

Türkiye Eğitim Dergisi

(2020) Cilt 5, Sayı 1, s. 17-29

Öğretmenlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma): Bir Fenomenoloji Çalışması¹

Muhammet İbrahim AKYÜREK*

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin görüşlerinden yararlanarak, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı gösterebilme durumlarını anlamak ve öğretmenleri bilgi uçurma davranışında bulunmasını engelleyen faktörleri inceleyip birtakım öneriler geliştirmektir. Bu çalışma nitel araştırma yöntemini esas alan, olgubilim (fenomenoloji) araştırmasıdır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Ankara’da bulunan ilkokullarda görev yapan 2 İngilizce, 1 özel eğitim, 1 rehber öğretmen, 1 okul öncesi öğretmeninden oluşan toplam 5 branş ve 17 sınıf öğretmeninden oluşan 22 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kritik durum örnekleme olarak nitelendirilen örneklem türü yardımıyla belirlenmiştir. Araştırma aracının geliştirilmesinde öncelikle; “Whistleblowing nedir ve neden gerçekleştirilir ya da gerçekleştirilmez?” sorusuna cevap aramak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra üç alan uzmanı tarafından incelenmiştir. Bunlara bağlı olarak araştırmada kullanılacak olan veri toplama aracı geliştirilmiştir. Bu çalışmada, “görüşme-standartlaştırılmış açık uçlu görüşme” tarzı kullanılmıştır. Görüşme tekniği kullanılarak verilere ulaşılmış bu araştırmada verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; okullarımızda birtakım etik dışı ve yasal olmayan durumların yaşandığı, bunların çoğunlukla açığa çıkarıldığı ve gerekli önlemlerin alındığına ulaşılmıştır. Ayrıca, karşılaşılan etik ve yasal olmayan davranışların yetkililerle paylaşılmasının önünde birtakım engellerin olduğu görülmüştür. Bu engelleri var eden algıların ortadan kaldırılması ancak uygulamadaki tavırlarla mümkün olabilir. Bu yüzden, bu gibi olumsuz davranışların paylaşılmasının önünü açıcı tavırların sergilenmesi ve olumlu atmosferin sağlanmasıyla örgütsel gelişime katkıda bulunulabilir.

Anahtar Kelimeler

Bilgi uçurma
Bilgi uçuran
Öğretmen

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 19.02.2020

Kabul Tarihi: 24.04.2020

Elektronik Yayım Tarihi: 01.06.2020

DOI: 11..11111/ted.xx

¹ Bu çalışma, II. Uluslararası Çağdaş Eğitim Araştırmaları Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

* Dr., MEB, i_akyurek56@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9122-471X

Whistleblowing (Knowledge) in Teachers: A Phenomenology Study¹

Muhammet İbrahim AKYÜREK*

Abstract

The purpose of this research is to understand the situations in which teachers can show whistleblowing behaviors, and to develop some suggestions by examining the factors that prevent teachers from whistleblowing. This study is a phenomenology research based on the qualitative research method. The study group of the research consists of 22 participants consisting of 2 English, 1 special education, 1 guidance teacher, 1 pre-school teacher, 5 branches and 17 classroom teachers working in primary schools in Ankara in the 2016-2017 academic year. The teachers participating in the study were determined with the help of the sampling type, which is considered as critical case sampling, which is one of the purposeful sampling methods. In developing the research tool, first of all; "What is whistleblowing and why is it performed or not?" to search for answers to the question, a literature review was conducted. It was then examined by three field experts. Accordingly, the data collection tool to be used in the research has been developed. In this study, "interview-standardized open-ended interview" style was used. In this research, descriptive analysis technique was used to analyze the data. As a result of the research; It has been reached that some unethical and illegal situations are experienced in our schools, these are mostly exposed and necessary measures are taken. In addition, it was observed that there are some obstacles to sharing the ethical and illegal behaviors encountered with the authorities. Elimination of the perceptions that create these barriers is only possible with attitudes in practice. Therefore, organizational development can be contributed by displaying attitudes that open the way for sharing such negative behaviors and providing a positive atmosphere.

Keywords

Whistleblowing
Whistleblower
Teacher

About Article

Sending Date: 19.02.2020
Acceptance Date: 24.04.2020
Electronic Issue Date: 01.06.2020

DOI: 11..11111/ted.xx

¹ This study was presented as an oral presentation at the "2nd International Congress of Contemporary Education Research

* Dr., MEB, i_akyurek56@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9122-471X

GİRİŞ

Problem Durumu

Türkçe alanyazında; whistleblowing kavramının büyük oranda “bilgi uçurma” (Aydın, 2003; Celep ve Konaklı, 2012; Toker Gökçe, 2014a, 2014b; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015); “bilgi ifşası” (Uyar ve Yelgen, 2015), “olumsuz durumları ifşa etme” (Demirtaş, 2014); ‘açığa çıkarma’ (Özaslan ve Ünal, 2016) olarak dilimize çevrildiği ya da doğrudan kavramın İngilizce orijinalinin (Çiğdem, 2013) kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmada ise kavram “bilgi uçurma” şekliyle açıklanmaya çalışılmıştır.

Günümüzde hızla değişen ve gelişmekte olan bilgi ve iletişim teknolojileri örgütlerde insan kaynakları yönetimini önemli bir şekilde etkilemektedir. Çünkü, bu hızlı değişimler insanı bir biçimde etkilemektedir; dolayısıyla etkilenen çeşitli özelliklere sahip bu insanlar örgütlerde yer almaktadır. Bu da yönetsel açıdan farklı yönetim stratejileriyle hareket edilmesini gerektirmektedir. Yönetimin farklı yönetim stratejileri izlemesi gereken durumlardan biri “bilgi uçurma (whistleblowing)” davranışı ile “bilgi uçuran (whistleblower)”lardır. Gelişmiş toplumlarda iş etiğinin yönetim uygulamalarında önemli bir yer edindiği görülmektedir. Bu çerçevede örgütlerde etik/yasal olmayan durumların etkin bir biçimde takip edilip, olumsuzluklara yol açmasının engellenmesi için bu gibi durumların açığa çıkarılması gibi bazı teknikler geliştirilmiştir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017).

Tarihin en büyük muhasebe sorunsalının yaşandığı Enron’da, 2001 yılında şirket çalışanlarından Sharon Watkins’in ve yine Wordcom şirketi başkan yardımcısı Cynthia Cooper’un kendi çalıştıkları şirkette yaşanan muhasebe hilelerini açığa çıkarmasının ardından “*whistleblowing*”, popüler bir kavram olarak çok sık kullanılmaya başlandı. Whistleblowing konusu, akademik literatürde de ciddi olarak araştırılmaya başlandı (Aktan, 2006).

Whistleblowing, örgütteki bilgilere ulaşabilme hakkına sahip bir kişi tarafından bir zorunluluk olmamasına rağmen isteyerek, örgüt dışında yer alan ve haksızlığı düzeltebilecek yetkiye sahip bir kişi/kuruma, örgüt kapsamında gerçekleşen gerçek/tahmin edilen bir haksızlık ya da önemli sayılabilecek bir hukuka aykırılık ile ilgili resmiyete geçirilecek bir açığa çıkarma (bilgi uçurma) davranışında bulunmasıdır (Jubb, 1999). Near ve Miceli (1985) ise kavramı, örgütte çalışmakta olan ya da çalışmış olan üyelerin, işverenlerinin denetimi altında meydana gelen etik olmayan ve yasadışı uygulamaları, bu konulara etki edebilecek yetkinlikteki kişi/kurumlara bildirmesi şeklinde tanımlamışlardır. Whistleblowing, örgüt içerisinde etik olmayan bazı davranışların, örgüt üyeleri tarafından açığa çıkarılması davranışı olarak tanımlanabilir (King, 1999).

Whistleblowing, örgüt içerisindeki yanlış ve kötü davranışlar ile eylemlerin açığa çıkarılması olgusudur. Whistleblowing, ahlaki bir davranıştır. Fakat uygulamada bazen bu etik davranış, birçok negatif anlam yüklü sözcüklerle ifade edilmeye çalışılmaktadır. Örneğin; Türkçe’de kullanılan “gammazlama, ispiyonculuk, ajanlık, jurnalcılık” gibi sözcükler bunlardan bir kısmıdır (Aktan, 2006). Etik dışı davranışların açığa çıkarılması, susmak yerine ıslık çalarak örgütteki etik ya da yasa dışı durumlara boyun eğmemek ve bu yanlış durumu engellemeye çalışmaktır. Dolayısıyla bu davranış, yapılması gereken insani bir davranıştır. İyi niyetle yapılan açığa çıkarma davranışını gerçekleştiren kişileri kötü algılayıp etiketlemek kesinlikle yanlış olur (Bouville, 2008). Çünkü, bu durumu ortaya

çıkarıcı kişi örgütsel verimlilik ve gelişime önemli bir katkıda bulunur (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017).

Whistleblower, halkın sağlığını, güvenliğini ve özgürlüğünü tehlikeye atan, yasal olmayan ve israfa sebebiyet veren yönetim faaliyetlerini durdurmak ve önlem almak amacıyla ifşa eden kurum çalışanlarıdır. Kurum içi yozlaşmanın üst düzeyde olduğu durumlarda, ifşada bulunma vicdanına ve cesaretine sahip bu kişiler, genellikle, kurum içindeki amirleri ve arkadaşları tarafından "istenmeyen adam" olarak ilan edilmekte ve bir şekilde kurumdaki uzaklaştırılmaya çalışılmaktadırlar (Şen, 2010).

Whistleblower, etik sorunun çözümü konusunda kurumsal imkânların tükendiği yerde son çare olarak, kendisine yasaları ve etik değerleri temel alarak, ortak adalet anlayışını gerçekleştirmek amacıyla, kurumdaki sorunu açığa çıkarır. Bu yola ancak kurum içerisinde sonuç getirecek tüm hukuki yollar denenip tüketildikten sonra, son çare olarak başvurulur. Whistleblower bu eylemiyle, var olan kurumsal yapının temel ilkelerine veya kurumsal sözleşmeye doğrudan bir itirazda bulunmamaktadır. Bunun tersine whistleblower, bu temel ilkelerin ve sözleşmenin çiğnenmesinden duyduğu kaygıyı dile getirmek için bu yola başvurur. Dolayısıyla, whistleblowing kurumsal gizliliğe aykırı ama meşru bir eylemdir (Yılmaz, 2010). "Whistleblower" sayesinde, kamuda birçok etik olmayan faaliyet, hile, savurganlık ve suiistimaller ortaya çıkarılmakta ve kişisel çıkarlar hesabına yazılacak oldukça büyük miktardaki servetler tekrar devlet hazinesine döndürülebilmekte ya da baştan engellenebilmektedir. Örneğin; Amerika'da 1986-1994 arasında 'whistleblower'lar dolayısıyla 1,8 milyar A.B.D. Doları, A.B.D. Hazinesi' ne geri dönmüştür (Yüksel, 2005).

Whistleblowing ile ilgili yapılan araştırmalarda, bilgi uçurma faaliyetlerini etkileme durumu olan beş temel faktöre değinilmiştir (Hassink, Vries ve Bolle, 2007): *Kültürel/etik faktörler*; belli bir kültüre sahip olan kişilerin whistleblowing'e dönük algılamaları arasında bir farkın olabileceği, aynı zamanda yapılan çalışmaların da bu fikri desteklediği görülmektedir. Örneğin; Asya ülkelerindeki çalışanlar (Çin ve Japonya gibi), Batılılara göre (Amerika gibi) daha fazla whistleblowing davranışı sergilemektedirler. Aslında bu görüş, ortaklaşa yaşam kültürünün yaşandığı yerlerde bireyci kültürler göre daha çok whistleblowing davranışlarında bulunulduğunu göstermektedir. *Misilleme*; bir birey, etik olmayan bir davranışı açığa çıkardığında olumsuz sonuçlarla karşılaşacağına (sert bir ceza gibi) inanırsa whistleblowing davranışında bulunmaktan vazgecektir. *Psikolojik faktörler*; örgütsel ve içten bağlılık kavramları bu etmenler arasındadır. Örneğin; kurumuna içten bağlı bir çalışan, bu durum avantaj oluşturduğu sürece, örgütte yaşanan etik olmayan uygulamaları daha çok bildirecektir. *Yapısal faktörler*; whistleblowing'e ilişkin politika ve yasal düzenlemeleri içerir. Bir örgüt, whistleblowing'i teşvik edici politikalarla hareket ettiği sürece, bir çalışan daha fazla whistleblowing davranışı sergilemektedir. Aksi halde ise çalışanın whistleblowing'de bulunma olasılığı daha düşüktür. *Yanlış/etik dışı uygulamaların türü*; whistleblowing, yanlış/etik dışı uygulamaların türüne göre değişiklik göstermektedir.

Türkiye'de bilgi uçurma davranışı üzerine araştırmalar yapılmış olmasına rağmen, öğretmenlerin bakış açısıyla değerlendirme yapan kapsamlı bir araştırma bulunmamaktadır. Oysaki öğretmenlerin korkmadan bilgi uçurma davranışı gösterebilmeleri, eğitim sisteminin daha fazla geliştirilebilmesi için önemli bir etkililik mekanizması olabilir. Bunun sağlanmasının yolu da, teşvik edici ve engellemeyici bir yönetsel erkin varlığıyla mümkün olabilir. Bu şekilde, okullarda hem bireysel hem de örgütsel gelişim ve değişimler

yaşanabilir. Ayrıca bilgi uçurma yoluyla okullarda etik olmayan ve yasa dışı olayların önüne geçilerek etik okulların oluşturulmasına fırsat ve imkânlar yaratılabilir. Bu nedenle araştırmannın, eğitim kurumlarına ve eğitim bilimleri alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Amaç

Bu araştırmannın amacı, öğretmenlerin görüşlerinden yararlanarak, öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı gösterebilme durumlarını anlamak ve öğretmenleri bilgi uçurma davranışında bulunmasını engelleyen faktörleri inceleyip birtakım öneriler geliştirmektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Bugüne kadar çalışmış olduğunuz herhangi bir kurumda;

1. “Etik dışı veya yasal olmayan bir davranışa (yanlış ve olumsuz bir uygulamaya)” şahit oldunuz mu? Şahit olduysanız ne tür bir davranıştır?

2. Şahit olduğunuz bu davranışı yetkililerle paylaştınız mı? Paylaştığınızda yetkililerin olumlu ya da olumsuz nasıl bir tepkisi oldu?

3. Bu tür davranışları şikâyet etmediyseniz niçin etmediniz? (Sizi şikâyet etmekten alıkoyan faktörler nelerdir?)

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nitel araştırma yöntemini esas alan, olgubilim (fenomenoloji) araştırmasıdır. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgular yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Bu olgularla günlük yaşantıda çeşitli biçimlerde karşılaşılabilir. Ancak bu tanışıklık, olguların tam olarak anlaşıldığı anlamına gelmez. Bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim uygun bir araştırma zemini hazırlar. Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Nitel araştırmalarda elde edilen sonuçlar evrene genellenememekle birlikte, elde edilen sonuçlar, konuya ilişkin bir bakış açısı sağlaması bakımından önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016; Karasar, 2015).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Ankara’da bulunan ilkokullarda görev yapan 2 İngilizce, 1 özel eğitim, 1 rehber öğretmen, 1 okul öncesi öğretmeninden oluşan toplam 5 branş ve 17 sınıf öğretmeninden oluşan 22 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kritik durum örnekleme olarak nitelendirilen örneklem türü yardımıyla belirlenmiştir. Patton (1987)’a göre, olasılık temelli örnekleme temsiliyeti sağlama yoluyla evrene geçerli

genellemeler yapma konusunda önemli yararlar sağlarken, amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vermektedir. Patton (1987)'a göre amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri de "kritik durum örnekleme"dir. Kritik durum örneklemesinde, kritik bir durum veya durumların varlığına işaret eden en önemli gösterge; "bu, burada oluyorsa, başka benzer durumlarda kesinlikle olur" ya da tam tersine "bu, burada olmuyorsa, başka benzer durumlarda kesinlikle olmaz" şeklinde bir ifadededir. Bu durumun başka bir göstergesi "bu grup belirli bir problemle karşılaşıyorsa, diğer bütün gruplar kesinlikle bu problemle karşı karşıya kalır" şeklinde bir yargının varlığı veya yokluğudur. Diğer taraftan bir veya birkaç kritik durumun çalışılması, benzer bütün durumlara ilişkin belirli genellemelerin yapılmasına olanak vermez. Buna rağmen araştırma sonucunda elde edilen veriye dayalı sonuçların zenginliği ve inandırıcılığı sınırlı ölçüde genellemeler yapılmasını olanaklı kılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ankara'da bulunan ilkokullarda farklı branşlarda görev yapan 22 öğretmenin örnekleme oluşturması kritik durumu örnekleme yapmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırma aracının geliştirilmesinde öncelikle; "Whistleblowing nedir ve neden gerçekleştirilir ya da gerçekleştirilmez?" sorusuna cevap aramak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra üç alan uzmanı tarafından incelenmiştir. Bunlara bağlı olarak araştırmada kullanılacak olan veri toplama aracı geliştirilmiştir.

Bu çalışmada, "görüşme-standartlaştırılmış açık uçlu görüşme" tarzı kullanılmıştır. Patton (1987)'a göre görüşmenin amacı, bir bireyin iç dünyasına girmek ve onun bakış açısını anlamaktır. Görüşme yoluyla, deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar ve zihinsel algılar ve tepkiler gibi gözlenemeyen şeyler anlamaya çalışılır. Bu süreçte, sorulara, karşı tarafın rahat, dürüst ve doğru bir şekilde tepkide bulunmasını sağlamak görüşmecinin görevidir. Patton (1987)'a göre görüşme yaklaşımlarından biri de "standartlaştırılmış açık uçlu görüşme tarzı"dır. Patton (1987)'a göre bu yaklaşım, "dikkatlice yazılmış ve belirli bir sıraya konmuş bir dizi sorudan oluşur ve her görüşülen bireye bu sorular aynı tarzda ve sırada sorulur". Bu yaklaşım, bazı insanlardan daha yoğun ve çok, bazı insanlardan ise daha az sistematik ve yüzeysel bilgi edinilmesine yol açabilecek olan *görüşmeci yanlılığını veya öznelliğini* azaltır. Standartlaştırılmış açık uçlu görüşme, bir araştırmanın başkaları tarafından tekrar edilmesi olasılığını önemli ölçüde artırır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Ankara'da bulunan ilkokullarda görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerinden oluşan 22 öğretmenden ortalama bir saatlik yüz yüze görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Yapılan görüşmelerdeki açık uçlu sorulara öğretmenler tarafından verilen cevaplar sözlü olarak alınıp, ses kaydı olmadan yazılı olarak kaydedilmiştir. Araştırmada veri kaybına yol açmaması adına, öğretmenlerin her söylediği yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Veriler, 2016-2017 eğitim-öğretim yılı mart ayı içerisinde toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Görüşme tekniği kullanılarak verilere ulaşılmış bu araştırmada verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu yaklaşım göre, veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak da sunulabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmada, veriler görüşme süreçlerinde kullanılan araştırma soruları dikkate alınarak sunulmuştur.

Nitel araştırma yöntemlerinde geçerlik kavramı araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu haliyle ve olabildiğince tarafsız gözlemesi anlamına gelmektedir. Toplanan verilerin ayrıntılı olarak rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması nitel bir araştırmada geçerliğin önemli ölçütleri arasında yer almaktadır. İç geçerliği/inandırıcılığı sağlama konusunda araştırmacılardan hem veri toplama süreçlerinde hem de verilerin analizi ve yorumlanması süreçlerinde tutarlı olması ve bu tutarlılığın nasıl sağlandığı konusunda açıklama yapması beklenmektedir. Betimsel türden bir analizin kullanıldığı bir araştırmada, görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlardan yola çıkarak sonuçları açıklamak geçerlik için önemli olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Katılımcıların görüşleri incelenirken kullandıkları sözcük, cümle ve kavramlardan yola çıkılarak özellikle kendi ifadelerinde yer verdikleri kavramların kullanılmasına özen gösterilmiştir. Araştırmada inandırıcılığı sağlamak ve öğretmen görüşlerini daha açık bir biçimde yansıtabilmek amacıyla doğrudan alıntılara da yer verilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmen görüşleri arasındaki benzerlikler ve farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Sonrasında ise, ortaya çıkan bulgular yorumlanarak sorunlar incelenmiştir. Ayrıca, katılımcıların gerçek ismi yerine takma isimler kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Ankara'da bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmen görüşlerine göre "etik veya yasal olmayan davranışlara şahit olma ve whistleblowing davranışında bulunma" durumları aşağıda yer almaktadır. Bu aşamada her bir soru ve buna ilişkin görüşler açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Katılımcılardan A'nın görüşü: *"Evet, şahit oldum. Mesleğimin ilk yıllarımda görev yaptığım köyde, 3.sınıf erkek öğrencilerin açık ve boş bir alanda birbirlerine taciz ettiğine şahit oldum. Evet, paylaştım. İlk önce okul müdürüne söyledim; bunların yörede doğal olduğunu söyledi. Daha sonra müfettişe söyledim; gerekenin yapılacağını belirtti. Daha sonra bir gün okula gelen bir yazıda okula düşük bir not verildiğinden okul müdürü beni uyardı."* Taciz davranışıyla karşılaşılması ve bunun bildirilmesi yoluna gidilerek whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Fakat olumsuz bir tepki ile karşılaşmıştır. Toker Gökçe ve Oğuz (2015) tarafından yapılan araştırma, "öğretmenlerin cinsel taciz vb olaylara tanık olduklarında, bilgi uçurabildikleri" sonucu ile bu bulguyu desteklemektedir.

Katılımcılardan B'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Spastik engelli bir öğrencimi annesi sürekli ısırtıyordu. Evet, paylaştım. Sosyal hizmetler kurumuna bildirdim; veliye gerekli uyarılarda bulunularak, tekrar etmesi halinde işlem yapılacağı söylendi."* Fiziksel şiddet davranışına şahit

olunması dolayısıyla, gerekli birimlere whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Bunun sonucunda, birtakım uyarılarda bulunulmuştur.

Katılımcılardan C'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. 5.sınıftaki bir kız öğrencim, 30-35 yaşlarındaki biri tarafından sözlü taciz ediliyordu. Evet, paylaştım. Tacize uğrayan öğrencimle ilgili okula polis çağırdık, ders çıkışı takip edilerek şahıs gözaltına alındı."* Sözlü taciz davranışıyla karşılaşılması ve bunun bildirilmesi yoluna gidilerek whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Bu duruma karşı gerekli girişimlerin başlatılması yoluyla olumlu bir tepkide bulunulmuştur.

Katılımcılardan D'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Görevlendirme çalıştığım bir okulda, müdür yardımcısının gereksiz yere fevri ve çok sinirli davranışları vardı; kendisi bazı öğretmenlere görünüşte dost canlısı olsa da, arkalarından onlara kızgınlığını dile getirmekte hatta öğretmenler odasının kapısını yumruklamaktaydı. Hayır, paylaşmadım. Bir üst yönetimin benim rahatsız olduğum bu davranışı, çok ciddiye alacağını düşünmedim."* Yönetimin sert ve gereksiz tavırlarıyla karşılaşılmasına rağmen, whistleblowing davranışında bulunulmamıştır. Çünkü, ciddiye alınmayacağı düşünülmüştür.

Katılımcılardan E'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Teknoloji öğretmenin dersine girdiği 2.sınıf çocuklarına cinsel tacizde bulunduğunu duydum. Evet, paylaştım. Ailelerine söyledim; müfettişler gelip işlem başlattılar. İdareye söylememiştim, çünkü idareye güvenmiyordum; zaten sonrasında bana, veliye şimdilik hiç söylemeseydin denilmişti."* Cinsel taciz olayıyla karşılaştığı ve bunun ilgili birimlere iletildiği görülmüştür. Gerekli işlemler başlatılmasına rağmen, yönetimin öğretmenden bunu ifşa etmemesine dönük uyarısı bulunmaktadır. Bu da, olumsuzlukları beraberinde getirebilir.

Katılımcılardan F'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Okulumdaki öğretmenler iki gruba ayrılmış; aralarında dargınlıklar ve sözlü tartışmalar başlamıştı. Evet, paylaştım. Yönetimle paylaştım; onlar da gruplara taraflı yaklaşıyordu."* Okulda görülen ayrışmalar ve olumsuz diyaloglar dolayısıyla whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Fakat taraflı bir tepki ile karşılaşmıştır.

Katılımcılardan G'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Bir öğretmenin başka bir öğretmene mesai saatleri içinde hakaret edip dövmek için üzerine yürümesi. Hayır, paylaşmadım. Adalet sistemine inanmadığım, adaletin kişiye göre değişebildiğini gördüğüm için."* Şiddet davranışıyla karşılaşılması ve bunun bildirilmemesi yoluna gidilmiştir. Çünkü, adil bir tavır sergileneceğine inanılmamıştır.

Katılımcılardan H'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Kulüp çalışmalarında spor kulübünde beden eğitimi öğretmeni ile birlikte çalışıyordum. Beden eğitimi öğretmeni, gereksiz yere malzemeler alıyordu. Alınacak malzemelerde benim de imzam gerekiyordu, dayanamayarak tartıştım ve makbuzları artık imzalamadım. Hayır, paylaşmadım. Öğretmenlik kalitesini sorgulamanın bana düşmediğini düşündüm."* Etik ve yasal olmayan durumların yaşandığına şahitlik edilmiştir. Fakat bunun açığa çıkarılmaması yoluna gidilmiştir. Öğretmenliğin sorgulanmaması gibi bir duygu durumuna girilerek, yapılması gereken yapılmamıştır.

Katılımcılardan I'nın görüşü: *"Evet, şahit oldum. Köyde çalışırken, dört bayan arkadaş lojmanda kalıyorduk. Bir gece 5-6 kişilik bir grup ortaokul öğrencisi evimizi taşladı. Evet, paylaştım. Muhtar, müdür ve jandarmaya haber vermiştik. Muhtar, 'sizin yetiştirdiğiniz çocuklar' diye yanıt vermişti. Müdür, velilerine durumu ilettiler. Jandarma de düzenli aralıklarla okul çevresinde bulundu."* Öğretmenlere dönük fiziksel tepki durumuyla karşılaşmıştır. Bunun sonucunda,

whistleblowing davranışında bulunulmuştur. İlgili birimlerce gerekli önlemler alınmaya çalışılmasına rağmen, muhtar tarafından olumsuz bir tepki ile karşılaşılmıştır.

Katılımcılardan İ'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Nöbetim sırasında, okul bahçesine giren bir gencin saldırısına uğradım. Evet, paylaştım. Okul müdür yardımcısı, derhal polisi aradı ve gereken tüm işlemleri yaptı. O gün okul müdürümüz yoktu. Olayı öğrendiğinde doğal bir şeymiş gibi karşıladı. İnsan durumu öğrenince, öğretmenini en azından bir telefonla arar. İlgisiz biriydi. Çok üzülmiştim."* Öğretmene dönük fiziksel bir şiddet durumu söz konusudur. Bunun açığa çıkarılması sağlanmıştır. Fakat okul müdürünün ilgisiz tavrı, öğretmende hayal kırıklığına yol açmıştır.

Katılımcılardan J'nin görüşü: *"Hayır, şahit olmadım. Çalıştığım kurumlarda etik dışı bir davranışa rastlamadım, ama başka iş yerlerindeki arkadaşlarımın yaşadığını duydum."* Etik ve yasal olmayan bir davranışa şahitlik edilmemesi söz konusudur.

Katılımcılardan K'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Müdürümüzün yanlı davranışları beni çok rahatsız etmişti; taraf tutması ve bana zorla iş yaptırması, tehdit etmesi. Evet, paylaştım. İlçe milli eğitim müdürüne şikâyetimi ilettim, gayet olumlu yaklaştı; müdürü çağırıp uyarıda bulundu ve benden özür dilemesini sağladı."* Okul müdürünün taraflı davranması söz konusu olup, whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Bunun sonucunda, okul müdürüne dönük gerekli uyarılarda bulunulmuştur.

Katılımcılardan L'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Çalıştığım bir dağ köyünde okul müdürü kişisel kurallar koyar ve tüm öğretmenlerin de bu kurallara uymasını isterdi. Kişisel ilişkilerine göre ödül ve ceza uygulamaları ile karşılaştık. Köyde lojmanda kalırdık. Müdür, gece gündüz demeden bayan erkek dinlemeden kapılara dayanır ve mesai saatleri dışında da bizleri oldukça rahatsız ederdi. Evet, paylaştım. Müdürün kişiliğinden ve yaptıklarından bunaldığımız ve onunla çalışmak istemediğimiz için tüm öğretmenler toplu halde İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne şikayette bulunduk. Yapılan soruşturma ile müdürün görev yeri değiştirildi."* Okul müdürünün, ilişki durumlarına göre muamelede bulunması ve kendine özel kurallar koyması söz konusudur. Bunun ifşa edilmesi yoluna gidilmiştir. Sonuç olarak, gerekli idari yaptırım uygulanmıştır.

Katılımcılardan M'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Öğretmenimin babası, hem anneye hem de öğrencime şiddet uyguluyordu. Evet, paylaştım. Yönetimle paylaştım; onlar da sadece tutanak tutup olayı takip etme kararı verdiler."* Bir babanın anne ve çocuğuna şiddet uyguladığıyla karşılaşılmaması söz konusu olup, gerekli bildirimlerde bulunulmuş. Fakat sadece uyarılma yoluna gidilmiştir.

Katılımcılardan N'nin görüşü: *"Evet, şahit oldum. Mesleğe ilk başladığımda çalıştığım bir köyde her ay müfettişler teftiş amaçlı okula gelirlerdi. Yine geldikleri bir ay derse giren öğretmen arkadaşı dersinden çağırıp kendilerine salata yapmalarını söylediklerini biliyorum Hayır, paylaşmadım. Nasıl olsa onlara bir şey olmaz diye düşündüm; sonuçta onlar müfettiş ya!"* Müfettişlerce, öğretmenlerin asli görevlerinden alınarak özel işler için kullanılması söz konusudur. Fakat bunun, müfettişlere bir şey olmaz anlayışı ile yetkililerle paylaşılmaması yoluna gidilmiştir.

Katılımcılardan O'nun görüşü: *"Evet, şahit oldum. Yönetim tarafından gerçekleştirilen adam kayırma davranışları ve yasal olmayan maddi konular vardı. Hayır, paylaşmadım. Şikayet edecek kadar elimde belge olmuş olsaydı, alacağım (beklediğim) olumsuz tepkiyi düşünmem şikayette bulunurdum."* Kurumda etik ve yasal olmayan birtakım durumlarla karşılaşılmıştır. Bunların paylaşılması gerektiği düşünülmüş, fakat delil yetersizliğinden paylaşılammıştır.

Katılımcılardan P'nin görüşü: *“Evet, şahit oldum. Ehliyet sınavımı yapacak olan okul müdürümdü. Aynı haftalarda açık öğretim ortaokul sınavında da ben gözetmenlik yapacaktım. Açık öğretim sınavına girecek bir kişiye kopya vermeme söyledim; aksi takdirde asla ehliyet alamayacağımı söyleyerek tehdit etti. Sınavda da o kişiye denk geldim ve müdür parmağıyla o kişiyi bana gösterdi, ben de dört soru göstermiştim. Hayır, paylaşmadım. Mesleğimin ilk senesinde işleyişe hâkim olmamakla beraber, çok aşırı korkuyordum; çünkü herkesin içinde çok aşağılayıp çok bağıırıyordu. Sanırım bu koşullar altında, kimsem yokken daha fazla şeyler olabilir diye endişelenmişim.”* Direktif ve baskı sonucunda etik olmayan bir davranışta bulunulmuş. Fakat öğretmen, kendini yalnız hissetmesinden dolayı bu olumsuzlukları açığa çıkarmamıştır.

Katılımcılardan R'nin görüşü: *“Evet, şahit oldum. Yönetim tarafından; 1.sınıf öğrenci dağılımları adil olmuyor ve mazeret izni konusunda öğretmenlere farklı davranılıyordu yani genel olarak, adam kayırma söz konusuydu. Hayır, paylaşmadım. Amirlerimle geliştirdiğim olumlu ilişkilerimin zarar görmesini istemedim.”* Yöneticilerin adil olmayan tavırları ile karşılaşılması söz konusudur. Fakat ilişkilere zarar gelir endişesiyle yetkililerle paylaşılmaması yoluna gidilmiştir.

Katılımcılardan S'nin görüşü: *“Evet, şahit oldum. Babanın, eşi ve çocuklarına karşı sadakatsizliği ve şiddeti söz konusuydu. Evet, paylaştım. İdare tarafından bu durum tutanak altına alındı; daha sonra şiddet gören kadın eşiyile barıştığını söylediğinden sonucu bilmiyorum.”* Ailede yaşanan şiddet durumuyla karşılaşmıştır. Bunun sonucunda, whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Devamında bir uzlaşma durumu gözükse de, sonu bilinmemiştir.

Katılımcılardan Ş'nin görüşü: *“Evet, şahit oldum. Bazı kişilerce, bana görev yerimde saldırıda bulunuldu. Evet, paylaştım. Fakat bu durum bastırılmaya ve kapatılmaya çalışıldı; üzerime iftira atıldı ve okuldan sürüldüm.”* Şiddet davranışıyla karşılaşılması ve bunun bildirilmesi yoluna gidilerek whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Fakat durum örtülmeye çalışılarak, olumsuz bir tepki ile gösterilmiştir. Özasan ve Ünal (2016) tarafından yapılan araştırma, “açığa çıkarma davranışı gösteren öğretmenlerin karşılaşabileceği misillemelerden psikolojik baskı kurmak ve çalışma koşullarını zorlaştırmak olduğu” sonucu ile bu bulguyu desteklemektedir.

Katılımcılardan T'nin görüşü: *“Evet, şahit oldum. Ana sınıfındaki bir velim, çocuğuna kurallara uysun diye sesimi yükselttiğim için üzerime yürüdü, bağırııp çağırdı hatta beni dövmeye çalıştı. Evet, paylaştım. Müdüre hanım da veliyi uyardı ve çocuğunu okuldan alması gerektiğini söyledi. Müdüre hanım, beni velime karşı koruyup velinin bana zarar vermesini engelledi.”* Şiddet davranışıyla karşılaşılması ve bunun bildirilmesi yoluna gidilerek whistleblowing davranışında bulunulmuştur. Yetkililerce duruma hassasiyetle yaklaşılarak olumlu bir tepki gösterilmiştir.

Katılımcılardan U'nun görüşü: *“Hayır, şahit olmadım. Birtakım olumsuz ve yanlışlıkları, çalışma arkadaşlarımdan duyduğum ve görmediğim için yetkililerle paylaşmadım.”* Etik ve yasal olmayan bir davranışa şahitlik edilmemesi söz konusudur.

SONUÇLAR

Etik ve yasal olmayan bir davranışa şahitlik etme durumu ile ilgili; 22 katılımcıdan 2 kişi şahit olmadığını ve 20 kişi ise şahit olduğunu belirtmiştir. Etik ve yasal olmayan bir davranışa şahit olan katılımcılardan; 13 kişi bilgi uçurma davranışında bulunarak ilgili olumsuz davranış yetkililerle paylaşırken, 7 kişi ise çeşitli sebeplerle paylaşmamışlardır.

Yaşanan etik ve yasal olmayan davranışlar incelendiğinde; 10 “çeşitli şekillerde fiziksel şiddet ve mobbing”, 4 “yönetim uygulanan adam kayırma ve yanlı davranışlar”, 3 “taciz olayı (2’si cinsel, 1’i sözlü)”, 1 “psikopatik davranış”, 1 “gruplaşma”, 1 “devlet malını kötüye kullanma ve israf etme davranışlarına” şahitlik edilmiştir. Bu davranışları yetkililerle paylaşan ve paylaşmayan katılımcılar bulunmaktadır.

Bu sonuçlar incelendiğinde; başta şiddet ve mobbing davranışlarına, sonrasında adam kayırma ve yanlı davranışlar ile taciz durumlarına okullarımızda rastlanmaktadır. Bu davranış ve durumların okullarımızda yer bulmasının nedenleri araştırılarak, bütüncül olarak okul paydaşlarının gerekli eğitimlerden geçirilmesi sağlanabilir.

Bilgi uçurma davranışında bulunanların, karşılaştıkları bazı olumlu-olumsuz tepkiler bulunmaktadır. Bu tepkiler incelendiğinde; 10’u hakkında gerekli işlemler yapılarak ve önleyici tedbirler alınarak olumlu tepkide bulunulmuşken, 3’ü hakkında olayı kapatma tutumları ve yanlı tavırlar gösterilerek olumsuz tepkide bulunulmuştur.

Bu sonuçlar incelendiğinde; bilgi uçuranların çoğunlukla olumlu tepkiler ile karşılaştıkları görülmüştür. Bu da sağlıklı bir okul iklimi açısından önem arz etmektedir. Etik ve yasal olmayan davranışların ancak yetkililerle paylaşılması ile mevcut sorunların üstesinden gelinebilir.

Bilgi uçuma davranışında bulunmayanların, birtakım sebepleri vardır. Bu sebepler incelendiğinde; 3 “ciddiye alınmama, adil olmama ve nasıl olsa bir şey olmaz veya yapılmaz mantığı”, 2 “ilişkilere olumsuz yansımından endişelenme”, 1 “yeterli belge ve kanıt olmaması”, 1 “öğretmenlik kalitesinin sorgulanmasının yanlış olduğu” gerekçeleriyle etik ve yasal olmayan davranışlar yetkililerle paylaşılmamıştır.

Bu sonuçlar incelendiğinde; karşılaşılan etik ve yasal olmayan davranışların yetkililerle paylaşılmasının önünde birtakım engellerin olduğu görülmüştür. Bu engelleri var eden algıların ortadan kaldırılması ancak uygulamadaki tavırlarla mümkün olabilir. Bu yüzden, bu gibi olumsuz davranışların paylaşılmasının önünü açıcı tavırların sergilenmesi ve olumlu atmosferin sağlanmasıyla örgütsel gelişime katkıda bulunulabilir.

ÖNERİLER

1. Bütüncül olarak okuldaki öğrenci, veli, öğretmen ve yöneticiler etik ve yasal olmayan davranışlar konusunda bilgilendirilebilir.

2. Etik ve yasal olmayan davranışların üstesinden gelmenin en önemli yolunun, bu konulara hassasiyetle yaklaşmak ve çözüm üretmek ile sağlanacağı bilinciyle hareket edilmelidir. Bunu da hayata geçirmek için, özellikle yöneticilerin ve yetkililerin bilgi uçurmanın olumlu bir durum olduğu doğrultusunda, bilgi uçuranlara karşı olumlu tepkide bulunmaları önemlidir. Bu hususta, yetkililer hizmet içi eğitimlere tabi tutulabilir.

3. Etik ve yasal olmayan davranışların yetkililere iletilmesinin, yani bilgi uçurmanın olumlu bir durum olduğu hususunda paydaşları bilinçlendirici çalışma ve etkinlikler düzenlenebilir.

4. Whistleblowing konusunda, ortaokul, lise ve üniversitelerde araştırmalar yapılabilir.

5. Whistleblowing kavramı ile mobbing, örgüt iklimi, örgüt kültürü gibi kavramlar ilişkilendirilerek korelasyonel araştırmalar yapılabilir.

6. Whistleblowing konusunda, nicel ve karma araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçuşması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2),79-100.
- Aktan, Ç. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing, *Mercek Dergisi*, 1-12.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81, 579-585.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçuşma: eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-International Journal of Educational Research*, 3(4),65-88.
- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde whistleblowing (bilgi uçuşma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 93-109.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Hassink, H., Vries, M., & Bollen, L. (2007). A content analysis of whistleblowing policies of leading european companies, *Journal of Business Ethics*, 75, 25-44.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel.
- King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Özaslan, G., & Ünal, G. (2016). Öğretmenlerde açığa çıkarma davranışı: Mevcut durum ve öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22 (3), 321-350.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Şen, M. L. (2009). Kamu yönetiminde etiğin önemi. *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*. 13/04/2017 tarihinde <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/69fd6383-23e7-4205-9ad2-10f276f75246/etikrehberi.pdf?MOD=AJPERES> adresinden erişilmiştir.
- Toker Gökçe, A. (2014a). Öğretmenlerin farklı bilgi uçuşma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 1-11.
- Toker Gökçe, A. (2014b). Okullarda bilgi uçuşma: İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Toker Gökçe, A. ve Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçuşma tercihleri ile kültürel değerleri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1),51-64.

Uyar, S., & Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.

Vandekerckhove, W., & Commers, R.M.S. (2004). Whistleblowing and rational loyalty. *Journal of Business Ethics*, 53, 225-233.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

Yılmaz, E. G. (2010). Kurumsal iletişim ve prensiplere dayalı kurumla uyumsuzluk davranışı: Whistleblowing. *Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1-32.

Yüksel, C. (2005). Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik. *TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi*, 1(1).