturulabilir. Bu noktada okul iklimini iyileştirmek amacıyla etik danışma hizmeti sunan uzmanlardan yardım alınabilir. Eğitim örgütlerinde çalışanlar arasındaki yanlış anlamalar ve diğer iletişim kaynaklı durumların çözümlenmesi 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.

Özetle, eğitim örgütlerinde, içsel bilgi uçurmayı tercih edenlerin çoğunlukla üst yönetime ve iş arkadaşlarına bilgi verdikleri, bunun yanında, dışsal bilgi uçurmayı tercih edenlerinse çoğunlukla aile fertlerine ve örgütün bağlı olduğu üst kurum ve kuruluşlara bildirimde buldukları sonucuna varılabilir. 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. Söz konusu görüşmeler 2016 yılında yapılmıştır. Toplumsal, sosyal ve ekonomik değişiklikler ile eğitim sisteminde oluşabilecek beklenmedik durumlar, bilgi uçurma davranışına ilişkin görüşlerin değişmesine neden olabilir ve araştırmanın güncelliğini geçersiz kılabilir. Bu sebeple araştırmanın farklı yıllarda boylamsal çalışmalarla sınanması önemli görülebilir. Bunun yanında bu çalışmada belirlenen yeni sorunlar ileride yapılacak araştırmalar için önemli çalışma alanlarıdır. Bilgi uçurma kavramının eğitimde farklı kademelerinde uygulanması ve farklı illeri de kapsayan bir kültürel çeşitliliğe olanak sağlayan daha kapsamlı örneklemeler oluşturulması önerilebilir. Bu araştırmanın nitel bir desende olması konunun derinliklerinin belirginleştirmiş ve alanyazındaki farklı araştırma bulgularını desteklemiştir. Özellikle zamana bağlı araştırma desenlerinin kullanılmasıyla toplumsal anlayıştaki değişimler belirlenebilir, toplumun etik farkındalığına ilişkin farklı sonuçlara erişilebilir.

İleride yapılacak araştırmaların özellikle bilgi uçuranların korunması, farklı meslek gruplarındaki etik farkındalıklar, makyavelizm, faydacılık ve diğer etik kuramların etikleri üzerine yoğunlaşması önerilebilir. Ayrıca çalışma ile belirginleşen aile, özel arkadaşlar gibi örgüt dışı ilişkilerin örgütsel karar mekanizmalarındaki yeri de önemli bir çalışma konusudur. Özellikle okul müdürü seçimi ve görevlendirilmesi süreçlerinde değişik bilgi uçurma olaylarına karşı verilecek tepkilerin belirlenmesi amacıyla tepki formları oluşturulabilir. Etik, psikoloji, hukuk, felsefe, yönetim gibi oldukça farklı bilim alanlarını etkileyen bilgi uçurma kavramının toplumda hak ettiği yeri alması için anılan disiplinlerde araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmayla belirginleşen eğitimde bilgi uçurulan kişi ve makamlar konusunun farklı araştırmalarla yürütülmesiyle bu çalışmanın sınırlılıkları giderilebilir.

Kaynakça

- Aksu, A., Yılmaz, A. İ., & Orçan, A. (2016). Denetimde bilgi uçurma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(4), 1727-1748.
- Andersen, L. B., Heinesen, E., & Pedersen, L. H. (2014). How does public service motivation among teachers affect student performance in schools?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(3), 651-671.

- Armstrong, D. (2005). Delicate operation: how a famed hospital invests in device it uses and promotes; Cleveland Clinic set up fund that has stock in maker of heart-surgery system. *Wall Street Journal (Eastern ed.)*, A1-A16.
- Atkinson, R. L. (1996). *Hilgard's introduction to psychology* (Vol. 12). Philadelphia PA: Harcourt Brace College Publishers.
- Balci, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler (Genişletilmiş 12. Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balci, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi-Journal of Educational Sciences Research*, 2(2), 47-74.
- Baltacı, A., & Balci, A. (2017a). Complexity leadership: A theoretical perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.
- Baltacı, A., & Balci, A. (2017b). Reasons for whistleblowing: A qualitative study. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 7(1), 37-51.
- Baltacı, A. (2017a). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi. *International Journal of Social and Educational Sciences*, 4(7), 43-62.
- Baltacı, A. (2017b). Relations between prejudice, cultural intelligence and level of entrepreneurship: a study of school principals. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 9(3), 645-666.
- Baltacı, A. (2017c). A Comparison of Syrian migrant students in Turkey and Germany: entrepreneurial tendencies and career expectations. *European Journal of Educational Research*, 6(1), 15-27.
- Baltacı, A. (2017d). Avrupa okullarında dini simgelerin yasallığı. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 21(1), 45-80.
- Baltacı, A. (2017e). İş yükü ve performans arasındaki ilişkiler: ampirik bir araştırma (okul müdürlerinin iş yükünün performans düzeylerine etkisi). *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 101-121.
- Bies, R., Martin, C., & Brockner, J. (1993). Just laid-off, but still a "good citizen?" Only if the process is fair. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(1), 227-238.
- 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.
- Blumberg, G. (1971). Corporate responsibility and the employee's duty of loyalty and obedience: a preliminary inquiry. *Oklahoma Law Journal*, 24(1971), 279-297.
- Bradburn, R. (2001). *Understanding business ethics*. London: Cengage Learning EMEA.
- 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), 14-29.

- Buchholza,R. & Rosenthal,B.S.(1998). *Business ethics*. New Jersey: Prentice Hall.
- Byrne, M. M. (2001). Understanding life experiences through a phenomenological approach to research. *Association of Operating Room Nurses. AORN Journal*, 73(4), 830-853.
- Casey, E. S. (2009). *Remembering: A phenomenological study*. Indiana: Indiana Un. Press.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-international journal of educational research*, 3(4), 65-88.
- 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.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. New York: Sage publications.
- DeGeorge, R. T. (1990). *Business ethics*. (3rd ed.) New York: MacMillan Publishing.
- Dworkin, M.T. & Baucus, M.S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: a comparison of whistleblowing processes". *Journal of Business Ethics*.17(3). 1281-1298.
- Eaton, T. V., & Akers, M. D. (2007). Whistleblowing and good governance. *The CPA Journal*, 77(6), 66-84.
- Elias, R. Z. (2002). Determinants of earnings management ethics among accountants. *Journal of Business Ethics*, 40(1), 33-45.
- Ernst G.Jr. & Young T., (2010), *Driving ethical growth – new markets, new challenges 11th Global Fraud Survey*, London: EYGM Limited.
- Fidan, T., & Balcı, A. (2016). Principal proactivity: school principals' proactive behavior forms and their levels of display. In *Applied Chaos and Complexity Theory in Education* (pp. 29-58). New York: IGI Global.
- Fidan, T. & Öztürk, İ. (2015a). Perspectives and expectations of union member and non-union member teachers on teacher unions. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 5 (2), 191-220.
- Fidan, T., & Öztürk, İ. (2015b). The relationship of the creativity of public and private school teachers to their intrinsic motivation and the school climate for innovation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 905-914.
- Gundlach,J., Martinko,M., Mark,J., & Scott, C.D. (2008). A new approach to examining whistleblowing: the influence of cognitions and anger., *S.A.M. Advanced Management Journal*. 73(4). 40-50.
- 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(2), 85–94.
- King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
- Kohn, S. M., Kohn, M. D., & Colapinto, D. K. (2004). *Whistleblower law: A guide to legal protections for corporate employees*. Greenwood Publishing Group.
- Lennane, K. J. (1993). "Whistleblowing": a health issue. *BMJ: British Medical Journal*, 307(6905), 667-679.
- Lindblom, L. (2007). Dissolving the moral dilemma of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76(4), 413-426.
- Lovell, A. (2003). The enduring phenomenon of moral muteness: suppressed whistleblowing. *Public Integrity*, 5(1), 187-204.
- Martel, E., & Teacher, S. S. (2011). The Atlanta scandal: teaching in “a culture of fear, intimidation and retaliation”. *Nonpartisan Education Review*, 7(7), 1-7.
- Miceli, M. P. & J. P. Near. (2002). What makes whistle-blowers effective? three field studies. *Human Relations*, 55(4), 455–479.
- Miceli, M. P. (2004). Whistle-blowing research and the insider lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*, 13(4), 364-366.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2013). *Whistle-blowing in organizations*. Psychology Press.
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work: Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Boulder, CO: Westview Press.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook: Qualitative data analysis*. (Second edition). California: Sage Publications.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. New York: Sage Publications.
- Nam Dae-il ve 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, 1985.1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective-whistle blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679-708.
- Near, J. P., & Dworkin, T. M. (1998). Responses to legislative changes: Corporate whistleblowing policies. *Journal of Business Ethics*, 17(14), 1551-1561.
- Outterson, K. (2012). Punishing health care fraud—is the GSK settlement sufficient?. *New England Journal of Medicine*, 367(12), 1082-1085.

- 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 U.K. *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Polkinghorne, D. E. (1989). Phenomenological research methods. In *Existential-phenomenological perspectives in psychology* (pp. 41-60). New York: Springer.
- Seifert, D. L. (2006). *The influence of organizational justice on the perceived likelihood of whistle-blowing*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Washington: Washington State University.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63- 75.
- Somers, M., & Casal, J. C. (2011). Type of wrongdoing and whistle-blowing: Further evidence that type of wrongdoing affects the whistle-blowing process. *Public Personnel Management*, 40(2), 151-163.
- Stansbury, J.M. & Bart, V. (2009). Whistleblowing among young employees: a life course perspective. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 281-299.
- Taş, F. & Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 34-54.
- 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(1), 21–37.
- 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.
- Ting, M. M. (2008). Whistleblowing. *American Political Science Review*, 102(02), 249-267.
- Toker-Gökçe, A. (2013a). Prospective teachers' attitudes toward whistle-blowing according to type of intelligence. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(4), 11.
- Toker-Gökçe, A. (2013b). 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. (2014a). Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 1-11.
- Tsahuridu, E. ve Vandekerckhove, W. (2008). Organisational whistleblowing policies: making employees responsible or liable? *Journal of Business Ethics*, 82 (1). 107-118.
- Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility*. Berlington: Ashgate Publishing Company.

- Vandekerckhove, W., & Lewis, D. (2012). The content of whistleblowing procedures: A critical review of recent official guidelines. *Journal of Business Ethics*, 108(2), 253-264.
- Verschoor, C.C. (2005). To blow the whistle or not is a tough question. *Strategic Finance*, 87(4), 21-22.
- Vinten, G. (1999). Whistleblowing–Hong Kong style. *Public Administration and Policy*, 8(1), 1-19.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 25-41.

EK 1. Katılımcılara İlişkin Kısaltmalar

- ÖOY 1: Özel Okul Yöneticisi, Kadın, Bekâr, 36 Yaş, Yüksek Lisans
ÖOY 2: Özel Okul Yöneticisi, Erkek, Evli, 56 Yaş, Lisans.
ÖOY 3: Özel Okul Yöneticisi, Erkek, Bekâr, 34 Yaş, Yüksek Lisans.
ÖOY 4: Özel Okul Yöneticisi, Erkek, Evli, 29 Yaş, Lisans.
ÖOY 5: Özel Okul Yöneticisi, Kadın, Evli, 42 Yaş, Lisans.
ÖOO 1: Özel Okul Öğretmeni, Erkek, Bekâr, 41 Yaş, Yüksek Lisans.
ÖOO 2: Özel Okul Öğretmeni, Erkek, Bekâr, 46 Yaş, Lisans.
ÖOO 3: Özel Okul Öğretmeni, Kadın, Bekâr, 32 Yaş, Lisans.
ÖOO 4: Özel Okul Öğretmeni, Erkek, Evli, 43 Yaş, Yüksek Lisans.
ÖOO 5: Özel Okul Öğretmeni, Erkek, Evli, 37 Yaş, Yüksek Lisans.
ÖOO 6: Özel Okul Öğretmeni, Kadın, Evli, 51 Yaş, Lisans.
ÖOO 7: Özel Okul Öğretmeni, Erkek, Bekâr, 33 Yaş, Yüksek Lisans.
ÖOO 8: Özel Okul Öğretmeni, Kadın, Bekâr, 39 Yaş, Lisans.
KÖ 1: Kamu Öğretmeni, Kadın, Bekâr, 42 Yaş, Doktora.
KÖ 2: Kamu Öğretmeni, Erkek, Evli, 45 Yaş, Lisans.
KÖ 3: Kamu Öğretmeni, Kadın, Bekâr, 36 Yaş, Yüksek Lisans.
KÖ 4: Kamu Öğretmeni, Kadın, Evli, 40 Yaş, Lisans.
KÖ 5: Kamu Öğretmeni, Erkek, Bekâr, 28 Yaş, Lisans.
KÖ 6: Kamu Öğretmeni, Erkek, Bekâr, 47 Yaş, Yüksek Lisans.
KÖ 7: Kamu Öğretmeni, Kadın, Evli, 28 Yaş, Lisans.
KÖ 8: Kamu Öğretmeni, Kadın, Bekâr, 54 Yaş, Lisans.
KÖ 9: Kamu Öğretmeni, Erkek, Evli, 61 Yaş, Lisans.
KÖ 10: Kamu Öğretmeni, Erkek, Evli, 48 Yaş, Lisans.
KÖ 11: Kamu Öğretmeni, Kadın, Evli, 41 Yaş, Lisans.
KÖ 12: Kamu Öğretmeni, Erkek, Bekâr, 33 Yaş, Yüksek Lisans.
KOY 1: Kamu Okul Yöneticisi, Evli, Erkek, 33 Yaş, Yüksek Lisans.
KOY 2: Kamu Okul Yöneticisi, Evli, Erkek, 42 Yaş, Lisans.
KOY 3: Kamu Okul Yöneticisi, Bekâr, Kadın, 45 Yaş, Lisans.
KOY 4: Kamu Okul Yöneticisi, Evli, Erkek, 43 Yaş, Lisans.
KOY 5: Kamu Okul Yöneticisi, Evli, Erkek, 28 Yaş, Lisans.
KOY 6: Kamu Okul Yöneticisi, Bekâr, Kadın, 31 Yaş, Yüksek Lisans.
KOY 7: Kamu Okul Yöneticisi, Evli, Erkek, 51 Yaş, Lisans.
MM 1: Maarif Müfettişi, Kadın, Evli, 43 Yaş, Yüksek Lisans.
MM 2: Maarif Müfettişi, Erkek, Bekâr, 42 Yaş, Yüksek Lisans.
MM 3: Maarif Müfettişi, Erkek, Evli, 51 Yaş, Lisans.
MM 4: Maarif Müfettişi, Kadın, Evli, 49 Yaş, Lisans.
MM 5: Maarif Müfettişi, Kadın, Bekâr, 45 Yaş, Yüksek Lisans.
MM 6: Maarif Müfettişi, Erkek, Evli, 52 Yaş, Lisans.
MM 7: Maarif Müfettişi, Erkek, Bekâr, 40 Yaş, Yüksek Lisans.

Extended Abstract

Whistleblowing is the act of drawing public attention, or the attention of an authority figure, to perceived wrongdoing, misconduct, unethical activity within the public, private or third-sector organizations. Corruption, fraud, bullying, health and safety violation, cover-ups and discrimination are common activities highlighted by whistleblowers. A whistleblower is a person who exposes any kind of information or activity that is deemed illegal, unethical, or not correct within an organization that is either private or public. Unethical or criminal situations are reported to the authorities within or outside the organization. Most whistleblowers are internal whistleblowers, who report misconduct on a fellow employee or superior within their company through anonymous reporting mechanisms often called hotlines. One of the most interesting questions with respect to internal whistleblowers is why and under what circumstances do people either act on the spot to stop the illegal and otherwise unacceptable behavior or report it. External whistleblowers, however, report misconduct to outside persons or entities. In these cases, depending on the information's severity and nature, whistleblowers may report the misconduct to lawyers, the media, law enforcement or watchdog agencies, or other local, state, or federal agencies. In some cases, external whistleblowing is encouraged by offering a monetary reward.

The provision of social justice is among the social reasons for whistleblowing. Many negativities that may be experienced within the organization can directly or indirectly affect society. It is an interesting finding that an organization's negativity is reported to contribute to the justice mechanism in society. The subject of whistleblowing and of the negative situation in the organization firstly requires a fair approach in the decision-making process of the organization. The whistleblower is often acting in order to ensure justice. By ensuring it is right and fair, the organization will achieve have a more transparent administration. Whistleblowing for the benefit of society is socially important. Unlike the benefit of the individual or the organization, the benefit of the society is a concept that has significant influence. The whistleblower is contributing to the community's welfare by reporting on a situation witnessed in the organization. As in the case of Edward Snowden, it can be determined that an employee who exposes the negative enterprises of the organization acts for the benefit of society. The employee can only do whistleblowing in a way that is in the best interest of the society, which emphasizes a rather high moral level.

The general feature of the studies found in the literature is that they mostly examined the whistleblowing concept through quantitative research methods. The investigations focused on the existence of the concept, not its cause, and worked on possible models with different concepts. However, this current study is conducted with the intention of closing a gap in the literature and also examining the way of whistleblowing, which was not mentioned previously. The aim of the current study

is to discover the way of whistleblowing in schools. This research was designed based on the phenomenological qualitative research method. With qualitative research, it is possible to examine the details of the subject under research and to then elaborate on it. These participants of this study were education staff, with 20 teachers, 12 school administrators, and seven school inspectors working in Ankara, Turkey. It was determined that the participants of this study 23 (59%) were male, 16 (41%) were women and 23 (59%) undergraduates, 15 (38.5%) graduate and 1 (2.8%) Ph.D. level. Detailed interviews were held with the working group adhering to the semi-structured interview form. An open-ended and semi-structured interview form was devised to enable participants to identify their thoughts on the subject. Data obtained at the end of the interviews were analyzed based on the Miles-Huberman (1994) model of content analysis methods; a phased model such as categorizing, coding, summarizing and extracting research data. The data obtained from the interviews were written up first of all, and then the textual data was classified and pre-coding performed.

According to research findings, in educational organizations, it has been determined that teachers prefer internal and external whistleblowing according to their school administrators and inspectors. Plus, the results of the research indicate that those who prefer to internal whistleblowing give information to the senior management and colleagues; besides, those who prefer to external whistleblowing are notified to the family members and upper institutions and organizations to which the organization is affiliated. This finding suggests that employees perceive certain problems within the organization. Employees perform whistleblowing in the organization with the belief that non-functioning mechanisms will become organized and that certain parts of the organization will change as a result.

This research focuses on a gap that has not been adequately explored in the literature before. Although whistleblowing and avoiding whistleblowing have been the subject of different types of previous research, this study is the first to operate on the deterministic feature of qualitative research. This feature enhances the importance of studying. The results of this research have revealed new gaps in the literature. Whistleblowing is important to examine relations with different kinds of organizational behavior concepts. Especially focusing on the role of moderator or intermediary with whistleblowing concepts such as organizational citizenship and organizational silence will contribute to the literature. Furthermore, by adding different kinds of concepts, nature and reasons for the whistleblowing concept can be handled in a wider frame. Plus, it needs to be reshaped to include more evidence of the concept, using different kinds of research methods. The nature of social phenomena allows for different kinds of explanations for different conditions. This research is limited to the views of participants. Different kinds of social influences can be tested in the future as an update to this research. From this point of view, it can be suggested that the research is renewed at different time cycles.