

OKULLARDA BİLGİ UÇURMA: İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Whistle-blowing at Schools: The relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment

Asiye TOKER GÖKÇE¹

Özet

Bu araştırma, Türkiye'de kamu okullarında yaşanan bilgi uçurmayı irdelemektedir. Tarama modelinde yapılan araştırmada kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarda tanık oldukları yanlışları; bu yanlışları rapor etme durumları ortaya konmuştur; bilgi uçuran öğretmenler ile bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenler arasında kişisel değişkenler, iş doyumunu ve okula bağlılık açısından farklılık incelenmiştir. Örneklem 164 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, en çok tanık olunan eylemler; okulun kaynaklarının boşa harcanması; kişisel çıkar için makamın kullanılması; okulun parasının boşa harcanması ve yönetmeliklerin ihlalidir. Kıdem arttıkça bilgi uçurma da artmaktadır. Öğretmenlerin çoğu resmi olmayan bilgi uçurmayı tercih etmekte; içe bilgi uçurmada üst makamları; dışa bilgi uçurmada velileri bilgilendirmeyi tercih etmektedir. İki grup arasında, iş doyumunu bakımından fark bulunmamıştır. ABD ve Avrupa'daki ülkelerde bilgi uçurma genelde işletme alanında irdelenmiştir. Bu bağlamda bilgi uçurmayı örgütsel bağlılık ve iş doyumunu bakımından eğitim alanında irdeleyen bu çalışmanın alan yazına katkı yapacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Bağlılık, bilgi uçurma, eğitim, iş doyumunu, öğretmen.

Abstract

This paper examines whistle-blowing at schools in Turkey. For this aims, firstly, wrongdoings, and reporting ways of these acts were analyzed. Then, differences between the teachers, who whistle-blowed and did not whistle-blow, were examined in terms of their personal factors, job satisfaction and organizational commitment. The sample involves 164 teachers. The data was obtained by a questionnaire which was developed by the researchers. Results showed that the most witnessed wrongdoings are listed as; wasting school resources, using official position for personal interest, wasting school's money, and violate regulations. Besides, whistle-blowing intention of the teachers increases according to the seniority increase. Most of the teachers prefer informal reporting. They inform superior managers during internal reporting and they inform parents during external reporting. There is no difference between the groups in terms of job satisfaction. There have been many studies examining whistle blowing in especially marketing in the US and in Europe. Thus, this paper aimed to contribute to the extant literature by choosing education as context.

Keywords: Commitment, education, job satisfaction, teacher, whistle-blowing

¹ Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
EYTPE Anabilim Dalı, asitoker@gmail.com, asi.gokce@kocaeli.edu.tr

GİRİŞ

Bilgi uçurma (whistle-blowing) genel olarak örgüt içinde ortaya çıkan uygunsuz bir hareketi, suçu veya yanlış (wrongdoing), bu yanlış düzelteceğine veya durduracağına inanılan birine veya bir örgüte duyurmak anlamına gelmektedir. Bir örgütte, yanlış tanık olan iş gören, bu yanlışın düzeltilmesi için, örgüt içindeki bir yetkiliye gidebileceği gibi, başka bir örgüte de başvurabilir. Özellikle Enron, WorldCom ve Tyco gibi Amerikan ekonomi devlerinin düşüşü ile günleme gelen bilgi uçurma, aslında 1980'li yıllardan beri ABD'de önemini korumaktadır (Miceli et al., 1999; Gundlach et al., 2003). Öyle ki 1980 yılında federal iş görenlerin % 26'sı bilgi uçurmuşken, bu oran 1992 yılında %48'e çıkmıştır (Near & Miceli, 1985; Miceli, Rehg, Near ve Ryan, 1999). Bilgi uçurma, sonuçları bakımından iki ucu keskin kılıca benzetilebilir. Zira bilgi uçuranların (whistle-blowers) bazıları ödüllendirilirken; bazılarının cezalandırıldığı görülmektedir. Örneğin David Welch, bilgi uçurduğu için Bank of Floyd'dan 2002 yılında kovulurken, 2003 yılında Cynthia Cooper, Sherron Watkins ve Coleen Rowley, bilgi uçurdukları için, Time dergisi tarafından "yılın insanları" ödülünü almıştır (Krebsbach, 2005; Kaplan & Schultz, 2007; Liyanarachchi & Newdick, 2009).

Bilgi uçurma ve bilgi uçuranlar, bugün Avustralya, Japonya, Güney Kore, Yeni Zelanda, Büyük Britanya ve ABD gibi birçok kıta ve ülkede yasalarla güvence altına alınmış olmasına rağmen (Asian Institute of Management, 2006; Institute of Public Administration, n.d), henüz Türkiye'de bu konuda yasal bir girişim bulunmamaktadır. Belki bu nedenle, 2007 yılında coğrafya öğretmeni V. Kaya; 2010 yılında da öğretmen M. Yiğiter; okul müdürlerinin yaptıkları suçu / kabahat hakkında bilgi uçurdukları için başka okullara sürülmüştür (aktifhaber, 2007; eğitimbirsene, 2010). Türkiye'de, özellikle eğitim alanında bu tür örneklerin sayısının çokluğu, iş görenlerin, karşılığında alacakları olası cezayı düşündüklerinden, bilgi uçurmayı tercih etmediği olasılığını akla getirmektedir.

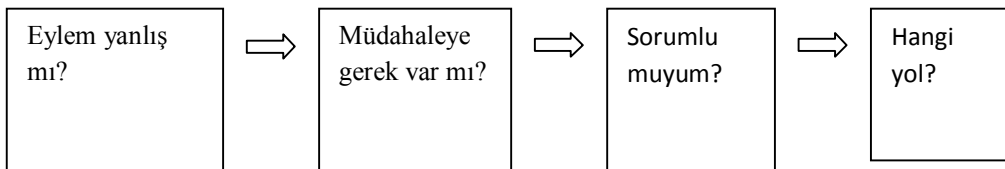
Bilgi Uçurma

Bilgi uçurma, kısaca sonuçları zararlı olan eylemler hakkında üçüncü şahıslara bilgi verme biçiminde tanımlanmaktadır. Daha geniş kapsamı ile bilgi uçurma, bir iş görenin, örgüt içinde, işverenin kontrolü altında yapılan yasa dışı, etik dışı veya gayr-ı meşru eylemleri, bu eylemlere müdahale edebilecek iç veya dış otoritelere bildirmesidir (Miceli ve Near, 1985). Bilgi uçurma etik, hukuk ve sosyal bilimlerde farklı tanımlanan bir olgudur. Bununla birlikte, Miceli ve Near (1985) tarafından yapılan tanım kullanılarak, bilgi uçurma, birçok alanda irdelenmiştir. Bunlardan bazıları; iç denetimde (Miceli ve Near, 1994), federal iş görenler arasında (Miceli ve ark., 1999), yöneticiler arasında (Keenan, 2002) ve hemşireler arasında (Near, Rehg, Scotter ve Miceli, 2004) yapılan araştırmalardır.

Bilgi uçuran (whistle-blower), örgüt içinde yapılan yanlış, etik veya yasa dışı eylemi duyuran kişiye denir. Bilgi uçuran özel, kâr amaçlı veya kamu kurumunun eski veya halen çalışmakta olan iş göreni olabilir. Bilgi uçuran

kişi, kendisine emredilen görevin veya tanık olduğu eylemin, üçüncü şahıslara gereksiz zarar verebileceğine veya insan haklarını zedeleyeceğine inanan kişidir. Burada kişinin öncelikle, tanık olduğu veya kendine emredilen eylemin yasa dışı veya etik dışı olup olmadığına karar vermesi gerekir. Örgütlerde yaşanan ve yanlış kabul edilen eylemler; israf ve ayrımcılık, yasal şiddet, kötü yönetim ve cinsel taciz, çalma ve güvenlik sorunları gibi sınıflandırılmakta olup; eylemin türü ile iş görenin bilgi uçurmaya karar vermesi arasında önemli ilişki bulunmaktadır (Elliston, 1982; Miceli ve Near, 1988; Vinten, 1996; Dawson, 2000; Near, Rehg, Scotter ve Miceli, 2004; Near ve ark. 2004). Near ve ark. (2004) ABD’de bir Askeri Üs’te, hangi tür eylemler hakkında bilgi uçurulduğunu araştırmışlardır. Çalışma, bilgi uçuranların %10’unun çeşitli çalma eylemlerini; %44’ünün kaynakların boşa harcanmasını; %11’inin kötü yönetim eylemlerini; %8’inin güvenlik sorunlarını; %8’inin cinsel tacizi; %13’ünün cinsiyet, ırk, din gibi ayrımcılık eylemlerini; %7’sinin de diğer ciddi şiddet eylemlerini bildirdiklerini ortaya koymuştur.

Bilgi uçurmayı açıklayan çeşitli modeller (Dozier ve Miceli, 1985; Near ve Miceli, 1985; Graham, 1986) bulunmaktadır. Bu modeller, bilgi uçurmayı, bir çeşit örgüt içi sosyal yarar sağlayıcı davranış (prosocial behavior) olarak görmektedir. Bu modellere göre bilgi uçurmanın gerçekleşmesi için, öncesinde çeşitli adımların atılması gerekmektedir. Bu modellere göre, ilk olarak yanlış eyleme tanık olan veya böyle bir eylem için emir alan kişinin yanlış fark etmesi gerekmektedir. İkinci olarak, söz konusu kişinin, eylemin müdahale gerektirip gerektirmediğine karar vermesi gerekir. Üçüncü olarak gözlemcinin kendini bilgi uçurma konusunda sorumlu hissedip hissetmediğine karar vermesi gereklidir. Bu aşamalarda kişinin kendine sorduğu sorulara verdiği cevaplar olumsuz olursa, kişi harekete geçmez. Son olarak gözlemci, hangi biçimde harekete geçeceğine karar verir. Bu aşamada da bilgi uçurduğu takdirde yaşayacağı olası bedelin, yani cezanın veya alacağı ödülün hesabını yapar. Kişinin bu son adımda vereceği karara etki eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; kişisel, örgütsel ve durumsal faktörlerdir (Miceli, Near ve Schwenk, 1991).



Şekil 1. Bilgi Uçurmaya Karar Verme Süreci

Kişisel faktörler; kişinin ahlaki değerlere yüksek oranda bağlılığı, iş doyumunu ve örgüte bağlılığı gibi değişkenlerdir. Bilgi uçuranlar genelde yüksek ahlaki değerlere sahip olup, ahlaki bakımdan duyarlıdırlar. Ayrıca bu kişiler işlerini tam olarak örgütlerinin istediği biçimde yaptıklarına inanırlar ve görev yaptığı örgüte bağlıdırlar (Miceli ve ark., 1991).

Örgütsel faktörler örgütün sahip olduğu bürokratik, yaratıcı veya destekleyici yönüdür. Örgütün bilgi uçurma sonucunda karşılaşacağı değişime göstereceği tepki, örgütün sahip olduğu yöne göre değişir. İş görenin bilgi uçurmaya karar vermesinde, örgütün eylemin kurbanı olduğuna veya eylemden yararlandığına olan inancı önemli rol oynar. Ayrıca, örgütün kendisini destekleyeceğini veya cezalandıracağını bilmesi de iş görenin bilgi uçurmaya karar vermesinde etkilidir. Örgütün iklimi de kültürü de yanlış eylemden etkilenir. Örgütün kültürü yanlış eylemden zarar göreceyse, örgütün bilgi uçurana misilleme yapma ihtimali düşüktür. Çünkü böyle bir durumda örgüt, kendisini yapılan yanlış sonucu kurban, bilgi uçurana da örgütün kurban olmasını engellemeye çalışan bir 'yardımcı' olarak görür. Bu tür olumlu sonuçları olan, yani örgüte yarar sağlayacak bilgi uçurmanın gerçekleşebilmesi için gereken örgütsel özellikler; örgütün bilgi uçurmayı sahiplenme düzeyi, bilgi uçurmayı destekleyici bir örgüt iklimi, bürokrasinin az olması ve örgüt gücünün çevresinde zayıf olması biçiminde sıralanabilir. Örgütün bilgi uçurmayı sahiplenme düzeyi bilgi uçurana dışındaki diğer iş görenlerin, yönetimin ve bilgi uçurulan yetkilinin yanlış eyleme ve bilgi uçurana yönelik algısıdır. Bilgi uçurmayı destekleyici bir örgüt iklimi yanlış eylemleri kabul etmeyen, bu tür eylemler olduğunda bilgi uçurulmasını teşvik eden ve bilgi uçurana karşı misilleme yapmayan, cezalandırmayan örgüt iklimini işaret eder. Ayrıca, bürokrasinin az olmasını; örgütün yapısına yönelik önlemlerin alınmasını, formal şikâyet çözüm kanallarının bulunmasını, bilgi uçurana koruma garantisi verdiğini yasal biçimde ilan etmiş olmasını ifade eder (Miceli ve Near 1994; Near ve Miceli, 1995).

Durumsal faktörlerin bazıları; yanlış eylemin türü, yanlış doğrudan tanık olup olunmadığı; eylemin kayıtlara geçip geçmediği; diğer iş görenlerin de yanlış eylemin yapıldığı konusunda bilgi uçurana hemfikir olup olmadığı; bilginin medya gibi dış otoritelere uçurulup uçurulmadığı; diğer iş görenlerin de bilgi uçurana destek verip vermediği veya kişinin yalnız olup olmadığı biçiminde sıralanabilir (Near ve Miceli, 1990; Miceli ve ark., 1991; Near ve Miceli, 1995).

Bilgi uçurma, aslında örgütün etkililiğini ve sürdürülebilirliğini artıracak önemli bir araçtır. Ancak bu tür bir bilgi uçurma, yöneticiler ile iş görenler arasında iki yönlü açık iletişimin olduğu örgüt tiplerinde veya bu özellikteki esnek bürokrasilerde gerçekleşir. Bu bağlamda bilgi uçurma, örgüt için bir tehdit olarak algılanabileceği gibi, yöneticiler örgütlerinde bu süreci desteklediğinde, uzun dönemde, örgütün etkililiğini ve verimini artırabilir. Böylece iş görenler, örgüt hissedarları ve toplum da örgütsel yanlışlardan, bilgi

uçurmanın bu yönü ile yararlanabilir. Bu nedenle yöneticilere, örgütsel problemlerin çözümünde, bilgi uçurma önerilir (Near ve Miceli, 1985; Miceli ve ark., 1991; Miceli ve ark., 1999).

Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu

Bilgi uçurmayı açıklayan modeller, kişinin bilgi uçurmaya karar vermesini etkileyen kişisel, faktörler arasında, kişinin iş doyumunu ve örgüte bağlılığını vurgular (Miceli ve ark., 1991). Örgütsel bağlılık ve iş doymu örgütsel davranışı anlamada iki önemli kavramdır. Örgütsel bağlılığın temelinde örgüte sadakat ve örgütte kalma eğilimi vardır. Sadakat, örgütle özdeşleşme ve örgüte karşı duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir; görev ve sorumluluk duygusu gerektirir. Örgütsel bağlılık örgütten ayrılma ile doğru orantılı olarak azalırken, olumlu veya ödüllendirici ortamda artar (Mueller, Wallace ve Price, 1992; Vandekerckhove ve Commers, 2004).

İş doymu ise iş görenin işine değer biçmesi sonunda ifade ettiği olumlu duygudur. Örgütsel bağlılık ile iş doymu arasındaki ilişki, alan yazında çelişkilidir. Bagozzi (1980), Bartol (1979), Curry, Wakefield, Price ve Mueller (1986), DeCotiis ve Summers (1987), Luthans, Baack ve Taylor (1987), Mathieu ve Hamel (1989), Reichers (1985), (Brown ve Peterson (1994) ve Testa (2001) gibi bir kısım araştırmacılar örgüte bağlı olmanın ön koşulunun iş doymu olduğu savunurken; Bateman ve Strasser (1984), Wong, Hui ve Law (1995) gibi yazarlar (Akt: Brown ve Gaylor, n.d) örgüte bağlı olmanın ön koşulunun iş doymu olmadığını kanıtlamıştır.

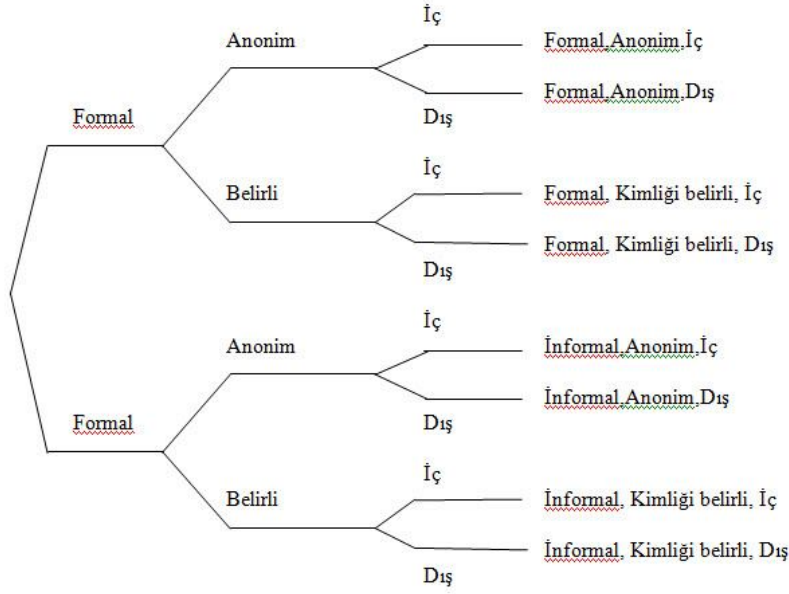
Birçok araştırmacıya (Vandekerckhove ve Commers, 2004) göre bilgi uçurma ile örgüte bağlılık birbiri ile çatışmaktadır. Meslek etiği araştırmacılarının birçoğu, iş görenlerin örgütlerine bağlılık göstermek zorunluluğundan bahseder. Diğer yandan, bilgi uçurma, zararı önlemek için kamuya bağlılık göstermektir. Bu durumda iş gören bir ikilem içindedir. Bazı yazarlar da Duska, (1990; akt: Vandekerckhove ve Commers, 2004) da örgüte bağlılığın bir görev olmadığını, bu nedenle bilgi uçurma tercihi ile örgüte bağlı olmayı tercih etmenin birbiri ile çelişmeyen tercihler olduğunu belirtirler. Near ve Miceli (1990; 1995) araştırmalarında, iş görenin örgüte bağlılığı ile iş doyumunun bilgi uçurmanın etkililiği arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymakla birlikte iş görenin bağlılığının ve iş doyumunun bilgi uçurmaya karar vermesinde etkili olacağını savunmakta ve bu konuda araştırma yapılmasını önermektedir.

Bilgi Uçurma Biçimleri

Near ve ark. (1993) bilgi uçurmayı tanımlarken bilginin örgüt içindeki otoritelere veya dışa uçurulabileceğinden bahseder. Çeşitli modeller (Dozier ve Miceli 1985; Graham, 1986; Near ve Miceli, 1985) bilgi uçurmaya karar verildikten sonra bilginin içe veya dışa uçurulabileceği üzerinde birleşirler. Bu modellere göre yanlış eyleme tanık olan, bu bilgiyi örgüt içinde yetki sahibi

olan biri(leri)ne veya örgütün dışındaki (medya gibi) etki sahibi birimlere, kimliğini açıklayarak veya gizleyerek uçurabilir. Park, Blenkinsopp, Oktem ve Omurgonulsen, (2008) potansiyel bilgi uçurucular için üç boyutlu bir tipoloji oluşturmuştur. Bu tipolojiye göre, kişi resmi veya resmi olmayan biçimde; iç veya dışa; kimliğini açıklayarak veya saklayarak bilgi uçurabilir (Şekil 2).

Şekil 2. Bilgi Uçurma Tipolojisi



Kaynak: Park ve ark. (2008).

Resmi olarak bilgi uçurma, kurumsal biçimde yanlış rapor etmektir. Buna göre bilgi uçurmak isteyen, yanlış, örgütün belirlediği iletişim kanalları ile yine örgütün belirlediği kurallara göre, rapor eder. *Resmi olmayan bilgi uçurmada* ise kişi yanlış, güvendiği bir yakınına bir biçimde söyler veya bildirir (Park ve ark. 2008). *İçe bilgi uçurmak*, örgüt içinde, yanlış düzeltmeye yetkisi olan yöneticiye veya başka bir yetki sahibi kişiye durumu rapor etmedir. Bu tür bilgi uçurmada, bilgiyi uçuran, ara kademede bulunan yöneticileri bypass ederek tepedeki yöneticiye ulaşabilir. *Dışa bilgi uçurma* ise yanlış, onu düzeltmeye gücü olduğuna inanılan, örgüt dışındaki taraflara bildirmeyi ifade eder. Örgüt dışındaki taraflar medya, meclis veya meslek odaları olabilir. Dışa uçurulan bilgiler genelde öncelikle içe uçurulur. Eğer yanlış, iş görenlere veya kamuya zarar verecek nitelikteyse muhtemelen dışa bilgi uçurulur. Şikâyet etmeye olanak veren iletişim kanallarının açık olduğu örgütlerde ise içe bilgi uçurma tercih edilir (Miceli ve Near, 1994; Vinten, 1996; Park ve ark. 2008). Son olarak, *tanımlanmış bilgi uçurmada*, bilgi uçuran gerçek adını kullanır veya raporuna kimliğini açıklayıcı bilgi ekler.

Oysa *isimsiz bilgi uçurmada* bilgi uçuran takma ad kullanır veya kimliği hakkında bilgi vermez (Park ve ark. 2008).

Bilgi uçurmayı irdeleyen araştırmalar dört kategoriye ayrılabilir. Birinci kategoride yer alan araştırmalar, bilgi uçurmanı, yanlış gözledikten sonra bilgi uçurmaya karar vermesine etki eden durumsal faktörleri ve bilgi uçurmanın karakteristik özelliklerini bulmaya yöneliktir. Bu konuda modeller geliştirilmiş ve çeşitli araştırmalarla test edilmiştir (Bkz: Near, Dworkin ve Miceli, 1993; Miceli ve Near, 1985; Miethe ve Rothschild, 1994). Spector (1982) kontrol odağı ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi araştırmış ve iç kontrol odağı olanların bilgi uçurmaya daha meyilli olduğunu ortaya koymuştur. Brabeck (1984) etik muhakeme ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Miceli ve ark. (2001) bilgi uçurmada bireysel faktörleri incelemiş ve kendini etik olarak zorunlu hissetmeyenlerin bilgi uçurmayı daha az tercih ettiğini bulmuşlardır. Rhodes ve Strain (2004) tıp alanında çalışan akademisyenler arasında bilgi uçurmayı çalışmıştır. Ohnishi ve ark. (2008) Japonya'da psikiyatri hastanesinde çalışan hemşireler arasında bilgi uçurmayı araştırmış ve hemşirelerin şüpheli veya yanlış bir eyleme tanık olduklarında bilgi uçurmayı tercih etmediklerini ortaya koymuştur. Park ve ark. (2008) Güney Kore'de kolektivizm ile etiğin bilgi uçurmaya etkisini araştırmış ve Konfüçyüsçü etiğin bilgi uçurma üzerinde etkili, ancak genellenemeyecek biçimde karma etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Zhang ve ark. (2009) Çin'de örgütün içindeki bilgi uçurmayı, karar verme süreçlerinde incelemiştir. Liyanarachchi ve Newdick, (2009) Yeni Zelanda'da, öğrencilerin bilgi uçurma eğilimlerine etki eden ahlaki muhakeme düzeylerini incelemiştir. Keenan (2002) ve Near ve ark. (2004) kültürün bilgi uçurmaya etkileri ile içe ve dışa yapılan bilgi uçurmayı etkileyen faktörleri incelemiştir. Cohen, Pant ve Sharp (2001) felsefi değerleri kapsayan farklı önem derecesine sahip etik senaryolarla öğrencilerin etik karar verme süreçlerini incelemişlerdir.

İkinci kategoride yer alan araştırmalar bilgi uçurma sonucu bilgi uçurmanın yaşama olasılığı olan misilleme konusunu irdelemiştir (Near ve Miceli, 1986; Miceli ve Near, 1994). Rehg, Miceli, Near ve Scotter, (2008) bilgi uçurmada cinsiyetin ve gücün etkisini araştırmış ve cinsiyet ile bilgi uçurma sonucu olası misilleme arasında önemli bir ilişki olduğunu bulmuştur. Üçüncü kategoride hangi eylemlerde bilgi uçurulduğunda örgütün yanlış ortadan kaldırdığını araştırmışlardır (Miceli ve Near, 2002). Lewis, Ellis ve Kyprianou, (2001) Büyük Britanya'da yasalara göre yüksek öğretimde bilgi uçurma süreçlerini incelemiştir. Son kategoride ise bilgi uçurmanın kültüre göre farklılıkları araştırılmıştır. Miceli ve Near (1985) araştırmalarında, eğer yanlış eylem örgütün önemli bir işlevi ise ve yanlış ortaya çıktığında örgütün bilgi uçurmanı cezalandıracağı biliniyorsa, iş görenlerin dışa bilgi uçurdıklarını ortaya koymuştur. Miceli ve ark. (1991) örgüt içinde düşük maaş alan veya düşük pozisyonda olan iş görenlerin yanlış tanık olduklarında, bunu rapor etmediklerini ortaya koymuşlardır. Keenan (2002) Amerikan ve Hint

yöneticiler arasında bilgi uçurma eğilimlerini araştırmış ve önemli bir fark bulmamıştır. Buna karşın Tavakali, Keenan ve Crnjak-Karanovic, (2003) Amerikan ve Hırvat yöneticilerin bilgi uçurmaya meyilli olmalarında hem bireysel hem de örgütsel farklar bulmuştur. Park ve ark. (2008) lisans öğrencileri ile yaptığı bir araştırmada Güney Kore, Türk ve İngiliz öğrencileri arasında ulusal kimliğin ve kültürün bilgi uçurmada farklılık yarattığını ortaya koymuştur. Söz konusu araştırmada, Türk ve İngiliz öğrencilerin isimsiz bilgi uçurma tercihleri ile tanımlanmış bilgi uçurmaya tercih etmeleri arasında çok büyük bir fark olmadığı; ancak Güney Kore’li öğrencilerinin çoğunlukla isimsiz bilgi uçurmaya tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Bilgi uçurma Türkiye için yeni bir olgu olduğundan, konuya ilişkin akademik araştırma yok denecek kadar azdır. Nayir ve Herzig (2012) özel işletmelerde görev yapan Türk yöneticilerin sahip oldukları değerlerin içe ve dışa bilgi uçurmaya eğilimleri olduğunu ortaya koymuştur. Gökçe (2013a) Türkiye’deki öğretmenlerin olası dışa ve anonim bilgi uçurma tercihlerinde, kültürel ve değer yönelimlerinin bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Gökçe (2013b) birinci ve dördüncü sınıfta okuyan öğretmen adaylarının olası bilgi uçurma tercihlerinde sözel ve matematiksel zekâ tipine göre farklılık olup olmadığını irdelenmiştir. Gökçe bu çalışmayı senaryolar ile yapmıştır. Araştırma sonunda öğrencilerin olası bilgi uçurma tercihlerinde, bazı senaryolarda, sınıf ve zeka tipine göre farklılık olduğunu belirlemiştir.

Bilgi uçurma, birçok ülkede, örgütlerin etkililiğini ve sürdürülebilirliğini artırmada önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, 1990’lı yıllardan bugüne, bilgi uçurma aracılığı ile örgütlerin etkililiğini artırmanın yolları araştırılmıştır. Yukarıda sözü edilen araştırmalar, bu tür araştırmalardan bazılarıdır. Bununla birlikte bilgi uçurma, Türkiye’de hem yöneticiler, hem de iş görenler tarafından bilinen bir kavram değildir. Bu araştırma ile Türkiye’deki işletme ve kamu kurumu yöneticilerinin bilgi uçurma hakkında farkındalık kazanacağı öngörülmektedir. Yöneticiler, içe doğru bilgi uçurmanın örgüt iklimine ve verimliliğine katkısını iyi anladığında, bu tür bilgi uçurmaya, örgütün devamlılığını sağlamak için kullanacaktır. Bu doğrultuda örgüt yöneticileri içe doğru bilgi uçurmaya destekleyici önlemler almak isteyecek; böylece iş görenler de örgütün önemli bir ögesi olduğunu düşünerek, tanık olduğu yanlışları içe bilgi uçurarak, örgütün etkililiğini destekleyecektir. Böylece hem örgüt içinde gerçekleşen yanlışlar, örgüte veya kamuya zarar vermeden düzeltilebilecek hem de iş görenin örgütü sahiplenmesi sağlanacaktır. Bu bağlamda bu araştırma hem bilgi uçurma kavramına ilişkin farkındalık yaratmayı, hem de kamu okullarında yapılmış olması nedeniyle Türkiye’deki eğitim kurumlarının durumuna ilişkin görüş kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenler çalıştıkları okullarda ne tür yanlış eylem(ler)e tanık olmaktadır?

2. Öğretmenler tanık oldukları yanlış eylemleri rapor etme (bilgi uçurma) oranı nedir?
3. Öğretmenlerin bilgi uçurmayı tercih durumları öğretmenlerin kişisel özelliklerine (cinsiyet, kadro durumu, eğitim durumu, kıdem) göre değişmekte midir?
4. Bilgi uçuran öğretmenler, içe veya dışa doğru, resmi veya resmi olmayan, tanımlı veya isimsiz türlerden hangilerini tercih etmektedir?
5. Bilgi uçuran öğretmenler ile bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenler arasında iş doyumunu açısından anlamlı fark var mıdır?
6. Bilgi uçuran öğretmenler ile bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenler arasında çalıştıkları okula bağlılıkları açısından anlamlı fark var mıdır?

YÖNTEM

Tarama modelinde yapılan bu araştırma, bilgi uçuran ve bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenlerin arasında, kişisel özellikler ile iş doyumunu ve çalıştıkları okula bağlılıkları bakımından farklılık olup olmadığını incelemeye yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırma anketi ile elde edilen verinin analizinde SPSS 17 paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, 2011-2012 öğretim yılında, Kocaeli ilinde yer alan kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerden, ulaşılabilirlik ölçüsünde, araştırma anketini cevaplamaya gönüllü olan 164 öğretmen oluşturmaktadır. Analiz sonucu, araştırma grubunda yer alan 164 öğretmenden 32'sinin görev yaptığı okulda yanlış eyleme tanık olduğu belirlenmiştir. Bu 32 öğretmenin 17'si kadın (%53) ve 15'i erkektir (% 47). Buna göre kadın ve erkek oranının birbirine eşit olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin yarısından fazlası (%58) 30 yaşın altında olup, çoğu (%87) branş öğretmenidir. 23 öğretmen (%72) lisans mezunu ve 7 öğretmen (%22) lisansüstü mezunudur. Öğretmenlerden sadece 1'i sözleşmeli olup, tamamına yakını kadroludur. Öğretmenlerin yarısından fazlası (%69) 10 yıldan az kıdeme sahipken, % 31'i 10 yaş üstü kıdeme sahiptir. Son olarak örnekleme oluşturan öğretmenlerin yarısından çoğu (%56) orta öğretimde görev yapmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Çalışmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri

| | | n | % |
|---------------|----------------------|----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 17 | 53 |
| | Erkek | 15 | 47 |
| Yaş | 20-30 | 18 | 58 |
| | 31-44 | 13 | 42 |
| Branş | Sınıf | 4 | 13 |
| | Branş | 28 | 87 |
| Eğitim durumu | Ön lisans | 2 | 6 |
| | Lisans | 23 | 72 |
| | Lisans üstü | 7 | 22 |
| Kadro durumu | Kadrolu | 30 | 97 |
| | Sözleşmeli | 1 | 3 |
| Kıdem | 1-5 yıl | 13 | 41 |
| | 6-10 yıl | 9 | 28 |
| | 11-13 yıl | 7 | 22 |
| | 16-25 yıl | 3 | 9 |
| Okul türü | Okul öncesi | 4 | 12.5 |
| | İlköğretim 1. kademe | 6 | 19 |
| | İlköğretim 2. kademe | 4 | 12.5 |
| | Lise | 18 | 56 |

Veri Toplama Araçları

Araştırma için gereken veri araştırmacı tarafından hazırlanan anket aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma anketinin ilk bölümünde öğretmenlere çalıştıkları okullarda, son 12 ayda bir veya birden fazla yasa dışı veya kaynakları ziyan eden eylemlere, dışarıdan gözleyerek veya içine dâhil olarak, tanık olup olmadıkları soruldu. Sorunun devamında, bu soruya ‘evet’ cevabı veren öğretmenlere, alan yazından (Miceli ve Near, 1988; Near ve ark., 2004) yararlanarak oluşturulan yasal veya etik olmayan eylemler listesi sunuldu. Öğretmenlerden bu eylemlerden hangisine/hangilerine tanık olduklarını işaretlemeleri (1=evet, 0=hayır) istendi (Bkz. Tablo 4).

Anketin devamında katılımcılara tanık olduklarını belirttikleri eylem(ler)i birilerine bildirip bildirmedikleri (1=evet, 0=hayır) soruldu. Bu soruya da ‘evet’ cevabını veren öğretmenlerin, bilgiyi uçurma biçimleri, Park ve arkadaşlarından (2008) yararlanılarak oluşturulan bir liste ile sorgulandı. Bu listede bilgiyi uçurmada resmi - resmi olmayan biçimde, içe- dışa doğru, kimliğini açıklayarak-saklayarak bilgi uçurma biçimleri, çeşitli ifadelerle yer almaktadır (Bkz: Tablo 8).

Anketin üçüncü bölümünde, öğretmenlerin iş doyumunu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile sorgulandı. Ölçek 1967 yılında geliştirilmiş; Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış (Baycan, 1985) ve Türkiye’de birçok çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmada 20 maddeden oluşan orijinal ölçeğin (Minnesota Satisfaction Questionnaire, 1977) Türkçe çevirisi uygulanmıştır. Ölçek 5’li Likert biçiminde, ‘hiç memnun değilim’den (1) ‘çok memnunuz’a (5) sıralanmaktadır. Söz konusu ölçekte içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyen maddeler yer almaktadır ve ters madde bulunmamaktadır. İçsel doyum ölçen maddeler; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 ve dışsal doyum ölçen maddeler; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 biçiminde sıralanmaktadır. Ölçekte yer alan 20 madde bütün olarak genel doyum ölçmektedir (MSQ, 1977). Minnesota İş Doyumu Ölçeğine yapılan güvenilirlik analizinde, ölçekte yer alan bir madde (Madde 10) .30 un altında değer aldığından, ölçekten çıkarılarak analize devam edilmiştir. Uygulama sonucunda ölçeğin tamamı için güvenilirlik Cronbach’s Alpha katsayısı .91 çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise içsel doyum boyutunda .89 ve dışsal doyum boyutunda .83 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. İş Doyumu Ölçeği Boyutlara Ait Güvenirlik Analizleri

| | Madde sayısı | Çıkarılan soru | Alpha |
|--------------|--------------|----------------|-------|
| İçsel doyum | 12 | 1(madde 10) | .895 |
| Dışsal doyum | 8 | - | .837 |

Anketin son bölümünde, öğretmenlerin okula bağlılıklarını sorgulamak için Meyer ve Allen (2004) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ilk altı madde örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, ikinci altı madde devam boyutunu ve son altı madde normatif boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin 3., 4., 5. ve 13. maddeleri ters kodlanmaktadır. Allen ve Meyer (1990) iş görenin örgüte katılımı ile örgütle özdeşleşmesini duygusal bağlılık olarak tanımlar. İş görenin, örgütte kalmanın getireceği ödül veya örgütten ayrılmanın yol açacağı maliyet yüzünden örgütte kalma niyetini devam bağlılığı olarak açıklar. Son olarak, iş görenin örgütte kalmak için kendini zorunlu hissetmesini, normatif bağlılık olarak ifade etmektedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine yapılan güvenilirlik analizinde, ölçekte yer alan iki madde (Madde 12 ve 13) .30 un altında değer aldığından, ölçekten çıkarılarak analize devam edildi. Uygulama sonucunda ölçeğin tamamı için güvenilirlik Cronbach’s Alpha katsayısı .95 çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise duygusal boyutunda .95, devam boyutunda .85 ve normatif boyutunda .87 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutlara Ait Güvenirlilik Analizleri

| Boyutlar | Madde sayısı | Çıkarılan soru | Alpha |
|----------|--------------|----------------|-------|
| Duygusal | 6 | | .955 |
| Devam | 6 | 1(madde 12) | .857 |
| Normatif | 6 | 1(madde 13) | .871 |

Ankette ayrıca katılımcılara ait demografik bilgiler de (cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, kadro durum, kıdem, görev yaptığı okul) sorgulanmıştır. Bu bölümde ayrıca, katılımcılardan son 12 ay içindeki yaşantılarını düşünmeleri istendiğinden, hali hazırda buldukları okulda söz konusu süre içinde görev yapma durumları da sorgulandı.

VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMU

Veri Toplama Süreci ve Analizler

Araştırmacı Marmara bölgesindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden ulaşabildiklerine araştırma konusunu anlatmıştır. Bilgilendirme sonucu son bir yıl içinde okullarında yanlış eyleme tanık olduğunu belirten 164 öğretmen araştırmaya katılmaya gönüllü olmuştur. Bunun sonucunda araştırma anketi söz konusu 164 gönüllü öğretmene uygulanmıştır. Ancak anketlerin uygulanması sırasında, anketleri araştırmacının kendisi uyguladığı halde, birçok öğretmen, tanık olduğu yanlış eylemleri ve bu eylemleri rapor etme durumlarını sorgulayan bölümleri doldurmaktan kaçınmıştır. Buna ek olarak, bazı öğretmenlerin kişisel bilgilere ait bölümü dahi doldurmadıkları gözlenmiştir. Araştırma anketinin ilk sorusuna (*Çalıştığınız okulda, son 2 yılda bir veya birden fazla yasa dışı veya okulun kaynaklarını ziyan eden eylemlere, dışarıdan gözleyerek veya içine dâhil olarak, tanık oldunuz mu?*) ‘evet’ cevabını veren öğretmenlerin anketleri analize alınmıştır. Buna göre 164 öğretmenden yalnızca 32’sinin bu soruya ‘evet’ cevabı verdiği görülmüştür. Sonuç olarak 32 anket ile analize devam edilmiştir.

Araştırmanın problemlerine cevap bulma sürecinde, SPSS 17 programından yararlanılmıştır. Sürekli değişkenler normal dağılım göstermekte olup varyansların homojen olduğu varsayılmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda tanık oldukları eylemler ve bu eylemleri bildirme durumlarını belirlemek için frekans dağılımından yararlanılmıştır. Öğretmenlerin tercih ettikleri bilgi uçurma türü frekans değerlerine bakılarak belirlenmiştir. Öğretmenler arasında bilgi uçurmanın cinsiyetin ve kadro değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi; eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için de Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Bilgi uçuran öğretmenler ile bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenlerin iş doyumu

ve örgütsel bağlılık puanları arasında farklılaşma olup olmadığına da Mann-Whitney U testi ile bakılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullarda Tanık Oldukları Yanlış Eylemler

Anketi cevaplayan 164 öğretmenden yalnızca 32'si çalıştığı okulda son 12 ayda bir veya birden fazla yasa dışı veya kaynakları ziyan eden eylemlere tanık olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu öğretmenlerin çalıştıkları okullarda tanık oldukları yanlış eylemlere ait frekans dağılımları Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo 4'e göre öğretmenlerin en çok tanık oldukları yanlış eylemler; okulun kaynaklarının boşa harcanması; kişisel çıkar için makamın kullanılması; gereksiz veya eksik hizmet alınarak okulun parasının boşa harcanması ile yönetmeliklerin ciddi biçimde ihlal edilmesidir.

Tablo 4. Öğretmenler Çalıştıkları Okullarda Tanık Oldukları Yanlış Eylemler

| | n |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Kötü yönetilen bir program ile okulun kaynaklarının boşa harcanması | 14 |
| 2. Kişisel çıkar için makamın kullanılması | 12 |
| 3. Gereksiz veya eksik yarar veya hizmet alınarak okulun parasının boşa harcanması | 11 |
| 4. Kanunların veya yönetmeliklerin ciddi biçimde ihlal edilmesi | 10 |
| 5. Okula ait bir / birkaç eşyanın çalınması | 7 |
| 6. Uygunsuz kişilerden para, yarar veya hizmet alınarak okulun parasının boşa harcanması | 6 |
| 7. Kamunun sağlığını/güvenliğini tehlikeye sokacak bir uygulamaya göz | 5 |
| 8. Okulun ödeneğinden para çalınması | 4 |
| 9. Rüşvet veya komisyon alınması | 3 |
| 10. Bir müteahhit, danışman veya tedarikçiye, hak etmediği halde, yarar sağlanması | 2 |

Bu bulgular Miceli ve Near, 1988; Near ve ark. (2004) ve Near ve ark., (2004) tarafından bulunan sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Near ve ark., (2004) çalışmasında, kişisel çıkar için makamın kullanılması, çalma eylemi içinde kategorilendirilmiştir. Bu doğrultuda bakıldığında, bu araştırmada ortaya çıkan en çok tanık olunan ilk üç yanlış eylem Near ve ark.'nın çalışması ile uygunluk göstermektedir.

Öğretmenlerin Tanık Oldukları Yanlış Eylemleri Bildirme Durumları

Araştırmanın ikinci sorusuna cevap bulmak için 32 öğretmenin ilgili soruya verdikleri cevaplar incelenmiştir (Tablo 5). Tablo 5'e göre

katılımcıların yarısından çoğu (%61), tanık olduğu yanlış eylemi herhangi birine bildirmemiş, bilgi uçurmamıştır. Geriye kalan 4 öğretmen ise bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Durumları

| | n | % |
|--------|----|-----|
| Evet | 11 | 39 |
| Hayır | 17 | 61 |
| Toplam | 28 | 100 |

Anketlerin uygulanması sonrasında, ulaşılabilen öğretmenlere, bu durumun nedeni, informal olarak soruldu. Bu öğretmenler, her ne kadar anketlerin bilimsel çalışmadan başka bir yerde kullanılmayacağını bilseler de gelecekte, verdikleri cevaplardan dolayı, bir biçimde başlarının derde gireceğini düşünerek korktuklarını belirtmişler; bu nedenle, ilgili bölümleri boş bıraktıklarını ifade etmişlerdir. Bazı öğretmenler korkularından, kişisel bilgilere ait bölümü dahi doldurmadığını sözel olarak ifade etmiştir. Bu öğretmenler, yanlış eylemi yapan okul yöneticisinin, bir yerlere güvenerek yanlış yaptığına inandıklarını belirtmiştir. Söz konusu öğretmenlerin tümü, kamu okullarında görev yapan kadrolu devlet memurudur. Buna rağmen öğretmenler, yanlış eylem hakkında bilgi uçurmaktan korkmaktadır. Bunun nedeninin özellikle basında çıkan, Yiğiter (Egitimbirsen, 2010) ve Kaya (Aktifhaber, 2007) gibi, bilgi uçuran öğretmenlerin genelde cezalandırıldığına ilişkin haberlerin de katkısı olduğu düşünülmektedir.

Diğer yandan, Tablo 5'te görülen sonuç, Miceli ve arkadaşlarının (1991) bulguları ile uygunluk göstermektedir. Miceli ve ark. (1991) örgüt içinde düşük pozisyonda olan iş görenlerin yanlış rapor etmediklerini ortaya koymuşlardır. Bu durumu, bu tür kişilerin örgüte bağlılıklarının daha çok dış ödüllere bağlı olduğu ile açıklamışlardır. Onlara göre düşük pozisyonlu kişiler yanlış tanık olduğunda, bu yanlış rapor ettiğinde karşılaşacağı olası cezayı düşünerek, sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Diğer yandan, örgütteki pozisyonu güçlü olan veya yüksek maaş alan bir iş görenin örgüte bağlılığının, bu kişiye, tanık olduğu eylemi rapor etme sorumluluğu verdiğini düşünmektedirler. Türkiye'de de öğretmenler, devlet memuru oldukları için, bürokratik bir sistem olan Milli Eğitim Bakanlığı'nda (MEB) bir değişiklik yapabileme gücünü kendilerinde görememektedirler. Okullarda tanık oldukları bir yanlış eylem hakkında bilgi uçurduklarında, yanlışın düzeltilmeme olasılığı ile bilgi uçurmalarından dolayı cezalandırılma olasılığını düşünmektedirler.

Bilgi Uçurma ve Öğretmenlere Ait Özellikler

Araştırmanın üçüncü sorusuna cevap vermek için öğretmenlerin bilgi uçurmayı tercih etmelerinde cinsiyetin ve kadro durumunun fark yaratıp yaratmadığı, Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin bilgi uçurmayı tercih etmelerinde cinsiyetin etkisi Tablo 6'da görülmektedir. Tablo

6'ya göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu ($U=49.00$) gözlenmektedir. Analiz sonucu incelendiğinde erkek öğretmenlerin sıra ortalamalarının kadın öğretmenlerinkinden yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 6'ya göre cinsiyet öğretmenlerin bilgi uçurma tercihinde etkilidir.

Tablo 6. Cinsiyetin Bilgi Uçurmaya Etkisi Mann-Whitney U Testi Sonucu

| | n (N=28) | Sıra ortalaması | Sıra toplam | U | p |
|--------------|-------------|--------------------|----------------|-------|-------|
| Kadın | 14 | 11.00 | 154.00 | 49.00 | .008* |
| Erkek | 14 | 18.07 | 252.00 | | |

$p<.05$

Alan yazına bakıldığında, bilgi uçurmaya yönelik cinsiyetin etkisinin yalnızca bilgi uçurmanın sonrasında bilgi uçurmanın karşılaşacağı olası misillemenin araştırıldığı çalışmalar bulunmaktadır (Miceli ve ark., 2001; Near ve ark., 2004). Bu nedenle araştırmanın bu bulgusu alan yazın ile karşılaştırma olanağı bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin biri dışında tümü kadrolu olduğundan, öğretmenlerin kadro durumunu sorgulayan bir analiz yapılamamıştır. Ayrıca öğretmenlerin bilgi uçurmayı tercih durumlarına eğitim durumlarının ve kıdem etkisi Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre eğitim durumunun bilgi uçurmada fark yaratmadığı gözlenmiştir. Buna karşın kıdem bilgisi uçurmada etkili olduğu görülmüştür (Tablo 7). Tablo 7'ye göre öğretmenlerin bilgi uçurma tercihlerinde kıdem etkili olmaktadır ($U=13.892$). Analiz sonucu incelendiğinde 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sıra ortalamalarının diğerlerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sıra ortalamalarının da diğerlerine göre en yüksek olduğu gözlenmektedir.

Tablo 7. Kıdem Bilgi Uçurmaya Etkisi Kruskal Wallis Testi Sonucu

| | n (N=28) | Sıra ort. | Sd | X^2 | p |
|-----------|-------------|-----------|----|--------|-------|
| 1-5 yıl | 11 | 10.27 | 3 | 13.892 | .003* |
| 6-10 yıl | 8 | 12.50 | | | |
| 11-13 yıl | 6 | 20.67 | | | |
| 16-25 yıl | 3 | 23.00 | | | |

* $p<.05$

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin kıdemleri arttıkça bilgi uçurmaya daha meyilli oldukları söylenebilir. Buna göre öğretmenler meslekte tecrübe kazandıkça, kendilerini, yanlış eylemler karşısında, bu eylemleri düzeltmek adına, daha fazla sorumlu hissediyor olabilir.

Öğretmenlerin Tercih Ettikleri Bilgi Uçurma Türleri

Araştırmanın dördüncü sorusuna cevap vermek için öğretmenlerin tercih ettikleri bilgi uçurma türlerinin frekans değerlerine bakıldı (Tablo 8). Tablo 8'e göre katılımcıların çoğunun (n=10) resmi olmayan bilgi uçurma biçimini (Müdahale yetkisi olan bir otoriteye, sözlü olarak; Düzeltilebileceğine inandığı birine, sözlü olarak) tercih ettiği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin içe bilgi uçurmada (n=3), Milli Eğitim Müdürlüğü'nde daha üst makamlara bilgi vermeyi tercih ederken, dışa bilgi uçurmada (n=2), velilere bilgi vermeyi tercih ettikleri görülmektedir. Bu bulgular Nayir ve Herzig'in (2012) Türk yöneticilerle yaptıkları araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Tercih Ettikleri Bilgi Uçurma Türleri

| | | n |
|-----------------------|----------------------------------------------------------|---|
| İçe | Okuldaki diğer çalışanlara rapor ettim | 0 |
| | Okulun bağlı olduğu il / ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne | 3 |
| Dışa | Velileri haberdar ettim | 2 |
| | Basına bildirdim | 0 |
| | İnternet üzerinde, sosyal paylaşım sitelerinde bildirdim | 0 |
| Kimliğini açıklayarak | Gerçek adımı kullanarak bildirdim | 0 |
| | Gerçek adımı ve çalıştığım okulu belirterek bildirdim | 1 |
| Kimliğini saklayarak | Takma isim kullanarak bildirdim | 1 |
| | İsimsiz, adresiz biçimde bildirdim | 1 |
| Resmi | Bildirmek için resmi kanalları kullandım | 2 |
| | Bildirirken silsileyi takip ettim | 0 |
| Resmi olmayan | Müdahale yetkisi olan bir otoriteye, sözlü olarak | 6 |
| | Düzeltilebileceğine inandığım birine, sözlü olarak | 4 |

Bilgi Uçurma ile İş Doyumu İlişkisi

Yanlış eyleme tanık olduğu durumda, bu durumu rapor eden, bilgi uçuran öğretmenler ile bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenler arasında iş

doyumunu bakımından bir farklılık olup olmadığına ilişkin veri Tablo 9'da yer almaktadır. Tablo 9'da da görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi sonucuna göre bilgi uçurmada öğretmenler arasında bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre öğretmenlerin bilgi uçurmayı tercih etmelerinde iş doyumunun bir fark yaratmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenlerin iş doyumuna ait sıra ortalamalarının, bilgi uçuranların sıra ortalamalarından yüksek olduğu gözlenmektedir.

Tablo 9. İş Doyumuna Göre Mann-Whitney U Testi Sonucu

| Öğretmen | n (N=22) | Sıra ortalaması | Sıra toplam | U | p |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|-------|------|
| Bilgi uçuran | 8 | 10.50 | 84.00 | 48.00 | .584 |
| Bilgi uçurmayan | 14 | 12.07 | 169.00 | | |

p<.05

Tablo 9'da görülen sonuçlar alan yazın ile tutarlılık göstermektedir. Near ve Miceli (1990; 1995) da iş doyumunu ile bilgi uçurma arasında bir ilişki bulmamıştır. Ancak iş doyumunun bilgi uçurmaya karar vermede etkili olacağını savunarak, bu konuda araştırma yapılmasını önermişlerdir.

Bilgi Uçurma ile Okula Bağlılık İlişkisi

Yanlış eyleme tanık olduğu durumda, bu durumu rapor eden, bilgi uçuran öğretmenler ile bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenlerin çalıştıkları okula bağlılıkları bakımından bir farklılık olup olmadığına ilişkin Mann-Whitney U testi sonucu, Tablo 10'da yer almaktadır. Tablo 10'a göre bilgi uçurmada öğretmenlerin okula bağlılıklarının farklılık yarattığı görülmektedir. Bu sonuca göre, bilgi uçurmayı tercih etmede örgüte bağlılığın hangi boyutunun fark yarattığını bulmak için her boyut için ayrı Mann-Whitney U testi yapıldı. Yapılan testler sonucunda bilgi uçuran ve bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenler arasında normatif bağlılık bakımından anlamlı farklılık (U=40.00, p<.05) bulunmaktadır. Tablo 10'da yer alan sıra ortalamaları incelendiğinde, bilgi uçuran öğretmenlerin normatif bağlılığının bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Okula Bağlılık Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi Sonucu

| | Öğretmen | n | Sıra ortalaması | Sıra toplam | U | p |
|----------------|-----------------|----|-----------------|-------------|-------|-------|
| Bağlılık genel | Bilgi uçuran | 11 | 9.73 | 107.00 | 41.00 | .048* |
| | Bilgi uçurmayan | 14 | 15.57 | 218.00 | | |
| Duygusal | Bilgi uçuran | 11 | 11.32 | 124.50 | 58.50 | .306 |
| | Bilgi uçurmayan | 14 | 14.32 | 200.50 | | |
| Devam | Bilgi uçuran | 11 | 12.09 | 133.00 | 67.00 | .295 |
| | Bilgi uçurmayan | 16 | 15.31 | 245.00 | | |
| Normatif | Bilgi uçuran | 11 | 9.64 | 106.00 | 40.00 | .017* |
| | Bilgi uçurmayan | 16 | 17.00 | 272.00 | | |

*p<.05

Near ve Michelin (1990; 1995) iş görenin iş doyumunun bilgi uçurmaya etkisini tam olarak ortaya koyamamış; ancak ikisi arasında ilişki olduğunu savunmuşlardır. Tablo 10'da görülen sonuca göre iş görenin örgüte bağlılığı bilgi uçurmada farklılık yaratmaktadır. Araştırmanın bulguları ayrıca Vandekerckhove ve Commers'in (2004) iddialarını da destekler niteliktedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı, bilgi uçurmanın örgütü geliştirici bir araç olduğunun anlaşılmasına katkıda bulunarak; kavrama ilişkin özellikle eğitim politikacılarında ve eğitimcilerde farkındalık yaratmaktır. Araştırmaya katılan 164 öğretmenin ancak 32'sinin çalıştığı okulda yanlış eylemlere tanık olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler devlet memuru olmalarına rağmen, tanık oldukları yanlış eylem hakkında bilgi uçurmaktan korkmaları anlamlıdır. Zira söz konusu öğretmenler okullardaki yanlış eylemleri düzeltebileceklerine inanmamaktadır. Ayrıca yanlış haber verdiklerinde yöneticilerin kendilerini teşvik etmek, ödüllendirmek veya korumak bir yana, cezalandıracağını düşünerek korkmaktadırlar. Bu korkunun nedeni, toplumsal hayatın her alanında karşımıza çıkan, yanlış haber verenin 'ispiyoncu' olarak algılanması ve cezalandırılması anlayışı olabilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin en çok tanık oldukları yanlış eylemler; okulun kaynaklarının boşa harcanması; kişisel çıkar için makamın kullanılması; gereksiz veya eksik hizmet alınarak okulun parasının boşa harcanması ile yönetmeliklerin ciddi biçimde ihlal edilmesidir. Söz konusu öğretmen sayısı çok az olmakla birlikte, bu sonuç manidar, ancak yeterli değildir. Bundan sonra yapılacak araştırmaların daha yüksek sayıda örnekleme ulaşması önerilmektedir. Ayrıca, ulaşılabilecek örneklemin tanık olduğu yanlış eylemi tanımlayacağı nitel çalışmaların yapılması da önerilmektedir.

Araştırma sonucunda, kıdem arttıkça bilgi uçuurma düzeyinin de arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Öğretmenler mesleğin ilk yıllarında, deneyim sahibi değildirlir ve mesleğe alışmaya çalışırlar. Bu süreç içinde, görev yaptıkları okullarda hangi eylemin yanlış olduğuna karar veremeyebilirler. Meslekte kıdem artıkça, mesleği daha iyi tanımaya ve tanık oldukları eylemlerin hangilerinin yanlış olduğunu daha iyi ayırt etmeye başlarlar. Bundan dolayı kıdem arttıkça bilgi uçuurmanın da arttığı düşünülebilir. Bu bağlamda, ileride yapılacak bilgi uçuurma araştırmalarında, kıdem ve hatta yaşın etkisinin de araştırılması önerilmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin çoğunun resmi olmayan bilgi uçuurma biçimini tercih ettiği; içe bilgi uçuurmada üst makamlara bilgi verirken, dışa bilgi uçuurmada velilere bilgi vermeyi tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Okullardaki yanlış eylemlerin düzeltilmesi eğitimin kalitesini artıracağından, öğretmenlerin söz konusu yanlışları Milli Eğitim Bakanlığı içindeki birimlere, cezalandırılacaklarından korkmadan bildirmelerini sağlayacak iletişim kanallarının geliştirilmesi önerilmektedir.

Araştırma sonucunda, bilgi uçuuran öğretmenler ile bilgi uçuurmayı tercih etmeyen öğretmenler arasında, iş doyumunu bakımından bir farklılık bulunmamıştır. Ancak bilgi uçuurmayı tercih etmeyen öğretmenlerin iş doyumuna ait sıra ortalamalarının, bilgi uçuuranların sıra ortalamalarından yüksek olduğu gözlenmektedir. Araştırma örneklemini çok küçüktür. Bu bağlamda, bu sonucun da Near ve Miceli'nin (1990; 1995) de önerdiği gibi, daha büyük örnekleme ile araştırılması önerilmektedir.

Araştırmada bilgi uçuuran ve bilgi uçuurmayı tercih etmeyen öğretmenler arasında normatif bağlılık bakımından anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Bilgi uçuuran öğretmenlerin normatif bağlılığının bilgi uçuurmayı tercih etmeyen öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu araştırma bulgusu Near ve Michelin'in (1990; 1995) iddiasını destekler niteliktedir.

Araştırmada kullanılan ölçek öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik bağlılığını ölçmektedir. Oysa öğretmenler mesleğine bağlı olmakla birlikte, çeşitli nedenlerle görev yaptıkları okula bağlı olmayabilir. Bu bağlamda, araştırmanın daha ayrıntılı sonuç vermesi bakımından, öğretmenlerin hem görev yaptıkları okula, hem de genel olarak mesleğine bağlılığının sorgulanması gereği düşünülmektedir. Sonuç olarak bu araştırmanın, nitel boyutu da eklenerek daha büyük bir örnekleme grubu ile yapılması önerilmektedir.

Son olarak, yukarıdaki bulguların ışığında eğitim yöneticilerinin ve eğitime yön veren politikacıların bilgi uçuurma konusunda daha duyarlı olacağı düşünülmektedir. Okullarda görev yapan öğretmenlerin de bilgi uçuurmanın gelişmiş ülkelerde desteklendiğini bilmelerini ve bu bağlamda eğitimin kalitesini artırmada kendilerinin de sorumlu olduklarını anlamaları bakımından önemlidir. Bilgi uçuurma kavramı eğitimciler arasında ve toplumda etraflica anlaşıldığında, eğitimin amacına ulaşmasında, okulların kalitesinin

artırılmasında, eğitimcilerin mesleğine bağlılığının artırılmasında yararlı bir araç olacağı düşünülmektedir. MEB, açıkça tanımlanmış bir bilgi uçurma yönetmeliği hazırladığında, okullarda ortaya çıkan veya çıkması muhtemel yanlışların önüne geçileceği düşünülmektedir. Yönetmeliklerle tanımlanmış bir bilgi uçurma sistemi gerçekleştirildiğinde, hem okul yöneticileri eylemlerinde daha dikkatli olacaklar; hem de eğitimciler okullarına daha fazla sahip çıkma eğiliminde olacaklardır. Açıkça tanımlanmış yanlış eylemlere yönelik bilgi uçurduklarında cezalandırılmayacaklarını bilen eğitimciler, görev yaptıkları eğitim birimlerinde tanık oldukları yanlışları düzeltebileceklerini; böylece eğitim sistemine olumlu etki yapabileceklerini anlayacaklardır. Bunun sonucunda öğretmenlerin okullarda yaşadıkları bürokrasi karşısında hissettikleri yalnızlık ve çaresizliklerinin azalacağı; iş doyumunun ve okullarına bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir. Böylece okulların, dolayısı ile eğitimin etkililiğinin devam, artarak sağlanacaktır. Eğitim sektöründe yapılan bu çalışmanın diğer sektörlerde de yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktifhaber (2007). Müdürü Şikayet Eden Öğretmen Sürüldü. www.aktifhaber.com
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Asian Institute of Management. (2006). *Whistleblowing in the Philippines: Awareness, Attitudes and Structures*. Contract No. 7137453. Hills Governance Center. Retrieved from:
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brabeck, M. M. (1984). Ethical Characteristics of Whistle-blowers. *Journal of Research in Personality*, 18, 41-53.
- Brown, U. J. ve Gaylor, K. P. (n.d). Organizational Commitment in Higher Education. Unpublished manuscript, <http://www.midwestacademy.org/Proceedings> adresinden 06.01.2012 tarihinde indirilmiştir.
- Cameron, K.S. ve Freeman, S.J. (1991). Cultural Congruence, Strength, and Type. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 23-58.
- Cohen, J.R., Pant, L.W., Sharp, D.J. (2001). An Experimentation Of Differences İn Ethical Decision-Making Between Canadian Business Students And Accounting Professionals, *Journal of Business Ethics*, 30, 319-336.
- Dawson, S. (2000). *Whistleblowing: A Broad Definition and Some Issues for Australia*. Working paper by Victoria University of Technology <http://www.bmartin.cc/dissent/documents/Dawson.html> adresinden 06.01.2012 tarihinde indirilmiştir.
- Deshpandé, R. ve Farley, J.U. (2007). Interdisciplinary Research Within a Modified Competing Values Model of Organizational Performance: Results From Brazil. *Journal of Global Marketing*, 20 (2/3) 5-16.
- Dozier, J. B. ve Miceli, M.P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10 (4), 823-836.
- Eğitimbirsen (2010). Milli Eğitimden ilginç savunma istemi. www.ogretmenportali.net.
- Elliston, F. A. (1982). Civil Disobedience and Whistleblowing: A Comparative Appraisal of Two Forms Of Dissent. *Journal of Business Ethics*, 1, 167-177.

- Gökçe, A.T. (2013a). Teachers' Value Orientations as Determinants of Preference For External and Anonymous Whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, (3)4, 163-173.
- Gökçe, A.T. (2013b). Prospective Teachers' Attitudes Toward Whistle-Blowing According to Type of Intelligence. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, (4)4. 11-23.
- Graham, J. W. (1986). Principled Organizational Dissent: A Theoretical Essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-52.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C. and Martinko, M. J. (2003). The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework. *Academy of Management Review*, 28 (1), 107-123.
- Institute of Public Administration Australia. (n.d). *Whistleblowing*. <http://www.ipaa.org.au/>
- Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. (2007). Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of The Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting. *Journal of Business Ethics*, 71(2), 109-124.
- Keenan, J.P. (2002). Comparing Indian and American Managers on Whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14, 79-89.
- Krebsbach, K. (2005). The Long Lonely Battle of David E. Welch. <http://www.americanbanker.com> adresinden 12.01.2011 tarihinde indirilmiştir.
- Lewis, D., Ellis, C., Kyprianou, A. (2001). Whistleblowing at Work: The Results of A Survey of Procedures in Further and Higher Education. *Education And The Law*, 13 (3). 215-225.
- Liyanarachchi, G., Newdick, C. (2009). The Impact Of Moral Reasoning And Retaliation On Whistle-Blowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*, 89, 37-57.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. 06.01.2012 tarihinde Department of Psychology, The University of Western Ontario www.audacityblog.info adresinden indirilmiştir.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate And Perceived Wrongdoing Associated With Whistleblowing Decisions, *Personnel Psychology*, 38(3), 525-544.
- Miceli, M.P. ve Near, J.P. (1988). Individual and Situational Correlates Of Whistle-blowing. *Personnel Psychology*, 41, 267-281.
- Miceli, M. P., M. Rehg, J. P. Near ve Ryan, K. C. (1999). Can Laws Protect Whistle-Blowers? Results Of A Naturally Occurring Field Experiment. *Work and Occupations*, 26, 129-151.
- Miceli, M. P., Near, J. P. ve Schwenk, C. R. (1991). Who blows the Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review*, 45 (1), 113-130.
- Miceli, M. P., Near, J. P. (1994). Relationships Among Value Congruence, Perceived Victimization, And Retaliation Against Whistleblowers: The Case Of Internal Auditors. *J. Management*, 20, 773-794.
- Miceli, M. P., M. Rehg, J. P. Near ve Ryan, K. C. (1999). Can Laws Protect Whistle-Blowers? Results of a Naturally Occurring Field Experiment. *Work and Occupations*, 26, 129-151.
- Miceli, M. P. Scotter, J. R. V., Near, J.P., ve Rehg, M.T. (2001). *Individual Differences and Whistle-blowing*. Academy of Management Proceedings. PNP: C:1-6.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (2002). What Makes Whistle-Blowers Effective: Three Field Studies. *Human Relations*, 55: 455-479.
- Miethe, T. D. ve Rothschild, J. (1994). Whistleblowing and the Control Of Organizational Misconduct. *Sociological Inquiry*, 64, 322-347.
- Mueller, C.W., Wallace, J.E. ve Price, J.L. (1992). Employee Commitment Resolving Some Issues. *Work and Occupations*, 3.
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (1977). <http://www.psych.umn.edu> adresinden 12.01.2012 tarihinde indirilmiştir.
- Nayir, D. Z., Herzig, H. (2012). Value Orientations As Determinants Of Preference For External And Anonymous Whistleblowing. *J Bus Ethics*, 107, 197-213.

- Near, J.P. ve Miceli, M.P. (1985). Organizational dissidence: The case of Whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1, 1-16
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1987). Whistleblowers in Organizations: Dissidents or reformers? *Research in Organizational Behavior*, 9, 321-68.
- Near, J. P., Dworkin, T. M., Miceli, M.P. (1993). Explaining the Whistleblowing Process: Suggestions from power theory and justice theory. *Organization Science*, 4 (3).
- Near, J. P., ve Miceli, M. P. (1995). Effective Whistle-blowing. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 20(3), 679-708.
- Near, J. P., ve Miceli, M. P. (1990). *When whistleblowing succeeds: Predictors of effective whistle-blowing*. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, San Francisco.
- Near, J.P., Rehg, M.T., Scotter, J.R.V., Miceli, M.P. (2004). Does Type of Wrongdoing Affect The Whistleblowing Process? *Business Ethics Quarterly*, 14 (2), 219-242.
- Ohnishi, K., Hayama, Y., Asai, A. ve Kosugi, S. (2008). The Process of Whistleblowing in A Japanese Psychiatric Hospital. *Nursing Ethics*, 15, 5.
- Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation And Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, And The U.K. *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.
- Rehg, M.T., Miceli, M.P., Near, J.P., Scotter J.R.V. (2008). Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science*, 19, 2, 221-240.
- Rhodes, R, Strain JJ. (2004) Whistleblowing in Academic Medicine. *J Med Ethics*, 30, 35-39
- Spector P.E. (1982). Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Tavakoli, A. A., Keenan, J.P., Crnjak-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.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M.S.R. (2004). Whistle-blowing and Rational loyalty. *Journal of Business Ethics*, 53, 225-233.
- Vinten, G. (1996). Whistleblowing in the Health-Related Professions. *The Indian Journal of Medical Ethics*.
- 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, 25-41.