



Örnek Olaylarla Bilgi Uçurma Davranışına Yönelik Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Opinions of Administrators and Teachers on the Behavior of Whistleblowing with Case Studies

Emine Doğan^{a*}

^aMinistry of National Education, Kahramanmaraş, Türkiye

Öz

Bu araştırmanın amacı, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin okullarda ortaya çıkabilecek etik/ yasa dışı olan davranışlara ilişkin belirlenmiş örnek olaylarla bilgi uçurma davranış tercihlerini incelemektir. Araştırmada birer eğitim kurumları olan okullarda yaşanabilecek yolsuzluk, haksızlık, öğrencileri ideolojik fikirler doğrultusunda yönlendirme ve öğrencisiyle cinsel yakınlık kurma gibi yasal/etik dışı davranışların herhangi birini gösteren çalışma arkadaşını müdür yardımcısı ve öğretmenlerin ihbar edip etmeyecekleri, daha önce böyle bir olayla karşılaşmış olup karşılaşmadıkları, karşılaşmaları halinde ne yaptıkları sorgulanmıştır. Nitel modelde ve olgubilim deseninde gerçekleştirilen bu araştırmanın çalışma grubunu 2017-2018 eğitim öğretim yılı Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde lise kademesinde görev yapan 7 müdür yardımcısı ve 11 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda müdür yardımcılarının etik/yasa dışı davranışlara karşı daha çok formal ve dışsal bilgi uçurma davranışı gösterecekleri; öğretmenlerin ise informal ve içsel bilgi uçurma davranışı gösterecekleri tespit edilmiştir. Araştırmada daha önce benzer bir hadise yaşamış ilgili mercilere şikâyetle bulunmuş ancak hiçbir sonuç alamamış katılımcıların ise belirtilen örnek olaylarla bir daha karşılaşma durumunda sessiz kalacakları ve duruma hiçbir müdahalede bulunmayacakları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi uçurma, istenmeyen davranışlar, müdür yardımcısı, öğretmen.

Abstract

The purpose of this research is to examine the whistleblowing behaviour preferences of vice-principals and teachers with the case studies determined in respect of ethical/illegal behaviours that may occur in schools. What is investigated herein is whether vice-principals and teachers are prone to denounce a colleague of theirs, who committed any one of the illegal/immoral acts that may occur at schools as being educational institutions, such as fraud, unfairness, manipulating his/her pupils in line with ideological opinions, developing sexual intimacy with a pupil of his/hers, etc., whether they have come across such an incident, and if so, how they responded to it. The study group of this research, having been performed in qualitative model and phenomenological design, is composed of 7 vice-principals and 11 teachers, having been serving at the high-school level in Onikişubat District of Kahramanmaraş City as of the educational year of 2017-2018. It has been ascertained as a result of the research that the vice-principals are prone to prefer mostly formal and external whistleblowing behaviours, while the teachers are prone to prefer mostly informal and internal whistleblowing behaviours. It is further ascertained as a result of the research that, the participants, who encountered similar incidents, and filed respective complaints to the relevant authorities, but gained no result, are prone to remain silent, and not to respond to the situation in case they are to come across a similar incident again.

Keywords: Whistleblowing, undesired behaviours, vice-principal, teacher.

© 2022 Başkent University Press, Başkent University Journal of Education. All rights reserved.

1. Giriş

Örgütlerin muhtemel ihmal, suistimal, sorumsuzluk gibi kamu yararını olumsuz etkileyen eylemleri öngörmesi ve buna yönelik tedbir alması, varlığını devam ettirmesinde hayati öneme sahiptir (Toker-Gökçe, 2014). Transparency International (Uluslararası Şeffaflık) derneğinin rapor sonuçları etik/yasa dışı olumsuz durumların görülmesinde 180

*ADDRESS FOR CORRESPONDENCE: Emine Doğan, Ministry of National Education, Çiğli Primary School, Kahramanmaraş, Türkiye, E-mail address: dgnem@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1333-3096.

Received Date: September 25th, 2021. Acceptance Date: June 28th, 2022.

ülke içerisinde Türkiye'nin 91. sırada yer aldığını göstermektedir (Transparency International, 2020). Türkiye'de Türk Ceza Kanunu (TCK), Türkiye Cumhuriyeti (T.C.) Anayasası, Devlet Memurları Kanunu (DMK)'nın ilgili maddeleri ve Kamu Görevlileri Etik Yönetmeliği'nin 12. maddesi yasa/etik dışı durumlar ve yaptırımlar hakkında açıkça bilgi vermektedir.

Örgütlerin etik/yasa dışı eylemlerden zarar görmemesi için bu eylemlere tanıklık etmiş kişiler tarafından, yanlış eylemlerin ilgili kurum ve kişilere bildirilmesi gerekir (Toker-Gökçe, 2014). Aralarında eğitimcilerin de bulunduğu devlet memurları görev esnasında görevlerine ilişkin bir suçun varlığından haberdar olmaları durumunda, kişi ve toplumun yararını korumak için ilgili kişi ve kurumlara bildirmeleri zorunludur. Bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen kişiler TCK'nın 279. maddesine göre iki yıldan altı aya kadar hapis cezası ile yargılanmaktadır (Koca, 2012). Bu zorunluluğa rağmen ilgili makamlara yapılan bildirim sayısının oldukça azdır. Türkiye'de Başbakanlık Bilgi İletişim Merkezi (BİMER), Cumhurbaşkanlığı Bilgi İletişim Merkezi (CİMER) gibi etik/yasa dışı davranışları ihbar etmek için uygulamalar bulunmaktadır. 2004 yılında 5176 sayılı kanun ile oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na 2019 yılı içerisinde 132 başvurunun 18'inin incelemeye alındığını, 3'ü hakkında işlem başlatıldığını belirtmiştir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020).

Türkiye'de ifşa mekanizması olarak sayılabilecek bu tür kurullara ilgi gösterilmemektedir (Nalcı-Arıbaş, 2017). Çünkü Türk kültüründe ihbarda bulunan kişiler gammazcı, ispiyoncu veya muhbir olarak görülebilmekte, "hıyanet" ya da "iharet" ile suçlanabilmektedir. Bazen ise misillemeden korkulmaktadır. Bunun nedeni ise Türkiye'de bu kişileri koruyacak konuyla ilgili yasal bir girişim bulunmamasıdır. Dolayısıyla yasal/etik dışı davranışları ihbar/ifşa ediciler nadiren ödüllendirilmekte daha çok cezalandırılmaktadır. Oysaki haksızlığı önleyebilen ve yanlış teledi edebilen, "prososyal" bir davranış olarak nitelendirilen "whistleblowing" (bilgi uçurma), Avustralya, Japonya, Güney Kore, Yeni Zelanda, Büyük Britanya ve ABD gibi birçok ülkede yasal olarak güvence altına alınmıştır (Toker- Gökçe, 2014). Çünkü asıl amaç bir ihlali düzeltmek, toplumun sağlığını, güvenliğini ve refahını korumaktır (Nalcı-Arıbaş, 2017).

Örgütlerin gücünü arttıracak en önemli kriterlerden biri olan iş ahlakı ve sosyal sorumluluk ilkesinin Bilgi uçurma (Whistleblowing) için önemli olduğu açıktır. *Bilgi uçurma*; örgütteki etik ve hukuka aykırı davranışların, bir zorunluluk olmaksızın örgüt içindeki veya dışındaki kişilere rapor edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Jubb, 1999; Lewis, 2001). Örgütte oluşabilecek yasa/etik dışı eylemlerin düzeltilmesi veya ortadan kaldırılması için her çalışanın kendisini sorumlu hissetmesi, örgüte zarar verebileceğini düşündüğü davranışı kendi düşünce sisteminden geçirecek harekete geçmesi gereklidir (Miceli, Near & Schwenk, 1991). Örgütte etik dışı bir davranışın varlığından haberdar olunması halinde göz yumulmadan ya da ört bas edilmeye çalışılmadan ihbar edilmesi örgütün yararına (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Dolayısıyla bilgi uçurmanın yolsuzlukları ve sömürüyü durduran bir yol (Rothschild & Miethe, 1999), ahlaksızlığa ve kanunsuzluğa karşı gelme davranışı (Tunç ve Tokar-Gökçe, 2018) olduğu söylenebilir.

"Düdük çalma" anlamına gelen whistleblowing terimi, ilk defa 1963 yılında ABD' de senato alt komitesinde iç güvenlik riskleri ile ilgili belgelerde kullanılmıştır (Hersh, 2002). Bilgi uçurma davranışı *içsel*, *dışsal*, *formal* ve *informal* olmak üzere dörde ayrılır (Micelli & Near, 1992). Bir çalışan karşılaştığı illegal, meşru olmayan davranışları kendi yöneticisine ya da üst yönetime bildirmesi *içsel*, örgüt dışındaki bir bireye bildirmesi ise *dışsal* bilgi uçurma olarak adlandırılmaktadır (De Maria, 2008). İstenmeyen davranış örgütün belirlediği kurallara göre kimliğini açıklayarak rapor etmesi *formal*, güvendiği bir yakınına haber vermesi ya da kendini gizlemesi ise *informal* bilgi uçurma olarak adlandırılmaktadır (Park, Blenkinsopp, Oktem & Omurgonulsen, 2008).

Örgütlerde bilgi uçurma davranışının nedenlerini inceleyen Özler ve diğerleri (2010) gereksiz zarar verme, insan haklarını ihlal, yasal olmayan işlemler, örgütsel amaçlara aykırılık gibi davranışların bilgi uçurma davranışına neden olabileceğini tespit etmiştir. Etik/ yasa dışı davranış kime nasıl iletileceğine bilgiyi uçuran işgören karar verir. Araştırmalar içsel bilgi uçurma davranışının kişinin ailesine ve örgütün üst yönetimine; dışsal bilgi uçurmanın ise sendikalara, medyaya, etik kurula, internet sitelerine, uluslararası mercilere, kişinin özel arkadaşlarına yapıldığını göstermektedir (Bjorkelo, Einarsen & Matthiesen, 2010; Buchholza & Rosenthal, 1998; Tsahuridu & Vandekerckhove, 2008). Günümüzde gelişen bilgi teknolojileri dışsal bilgi uçurmayı kolaylaştırmaktadır. Medyanın bilgi uçurma davranışında etkin rol oynamasına karşın bir yaptırım gücü yoktur. (Baltacı, 2017).

Bilgi uçurma davranışının örgütsel etkileri ikileme neden olabilmektedir. Bilgi uçurma ile yasal olmayan davranışlar azalabilir, örgüt etkinliğini arttıracak bilgiler sağlanabilir, örgüt kaynaklarının amaçlar dışında kullanılması önlenir. Ancak bununla beraber performansın, sadakatin, bağlılığın azalmasına ve imaj/itibar kaybına da sebep olabilir (Miceli & Near, 1992). Dolayısıyla toplumun eğitim hizmetlerini karşılama gibi önemli bir sorumluluğa sahip eğitim örgütleri için de bilgi uçurma önemli bir konudur.

1.1. Okullar ve Bilgi Uçurma Davranışı

Okulun amaçlarını gerçekleştiren, yapısını yaşatan ve havasını koruyan en önemli iki ögesi okul yöneticileri ve öğretmenlerdir (Bursalıoğlu, 2000). Öğretmen ahlak anlayışları ve değer sistemleri gelişmiş bireyler yetiştiren ve okul yöneticisi ise bireylere bu davranışları kazandırmada okulun en yetkili kişisidir (Yılmaz ve Altınkurt, 2009). Ebeveynler çocuklarını okula gönderirken yönetici ve öğretmenlerin eğitim-öğretim hizmetinin yanı sıra onlara güvenli bir ortam sağlayacağını da düşünmektedirler. Ebeveynler eğitim sistemini eleştirse bile eğitimcilerin çocuklarına zarar verebileceğine hiç ihtimal vermez (Shakeshaft & Cohan, 1995).

Ancak okul yöneticileri ve öğretmenler okullarda çeşitli istenmeyen davranışlarla karşılaşabilmektedir. Yanlış davranışlara tanık olan yöneticisi ve öğretmenler ya söz konusu durum hakkında bilgi uçurmakta (whistle-blowing) ya da sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bu olumsuz eylemlere göz yumulması, sessiz kalınması sorunların giderek artmasına neden olabilir (Celep ve Konaklı, 2012). Eğitimle ilgili konularda yapılan bilgi uçurma davranışlarına yönelik BİMER ve CİMER tarafından bildirimlerin gizliliği gerekçe gösterilerek herhangi bir istatistiki veri tutulmadığı veya sınıflama yapılmadığı bildirilmektedir (Baltacı, 2017). Ancak bu konuda yapılan ampirik çalışmalardan okullarda bilgi uçurma davranışı hakkında bilgi edinilebilmektedir. Eğitim örgütlerinde etik/ yasa dışı davranışlara yönelik yapılan araştırmalarda; öğrencisi ile cinsel yakınlık kurma, okula içkili gitme, okula ait parayı kişisel amaçla kullanma, yönetmeliklere aykırı davranma, kavga etme, öğretmenlerin şiddet davranışları, okul malzemelerini kişisel amaçlar için kullanma, not karşılığında maddi çıkar sağlama, kayıtlar üzerinde değişiklik yapma veya meslektaşlarını buna yöneltme (Gözütok, 1999; Pelit ve Güçer, 2006), öğrencilere sözlü tacizde bulunma, öğrencilere dini konularda baskı yapma gibi davranışları etik dışı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Yılmaz ve Altınkurt, 2009). Ayrıca okullarda bilgi uçurma davranışını gerçekleştiren kişilerin genellikle yönetime yakın öğretmenler olduğu ancak okul yöneticilerinin ihmali ve eksikliklerin faili konumunda oldukları hadiseleri saklama eğiliminde oldukları yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Jubb, 1999; Martel & Teacher, 2011). Chiu (2003) ve Miethe (1999) bilgi uçurma davranışını gerçekleştiren öğretmenlerin iç kontrol odaklarının ve etik farkındalıklarının gelişmiş olduğunu tespit etmişlerdir.

Okulların nihai amacı topluma yarar sağlamak ve bireye doğru davranışı kazandırmak olduğu düşünüldüğünde istenmeyen davranışların okullara ve okulun çevresini oluşturan kamuya da zarar vereceği düşünülmelidir. Çocukta fizyolojik, psikolojik, davranışsal ve eğitsel bakımdan yıkıcı sonuçlar oluşturabilen yasa/etik dışı davranışları (Hinkelman & Bruno, 2008) önleme yöntemlerinden biri olan bilgi uçurma davranışının ardında yatan temel amaç “öğrenci yararı”dır. Öğrenci yararının ön planda olduğu her konu gibi bu konuda önemlidir. Coşkun ve Çelikten (2020) etik/yasa dışı davranışların eğitim ortamlarında nadiren bile gerçekleşmesinin, sadece okul çapında değil daha büyük ve yıkıcı biçimde toplumsal çapta etkiler yaratacağını vurgulamıştır. Bu açıdan bilgi uçurma eğitim örgütlerinin etkililiğini sağlamada önemli bir araçtır denilebilir.

Bilgi uçurma davranışı ile ilgili çalışmalar yapılarak eğitim örgütleri üzerinde bir farkındalık oluşturulması bu çalışmanın en önemli gerekçesidir. Bu çalışmada okullarda ortaya çıkabilecek etik/ yasa dışı eylemlere tanık olan yönetici ve öğretmenlerin belirlenmiş örnek olaylara yönelik bilgi uçurma davranışını göstermeyi tercih edip etmeyecekleri ve daha önce böyle bir hadise yaşamışlarsa bilgi uçurma davranışını gerçekleştirip gerçekleştirmedikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma öğrencilerin iyi oluşlarında önemli sorumlulukları olan müdür yardımcılarını ve öğretmenlerin görüşleri ilgili konunun gerçekçi bir resmini sunacaktır. Çalışma ile yönetici ve öğretmenlerin okullarda karşılaşabilecekleri, okula, öğrenciye veya kamuya zararı olabilecek her türlü eyleme karşı koyabilme ve mücadele edebilme farkındalığının sağlanması amaçlanmaktadır. Bilgi uçurmaya sevk edebilecek sebepler ve bunları değerlendirme biçimlerinin ortaya konulması hesap verebilirlik bakımından önemli görülmektedir. Ayrıca bu çalışma politika yapıcılara okullarda yasa/etik dışı durumlar hakkında bilgi uçuranlar için alınacak yasal önlemler hususunda katkı sağlayacaktır. Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Yönetici ve öğretmenlerin yöneticilerin okula ait parayı şahsi hesaplarına geçirme durumuna ilişkin görüşleri nelerdir?
- 2) Yönetici ve öğretmenlerin müdür yardımcılarının derslere girmemesi durumuna ilişkin görüşleri nelerdir?
- 3) Yönetici ve öğretmenlerin ders müfredatının dışına çıkarak ideolojik fikirlerini empoze etmeye çalışan ve bu doğrultuda çeşitli yayınlar okutarak öğrencileri bu görüşe mensup olan kişilerin toplandığı yerlere (teşkilat, cemaat vb.) gitmelerini öneren bir öğretmeni tespit etmiş olma durumuna ilişkin görüşleri nelerdir?
- 4) Yönetici ve öğretmenlerin meslektaşlarının öğrencisiyle cinsel yakınlık kurma durumuna ilişkin görüşleri nelerdir?
- 5) Yönetici ve öğretmenlerin etik dışı veya yasalara aykırı olan bir davranışı tespit edip ilgili yöneticiye bildirdikleri halde görmezden gelinmesi durumuna ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma okul yöneticileri ve öğretmenlerin bilgi uçurma davranışına yönelik düşüncelerini derinlemesine ve bütüncül bir bakış açısıyla incelemeyi amaçladığından nitel araştırma yöntemi ve olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji, katılımcıların bir fenomenle ilgili deneyimlerini, algılarını ve bu deneyimlere yükledikleri anlamları keşfetmeyi amaçlar. Fenomenoloji tasarımı sadece bir betimleme değildir. İnsanların bir olguya ilişkin deneyimlerini, tutumlarını, algılarını, bu olgunun bireyin kendisindeki anlamını ve araştırılan olgunun yapısını ve özünü ortaya çıkarmayı amaçlar (Creswell, 2013). Ayrıca farkında olduğumuz ancak derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmamızı sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu bağlamda araştırmaya konu olan “bilgi uçurma” olgusu okul yöneticileri ve öğretmenlerin nasıl anlamlar yüklediklerini, etik/yasa dışı durumlarda nasıl tepki vereceklerini, deneyimleyen katılımcıların ise nasıl yansıttıklarını belirlemek için fenomenoloji ilkelerine göre tasarlanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmada katılımcılar 2017-2018 eğitim-öğretim yılı Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde yer alan iki kamu lisesinde görev yapmakta olan araştırmaya gönüllü 7 yönetici ve 11 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu seçkisiz olmayan örnekleme türleri arasında yer alan uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Uygun örnekleme araştırmacının koşullarına en uygun olan örneklemin seçilmesidir (Merriam, 2013). Katılımcılara araştırmanın kapsamı ve amacı hakkında detaylı bilgi verilmiş, gönüllülük esası önemle vurgulanmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Yönetici ve öğretmenlerin demografik dağılımları

Katılımcı	Cinsiyet	Medeni Durum	Kıdem	Yaş
Y1	Erkek	Evli	10 Yıl	33
Y2	Erkek	Evli	24 Yıl	44
Y3	Erkek	Evli	22 Yıl	39
Y4	Kadın	Evli	28 Yıl	54
Y5	Erkek	Bekâr	8 Yıl	32
Y6	Erkek	Evli	21 Yıl	42
Y7	Kadın	Evli	18 Yıl	40
Ö1	Kadın	Bekâr	3 Yıl	27
Ö2	Erkek	Evli	15 Yıl	36
Ö3	Kadın	Evli	12 Yıl	32
Ö4	Erkek	Bekâr	2 Yıl	25
Ö5	Erkek	Evli	23 Yıl	45
Ö6	Kadın	Bekâr	4 Yıl	26
Ö7	Kadın	Evli	8 Yıl	34
Ö8	Erkek	Evli	14 Yıl	38
Ö9	Erkek	Bekâr	19 Yıl	44
Ö10	Erkek	Evli	16 Yıl	41
Ö11	Kadın	Evli	11 Yıl	35

Tablo 1 incelendiğinde verilen yönetici ve öğretmenlerin çoğunlukla erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli, mesleki kıdeminin 10 yılın üzeri, yaşın ise daha çok 30 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma için gereken veri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Olgubilim araştırmalarının başlıca veri toplama araçlarından biri görüşmedir (Fraenkel & Wallen, 2008). Yarı yapılandırılmış görüşme ile önceden hazırlanmış sorularla beraber görüşme boyunca ihtiyaç duyulması halinde görüşülen kişiye yeni sorular sorulabilir (Yüksel, Mil ve Bilim, 2007). Görüşme formunda yer alan sorular yerli ve yabancı literatürde okullarda

bilgi uçurma davranışının yaşandığı hadiseler incelendikten sonra örnek olaylar oluşturularak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilen taslak formun geçerliğini sağlamak için bir uzman görüşünden yararlanılmış ve ardından çalışma grubuna girmeyen bir okul yöneticisine ve bir öğretmene pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda formdaki sorularda gereken değişiklikler yapılmıştır. Görüşme formunda araştırmanın alt problemlerine cevap bulmak amacı ile beş soru yer almaktadır.

2.4. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik kavramlarına karşılık gelmektedir (Houser, 2015). İnandırıcılık verilerin gerçeklikle ne kadar benzerlik gösterdiğini; aktarılabirlik verilerin genellenebilme özelliğini; tutarlılık araştırmanın tekrarlanabilirliğini; teyit edilebilirlik ise araştırma verilerinin nesnellliğini ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmada inandırıcılığı sağlamak amacıyla görüşme soruları alanyazın taraması ve uzman görüşü doğrultusunda hazırlanmış, ses kayıt cihazı kullanılmış ve doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Aktarılabirlik kapsamında çalışmanın tüm aşamaları detaylı ve anlaşılır bir şekilde açıklanmış, yalın ve sade bir dil kullanılmış, seçkisiz olamayan örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın tutarlılığı için katılımcılara istedikleri zaman çalışmadan ayrılacakları söylenmiş, tema ve kategoriler konusunda birden fazla araştırmacıdan yararlanılmış, oluşturulan tema ve kategoriler için genel uzlaşma sağlanmaya çalışılmıştır. Teyit edilebilirliği sağlamak için de farklı öznitelige sahip katılımcılar seçilmiş, araştırma verileri şifreleme yöntemiyle saklanmış ve araştırma verilerinin sonuçları katılımcılarla paylaşarak katılımcı onayı alınmıştır.

2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Görüşmeler iki farklı okulda seçilen yönetici ve öğretmenlerden izin alınarak yüz yüze, güven ve samimiyet ortamında yapılmıştır. Görüşmeler ortalama 30 dakika sürmüştür ve görüşmeler katılımcıların izni alınarak kayıt altına alınmıştır. Yönetici ve öğretmenlere görüşmenin amacı ve verilerin hangi amaçla kullanılacağına dair ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ses kayıtlarının deşifreleri yapılmış ve veriler betimsel analiz çözümleme tekniği ile elde edilmiştir. Bulgular başlığı altında yer yer doğrudan alıntı yöntemi kullanılarak güvenirlüğün artırılması amaçlanmıştır. Betimsel analizde önceden belirlenmiş temalara göre veriler sınıflandırılır, özetlenir ve bulgularda sık sık anlatılara yer verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Katılımcı bilgilerinin gizliliğini sağlamak amacıyla katılımcılara Ö1, Ö2.....Y1, Y2 şeklinde kodlar verilmiştir. Veri analizi sırasında olgu kavramsallaştırılarak tanımlanmış ve bulgular katılımcılardan toplanan verilere referansla yorumlanmıştır.

2.6. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı araştırma süreci boyunca katılımcıları doğrudan veya dolaylı yönde yönlendiren hiçbir soruya yer vermemiştir. Katılımcıların ifade ettikleri açıklamalar herhangi bir yorum yapılmaksızın rapor edilmiştir. Bunun yanı sıra araştırmada yanlış anlamaların önüne geçmek için ana sorular doğrultusunda sonda sorulara da yer verilmiştir. Ancak kullanılan ana ve sonda soruların araştırmanın açıklamak istediği fenomene ve araştırma amaçlarına uygun olmasına dikkat edilmiştir. Son olarak araştırmacı araştırma konusuyla ilgili beklentilerini ve görüşlerini gizli tutarak araştırmanın kişisel kabullerinden bağımsız bir şekilde yürütülmesini sağlamıştır.

3. Bulgular

Araştırmada belirlenen sorulara yönelik elde edilen bulgular alt problemlerin sırası dikkate alınarak aşağıda tablolar şeklinde sunulmuştur. Alınan cevaplardan önemli görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile özetlenmiştir. Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında müdür yardımcıları ve öğretmenlere birlikte görev yaptıkları bir yöneticilerinin okulun ihtiyaç ve giderleri için toplanan parayı kendi özel harcamaları için kullandığını gördüklerinde bu durum karşısında ne yapacaklarını, daha önce böyle bir durumla karşı karşıya kalıp kalmadıklarını, kaldılar ise ne yaptıkları sorulmuştur. Katılımcıların böyle bir durum karşısında ne yapmayı tercih edebileceklerini/ettiklerini belirttikleri eylemler Tablo 2' de dir.

Tablo 2

Okula ait paranın şahsi çıkar için kullanılması durumuna ilişkin görüşler

Tercih Edilen Eylemler	Katılımcı (n=18)
Formal-dışsal bilgi uçurma	Y1, Y3, Y7, Ö2
İnformal-içsel bilgi uçurma	Y2, Y5, Ö1, Ö4, Ö6, Ö10, Ö11
İlk informal-içsel, davranışın devamı halinde dışsal-formal	Y4, Ö8
Sessiz kalma	Y6, Ö7,
Benzer Bir Hadise Yaşamış Olma	Ö7

Tablo 2 incelendiğinde yöneticilerin çoğu öğrencilerin faydalanması için toplanan bir paranın hiçbir şekilde başka bir amaca hizmet etmesi için kullanılmasına müsaade etmeyeceklerini, üst makamlara yazılı olarak rapor edeceklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin çoğu ise bir üst yöneticileri olan müdür yardımcılarını durumdan haberdar edeceklerini ya da haber verme durumunda arkadaşına zarar gelir korkusuyla kararsız kalarak hiçbir işlem yapmayacaklarını ifade etmişlerdir. Bir yönetici ve bir öğretmen ise ilk önce arkadaşları ile durumu özel olarak konuşarak yaptığı yanlış davranıştan dönmesi için ikna etmeye çalışacaklarını fakat uyardıkları halde devam etmesi durumunda yasal yollara başvuracaklarını görüş olarak bildirmişlerdir. Bir katılımcı öğretmen ve yönetici ise böyle hadiselerle uğraştıkları zaman bir sonuç elde edilemeyeceğini düşündüklerinden görmezlikten gelerek sessiz kalmayı tercih edeceğini ifade etmiştir. Görüşme sırasında elde edilen görüşlerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

“İlköğretim kurumlarının tek gelir kaynağı okul-aile birliği olması ve yapılan davranışın tüm okul paydaşlarının emeğine haksızlık olduğunu düşündüğüm için ilgili makamlara yazılı olarak durumu bildirdim”(Y1)

“Öğretmen arkadaşlarıma ve müdürüme bildiririm. Okulun iç meselesi olduğu için kendi içimizde halledilmesi gerektiğine inanıyorum”(Ö6)

“Ne okuldan ne okul dışından kimseye bildirmezdim. Kendi huzurum için çoğunlukla sessiz kalmayı tercih ediyorum.”(Y6)

Bir öğretmen daha önce böyle bir hadisenin okullarında yaşandığını ancak idare ile karşı karşıya gelmekten korktukları için hiçbir eylemde bulunmadıklarını ifade etmiştir. Daha önce okulunda benzer bir hadise yaşayan öğretmen ise karşılaştığı durum karşısında ne yaptığını belirttiği görüşü aşağıdaki gibidir:

“Daha önce böyle bir durumla karşılaştım. Birçok öğretmen arkadaş hem fikir olmamıza rağmen susmak durumunda kaldık. Çünkü idarenin hepsinin parmağı vardı. Bizde bu sonuçta bizim başımız yanar korkusuyla başkaldırmaya cesaret edemedik.”(Ö7)

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında müdür yardımcısı ve öğretmenlere birlikte çalıştıkları bir müdür yardımcısı arkadaşlarının girmekle zorunlu olduğu derslere girmeden ek ders ücreti almaya devam ettiğini gördüklerinde bu durum karşısında ne yapacakları, daha önce böyle bir durumla karşı karşıya kalıp kalmadıklarını, kaldılar ise ne yaptıkları soruldu. Katılımcıların böyle bir durum karşısında ne yapmayı tercih edebileceklerini/ettiklerini belirttikleri eylemler Tablo 3’ te yer almaktadır.

Tablo 3

Müdür yardımcılarının derse girmede ücret alması durumuna ilişkin görüşler

Tercih Edilen Eylemler	Katılımcı (n=18)
Formal-Dışsal bilgi uçurma	Y1
İnformal-içsel bilgi uçurma	Y6, Ö5, Ö7
İlk informal-içsel, davranışın devamı halinde dışsal-formal bilgi uçurma	Y2, Y3, Y5, Y7
Sessiz kalma	Y4, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11
Benzer Bir Hadise Yaşamış Olma	Y4, Ö4, Ö8, Ö10

Tablo 3 incelendiğinde yöneticilerin çoğu arkadaşlarının derse girmeden ücret alması durumunda ilk olarak arkadaşları ile konuşarak onu ikna etmeye çalışacaklarını, gerekirse iş yükünü hafifletmek için yardımcı olacaklarını ancak davranışına devam etmesi halinde yasal yollara başvuracaklarını ifade etmişler, öğretmenlerin büyük çoğunluğu ise okullarda çok sık yaşanan bir durum olduğunu, yani genel uygulamanın zaten bu şekilde olduğunu düşündüklerinden görmezden gelerek hiçbir eylemde bulunmamayı tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. Bir yönetici durumu üst mercilere yazılı olarak rapor edeceğini, bir yönetici ve iki öğretmen ise durumdan bir üst yöneticilerini haberdar edeceklerini, bazı öğretmenler ise ne arkadaşlarına ne kendilerine zarar gelmesin hiçbir şey yapmayacaklarını ifade etmişlerdir. Görüşme sırasında elde edilen bazı görüşler aşağıdaki gibidir:

“Memur olarak aldığımız maaş ve ek derslerde 80 milyon insanın hakkı var. Bizim yerimizde olmak isteyen binlerce kişi varken, devleti zarara uğratabilecek hiçbir olayı ahlaki ve vicdani olarak doğru bulmuyorum. Bu yüzden durumu müdüre, netice alamazsam maarif müfettişlerine ve yine netice alamazsam ALO 147 ya da BİMER’e iletirim.”(Y1)

“Hemen her okulda karşılaşılabilecek bir durum ne yazık ki...Hiç muhatap olmam bile bunun için. Bazen üç maymunu oynamak iyidir...”(Ö10)

Daha önce okulunda benzer bir hadise yaşayan yönetici ve öğretmenlerin ise karşılaştığı durum karşısında ne yaptığını belirttiği görüşü aşağıdaki gibidir:

“Böyle bir durumla daha önce karşılaştım. Hiç çekinmeden bu yaptığının yanlış olduğunu, kesinlikle derslere girmesi gerektiğini aksi takdirde ücretin kesileceğini söyledim. Dersinin olmadığı zamanlarda her türlü yardım edeceğimi, okula gerekirse gelebileceğimi fakat dersinin olduğu saatlerde muhakkak girmesi gerektiğini söyledim. Bir daha böyle bir şey yaptığımıza rastlamadım”(Y4)

“Buna birebir şahit oldum. İdareci konumundakilerle uğraşamayacağımı düşündüğüm için hiçbir şey yapmadım”(Ö4)

“Bu durum görev yaptığım bazı okullarda yaşandı. Dile getirdiğimde “istenmeyen adam” olacağımı bildiğim ve benimde başımın ağrıyacağını düşündüğüm için sessiz kaldım. Çok fazla etliye sütlüye karışmamak gerek”(Ö8)

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında müdür yardımcısı ve öğretmenlere okulda öğrencileri bazı ideolojik fikirleri aşılamaaya çalışarak öğrencileri bu fikirlerin yayıldığı yerlere götürmek için uğraşan bir öğretmen arkadaşlarını tespit etmeleri durumunda ne yapacakları, daha önce böyle bir durumla karşı karşıya kalıp kalmadıkları, kaldılar ise ne yaptıkları soruldu. Katılımcıların böyle bir durum karşısında ne yapmayı tercih edebileceklerini/ettiklerini belirttikleri eylemler Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4

Öğrencilere ideolojik fikirler aşılamaaya ve öğrencileri bu fikirlerin aşılandığı yerlere götürmeye yönelik davranışlarda bulunma durumuna ilişkin görüşler

Tercih Edilen Eylemler	Katılımcı (n=18)
İnformal-İçsel bilgi uçurma	Y1, Y2, Y3, Y4, Y6, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11
İlk informal-içsel, davranışın devamı halinde dışsal-formal bilgi uçurma	Y5, Ö1
Sessiz Kalma	Ö2, Ö8
Benzer Bir Hadise Yaşamış Olma	Ö7

Tablo 4 incelendiğinde yöneticileri ve öğretmenlerin büyük çoğunluğu böyle bir hadiseyi kendi içlerinde birbirlerine haber vererek ve uyararak çözmeye çalışacakları anlaşılmaktadır. İki öğretmen çalışma arkadaşına veya kendisine zarar gelir düşüncesiyle hiçbir eylemde bulunmayacağını; bir yönetici ve bir öğretmen çalışma arkadaşlarını sözel olarak uyardıkları halde sonuç alamazlarsa yasal yollara başvuracaklarını; bir öğretmen şikayet etse bile herhangi bir sonuç alamayacağı düşüncesiyle hiçbir şey yapmayacağını; bir öğretmen ve bir yönetici ise ilk önce aileyi durumdan haberdar edeceklerini, çocuklarının bu tarz yerlere göndermemeleri gerektiğini söyleyeceklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca bir öğretmen okulunda daha önce böyle bir hadise yaşadığını, durumu ilgili müdür yardımcısına ilettiğini müdür yardımcısının da şifaaen uyardığını ancak öğretmenin yanlış bir şey yapmadığını söyleyerek tutumuna devam ettiğini ifade etmiştir. Görüşmede elde edilen görüşlerden bazıları aşağıda sunulmuştur:

“Önce kendisiyle konuşurum, uyarırım. Baktım olmuyor muhtemelen müdüre giderim. Ordan da sonuç alamazsam ilçe millî eğitime giderim. Taa sonuç alıncaya kadar devam ederim.” (Y5)

“....Olayı müdür yardımcısına şikayet ettim. Müdür yardımcı da şifaaen uyardı, ama hiçbir değişme olmadı. Hatta öğretmenler odasına gelerek beni de kastederek yaptığının yanlış olmadığını söyledi.”(Ö7)

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında müdür yardımcısı ve öğretmenlere birlikte görev yaptıkları çalışma arkadaşlarının bir öğrenci ile cinsel yakınlık kurmuş olduğunu tespit etme durumunda ne yapmayı tercih edebilecekleri, daha önce böyle bir durumla karşı karşıya kalıp kalmadıkları, kalmış iseler ne yaptıkları soruldu. Katılımcıların böyle bir durumda ne yapmayı tercih edebileceklerini belirttikleri eylemler Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5

Katılımcıların öğrencisi ile cinsel yakınlık kuran çalışma arkadaşlarını tespit etme durumuna ilişkin görüşler

Tercih Edilen Eylemler	Katılımcı (n=18)
Formal-dışsal bilgi uçurma	Y1, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Ö1, Ö5, Ö9
İnformel-içsel bilgi uçurma	Y2, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11
Benzer Bir Hadise Yaşamış Olma	Ö4

Tablo 5’ te görüldüğü gibi yöneticilerin çoğu böyle bir durumun asla kabul edilemeyeceğini ve hiç beklemeden ilgili yerlere yazılı rapor edeceklerini ve sonuna kadar da bu işin peşini bırakmayacaklarını; öğretmenlerin çoğu ise bir üst yönetici olan müdür yardımcılarını haberdar edeceklerini ifade etmişlerdir. Görüşme sırasında elde edilen yönetici ve öğretmen görüşleri aşağıda sunulmuştur.

“Hiç beklemeden durumu hem güvenlik birimine hem de idari birimlere bildiririm. Durum yargıya intikal etmeli, çünkü olay tamamen okuldan çıkmakta ve çocuk istismarına girmektedir” (Y6)

“Bu adli bir vaka. Şüpheli bile olsa savcı, kaymakam kim gelirse önüme hatta medyaya bildiririm. Kimsenin üstünü kapatmasına müsaade etmem.” (Ö1)

“Müdürle paylaşıyorum. Olay dışarı yansıyınca işin içinden çıkılmıyor. Bu işi en iyi çözecek müdürdür. Gerekli yerlere başvurulacaksa da o gerekeni yapmalı zaten” (Ö8)

Katılımcı bir öğretmen ise okulunda daha önce böyle bir hadise yaşandığını ancak kimsenin üzerinde durmaması üzerine kendisinin de geri çekildiğini ifade etmiştir. Öğretmenin görüşü aşağıdaki gibidir:

“...Önce idareye bildirdim. Üzerinde durulmadı. Bende geri çekilirim. Olayın üstü kapatıldı.” (Ö4)

Araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında müdür yardımcısı ve öğretmenlere birlikte görev yaptıkları bir çalışma arkadaşlarının yasal olmayan veya etik dışı bir davranışını tespit ederek yöneticilerini bu durumdan haberdar ettikleri halde durumun görmezden gelinmesi hiçbir eylemde bulunulmaması halinde ne yapacakları, daha önce böyle bir durumla karşı karşıya kalıp kalmadıkları, kaldılar ise ne yaptıkları soruldu. Katılımcıların böyle bir durumda ne yapmayı tercih edebileceklerini/ettiklerini belirttikleri eylemler Tablo 6’ dadır.

Tablo 6

Katılımcıların yasalara aykırı veya etik dışı davranış üstlerine bildirdikleri halde dikkate alınmaması durumuna ilişkin görüşler

Tercih Edilen Eylemler	Katılımcı (n=18)
Formal-dışsal bilgi uçurma	Y1, Y4, Y5, Y6, Y7
İnformel-dışsal bilgi uçurma	Ö9, Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11
Pes etme	Y2, Y3, Ö4
Böyle Bir Hadise Yaşamış Olma	Y3, Ö4

Tablo 6’ da görüldüğü gibi yöneticilerin çoğu ilgili mercilere (Milli Eğitim Müdürlüğü, Milli Eğitim Maarif Müfettişliği) yazılı olarak rapor edeceklerini, öğretmenlerin çoğu ise BİMER (Başbakanlık İletişim Merkezi)’ e başvuracaklarını ifade etmişlerdir. Bir öğretmen basına duyuracağını, iki yönetici ve bir öğretmen ise artık bir sonuç alamayacağını düşünerek artık mücadele etmeyeceklerini pes edeceklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca bir yönetici ve bir öğretmen de daha önce okulunda böyle bir hadise yaşadığını ifade etmiştir. Görüşme sırasında elde edilen bir yönetici ve öğretmenin görüşleri aşağıda sunulmuştur.

“Müdürümün de haberi olduğunu belirterek BİMER’ e başvururum. Çünkü BİMER içeriği ne olursa olsun yapılan başvuruyu ciddi bir şekilde değerlendirip sonuç odaklı bir sistemle çalışır.” (Y1)

“Sendikaya ya da medyaya başvururum.” (Ö7)

Daha önce okulunda benzer bir hadise yaşayan öğretmenin ise karşılaştığı durum karşısında ne yaptığını belirttiği görüşü aşağıdaki gibidir:

“.....idareye şikayet ettim. Sonuç değişmedi. Bende peşini bıraktım.” (Ö4)

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma müdür yardımcısı ve öğretmenlerin okullarda ortaya çıkabilecek etik/ yasa dışı olan davranışlarla belirlenmiş örnek olaylara yönelik bilgi uçurma davranış tercihlerini incelemektedir. İlgili literatüre dayalı olarak katılımcıların bilgi uçurma davranışları, makamlara göre içsel ve dışsal, bilgi uçurmanın kimliğini açıklamasına göre

formal ve informal olarak kodlanmıştır. Araştırmanın genel olarak sonuçları, öğretmenlerin kendi üstleri olan yöneticilerine ve resmi bir nitelik taşımayan görüşmelerle bilgi uçurma davranışını gerçekleştirdiklerini göstermektedir. Bu bulgu öğretmenlerin daha çok içsel bilgi uçurmayı tercih ettiklerini ortaya çıkaran çeşitli çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. (Baltacı, 2017; Celep ve Konaklı, 2012; Özaslan ve Ünal, 2016; Toker-Gökçe, 2014) Mercan, Altınay ve Aksanyar (2012) ise öğretmenlerin bu ört bas etme olarak algılanmaması gerektiğini bir iç denetim ikazı olarak algılanması gerektiğini belirtmiştir.

Müdür yardımcıları ise daha çok dışsal ve formal bilgi uçurma davranışlarını göstermektedir. Bu sonuç Kaptein'in (2011) bulgularıyla örtüşmektedir. Eğitim yöneticiliği Türkiye'de meslekleşmemiş ve müdür yardımcılığı ile öğretmenler aynı eğitim kökeninden gelmektedir. Müdür yardımcılığı için herhangi bir atama yapılmaz, yönetici görevlendirme yönetmeliğine göre görevlendirilir. Ancak müdür yardımcılarının bilgi uçurma davranışı öğretmenlerden farklılaşmıştır. Baltacı (2017) bu durumu "habitus" olarak değerlendirmektedir. Başka bir deyişle aynı kökten gelseler yöneticilerin farklı sosyal gerçeklik içinde bulunmaları, bu sosyal gerçekliğe uygun farklı roller sergileyeceklerini ifade etmektedir. Tunç ve Toker-Gökçe (2018) bu durumu okulun yasal ve etik değerler çerçevesinde yönetilmesinden sorumlu olan ve bilgi uçurma sürecinden en çok etkilenen kişi olmasına bağlamaktadır.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu devlet okullarında parasız eğitim olduğunu belirtse de (Resmi Gazete, 1961) genel olarak okul giderlerinin finansmanı velilerden toplanan bağış ve aidatlar ile karşılanmaya çalışılmaktadır (Gümüseli ve Hacifazlıoğlu, 2009). Yöneticilerin çoğu öğrenci ve okulun ihtiyaçları için toplanan paranın bir yöneticinin şahsi çıkarı için kullanılmasına müsaade etmeyeceklerini, okul dışındaki ilgili mercilere yazılı olarak rapor edeceklerini belirtmişlerdir. Perrucci, Anderson, Schendel ve Trachtman' a (1980) göre çalışan, üst yöneticisiyle iletişim problemi yaşadığında ya da üst yöneticilerin meseleyi ciddiye almayacaklarını düşündüğünde dışsal bilgi uçurmaya başvurmaktadır. Yöneticilerin dışsal bilgi uçurma türünün yanı sıra formal olarak resmi kanallarla bu eylemi yapması, suiistimallerin üstünün örtüleceği endişesinden kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin çoğu ise bir üst yöneticileri olan müdür yardımcılara sözel olarak durumu haber vereceklerini yani; informal ve içsel bilgi uçurma türünü kullanacaklarını belirtmişlerdir. Toker-Gökçe ve Alataş (2014) öğretmenlerin okul ödeneğinden para çalınmasını istenmeyen yönetici davranışları arasında göstererek içsel bilgi uçurmanın tercih edileceğini tespit etmeleri bu çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca katılımcı öğretmenlerden biri bahsedilen örnek olayın okullarında yaşandığını, mücadele etse bile bir sonuç alamayacağını düşündüğünden susmak durumunda kaldığını ifade etmiştir. Yani bir anlamda örgütsel sessizliğe büründüğü söylenebilir.

Müdür yardımcıları meslektaşlarının girmesi gerekli olan derse girmemesi halinde onu ikna etmeye çalışacaklar, ancak davranışına devam etmesi halinde yasal yollara başvuracaklardır. Müdür yardımcılarının ilk önce meseleyi kendi aralarında çözmek istemelerinden, arkadaşlarına yaptığı yanlış davranıştan dönmesi için onunla konuşarak ona bir şans tanıdıkları, ancak davranışında ısrarcı olması sonucu olayı okul dışına taşıyarak bu ihlale izin vermeyecekleri anlaşılmaktadır. Müdür yardımcıları gelecekte benzer olayların önüne geçmek ve ihlallerin yönetim tarafından nasıl karşılandığını göstermek için sözel olarak uyarılıp da yanlına devam eden kimse için yasal yollara başvurma yolunu tercih etmiş olabilirler. Toker-Gökçe ve Alataş (2014) katılımcıların % 60' ının yanlış davranışta ısrarla devam edildiğinde formal yola başvurduklarını tespit etmişlerdir. Bizim çalışmamızda da %66 olarak tespit edildiğinden bulgular tutarlılık göstermektedir.

Öğretmenlerin çoğunun ise bu hadisenin okullarda çok sık yaşandığı ve genel uygulamanın zaten bu şekilde olduğu düşüncesiyle durumu görmezden gelerek hiçbir eylemde bulunmayacakları, yani sessiz kalmayı tercih edecekleri tespit edilmiştir. Oysaki okul yöneticilerinin derse girmediği halde ücret alması öğretmenlerde adalet duygusunu zedelemekte ve performanslarını etkilemektedir (Özgan ve Bozbayındır, 2011) Toker Gökçe ve Alataş (2014) öğretmenlerin kişilik özellikleri, dışlanma kaygısı, menfaat ve bencilik nedeniyle bilgi uçurma davranışına karşı sessiz kaldığını tespit etmiştir. Bu sonuca dayanarak, bizim çalışmamızda öğretmen görüşlerinden sessiz kalmayı tercih etmelerinin nedenlerinin daha çok kişisel özelliklerinden kaynaklandığı söyleyebiliriz. Ayrıca bahsedilen örnek olayın daha önce okullarında yaşandığını belirten iki öğretmen "istenmeyen adam" olmak istemediklerini, korktukları veya sonuç alamayacaklarını düşündükleri için sessiz kaldıklarını, yönetici ise arkadaşını sözel olarak uyardığını ifade etmiştir. Toker Gökçe (2014) bu korkunun nedeninin toplumsal hayatın her alanında karşımıza çıkan yanlış haber vermenin "ispiyoncu" olarak algılanması ve cezalandırılması anlayışından kaynaklandığını tespit etmiştir. Bu biraz da bizim toplumumuzdaki "kol kırılır yen içinde kalır" anlayışından kaynaklanmaktadır. Nayir ve Herzig (2012) de çeşitli sektörlerde çalışan katılımcılara uyguladıkları çalışmada katılımcıların ihlaller karşısında bilgi uçurma davranışı sergilemede genel olarak çalışanların isteksiz davrandıklarını, bunun riskli bir eylem olduğunu düşündüklerini ifade etmiştir.

Müdür yardımcısı ve öğretmenlerin büyük çoğunun öğrencilere ideolojik fikirler aşlamaya ve öğrencileri bu fikirlerin aşılandığı yerlere götürmeye çalışan meslektaşlarını üst yöneticilerine iletcekleri tespit edilmiştir. Bu bulgudan yönetici ve öğretmenlerin sorunu okul içinde çözmek istedikleri, dışarıya sızdığı okulun imajına zarar

gelir endişesi taşıdıkları anlaşılmaktadır. Ernst ve Young (2010) çalışanların yöneticiye güven duydukları ya da örgütsel bağlılık yaşadıkları durumlarda içsel bilgi uçurma davranışını gerçekleştireceklerini belirtmiştir. Öğrencilere ideolojik görüşlerle alakalı eylemlerden uzak tutulabileceği konusunda okul idaresinin sorunu çözebileceğine yönelik bir güven duyulduğu söylenebilir. Ayrıca bahsedilen örnek olayın daha önce okullarında yaşandığını belirten bir öğretmen durumu ilgili müdür yardımcısına ilettiğini, müdür yardımcısının da şifaa uyardığını ancak öğretmenin öğretmenler odasına gelerek diğer arkadaşlarının da yanında kendisini kastederek yanlış bir şey yapmadığını söylediğini ve tutumuna devam ettiğini ifade etmiştir. Bilgi uçurma davranışı etkili bir şekilde yönetilemezse fayda yerine zarar sağlamaktadır. Bilgi uçurma davranışında bulunan kişi deşifre edilir ya da dışlanma davranışlarına maruz kalır (Ertürk, 2017). Bunun sonucu da ne yazık ki bu durumu yaşayan öğretmenin başına geldiği gibi örgütsel sessizlik ve güvensizliktir.

Öğrencinin cinsel istismarı konusunda; müdür yardımcılarının çoğunun böyle bir durumu asla kabul etmeyecekleri, hiç beklemezsizin ilgili yerlere yazılı rapor edecekleri ve sonuna kadar da bu işin peşini peşini bırakmayacakları, yani dışsal ve formal bilgi uçurma kanallarını kullanacakları tespit edilmiştir. Yöneticiler söz konusu eylemi Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde silsileyi takip edecek şekilde İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü' ne, İl Milli Eğitim Müdürlüğü' ne gerekirse Milli Eğitim Bakanlığı' na bildireceklerini ifade etmişlerdir. Akbaşlı, Yolcu ve Ulum'un (2019) okul yöneticilerinin çocuğa yönelik cinsel istismara karşı tutum ölçeğiyle inceledikleri nicel araştırmada böyle bir vakayı bildirmeyi, mesleki sorumluluk olarak gördükleri tespit edilmiştir. Toker-Gökçe ve Alataş (2014) bilgi uçurma davranışının en çok gösterildiği eylemin cinsel taciz olduğunu; Toker-Gökçe ve Oğuz (2015) da bu hadisenin kültürel değerlerle de ilgili olduğunu ve dışsal bilgi uçurma kanalının kullanılacağını belirtmiştir. Katılımcı bir öğretmen ise okulunda daha önce böyle bir hadise yaşandığını ancak kimsenin üzerinde durmaması üzerine kendisinin de geri çekildiğini ifade etmiştir. Coşkun-Demirpolat, Turpçu ve Katıtaş (2017) öğrencilere yönelik cinsel istismar durumunda okul yöneticilerinin büyük çoğunluğunun ikilem yaşadıklarını, okul yöneticilerinin cinsel istismar vakalarını "okulun namusunun lekelenmesi" gibi algıladıklarını, toplumsal etmenleri gerekçe göstererek "okulun adı çıkmasın" düşüncesiyle vakayı örtbas edeceklerini tespit etmiştir. Özgül'ün (2015) araştırmasında, okul yöneticilerinin okulun adının bu tür bir olayla anılmaması için olayları kendi içinde çözmeye çalıştıkları, bildirim yapılmasını bir nevi engelledikleri görülmüştür. Bu çalışmanın ve destekler nitelikteki çalışmaların sonucu okul müdürlerinin bilgi uçurma davranışını gerçekleştirmede kültürel normlardan kaynaklı yaşayabilecekleri sıkıntılardan korkmaları ile bağdaştırılabilir. Nitekim bilgi uçurma davranışı ile örgütsel sessizlik arasında örgüt kültürünün önemli bir aracı etkisi vardır (Alper ve Artan, 2021).

Öğrencinin cinsel istismarı konusunda; öğretmenlerin çoğunun ise bir üst yönetici olan müdür yardımcılarını haberdar edecekleri yani içsel ve informal bilgi uçurma türünü kullanacakları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin öğrencinin "damgalanması" yönelik koruma güdüsüyle dışsal ve formal bilgi uçurmayı tercih etmedikleri düşünülebilir. Aksel ve Yılmaz-Irmak (2015) ise öğretmenlerle yaptığı çalışmada öğretmenlerin büyük çoğunluğunun istismarı ilgili makamlara bildirmekle yükümlü olduklarını bilmediklerini ortaya çıkarmıştır. Zellman (1990), öğretmenlerin çocuk istismarından şüphelenmelerine karşın, bunu ilgili yerlere bildirme düzeylerinin düşük olduğunu belirtmektedir. Öğretmenlerin bu davranışlarının arkasında, okul yönetiminden yeteri kadar destek görememeleri, çocuğun ailesinden ya da okulun yakın çevresinden gelebilecek olumsuz tepkilerin yer aldığı söylenebilir. Bu durumu destekleyen çalışmalara alan yazında rastlayabiliriz (Çetinkaya, 2015; Özgül, 2015). Bu hadise, toplumlar açısından oldukça hassas ve kayıtsız kalinamayacak, yasalar tarafından da ağır hukuki yaptırımları olan, ciddi suç sayılabilecek ve çocukların güvenliğini tehdit eden bir hadise olduğundan, yönetici ve öğretmenlerin korkma, vazgeçme, sessiz kalma gibi davranışların hiçbirini göstermediği açıktır.

Araştırmanın beşinci alt problemine yönelik analiz sonucunda; müdür yardımcılarının çoğunun ilgili mercilere (Milli Eğitim Müdürlüğü, Milli Eğitim Maarif Müfettişliği) yazılı olarak rapor edecekleri yani, dışsal ve formal bilgi uçurma türünü kullanacakları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çoğunun ise BİMER (Başbakanlık İletişim Merkezi)' e başvuracakları yani, müdür yardımcılarını gibi dışsal ve formal bilgi uçurma türünü tercih edecekleri tespit edilmiştir. Katılımcılardan bir öğretmen ve bir müdür yardımcısı daha önce böyle bir hadisenin okullarında yaşandığını bir üst yöneticilerine şikâyet ettiklerini ancak sonuç değişmediği için olayın peşini bıraktıklarını ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak; müdür yardımcılarının etik/yasa dışı davranışlara karşı daha çok formal ve dışsal bilgi uçurma davranışı gösterecekleri şeklinde; öğretmenlerin ise informal ve içsel bilgi uçurma davranışı göstereceklerine ilişkin görüş bildirmişlerdir. Araştırmada daha önce benzer bir hadise yaşamış ilgili mercilere şikayette bulunmuş ancak hiçbir sonuç alamamış öğretmenlerin ise belirtilen örnek olayların hepsi için sessiz kalacakları ve duruma hiçbir müdahalede bulunmayacakları tespit edilmiştir. Kısacası sonuç bilgi uçuran kişinin aleyhinde olmuştur. Bu durum çarpıcı bir sonuçtur.

Türkiye' de bilgi uçurma çok irdelenmiş bir konu değildir. Bu araştırma tek bir ilde müdür yardımcısı ve öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmacılara farklı okul kademelerinde, farklı illerde ve bilgi uçurma

davranışının neden ve sonuçlarına dair çıkarım yapabilecekleri geniş örneklerde çalışabilecekleri nicel araştırmalar yapmaları önerilmektedir. Ayrıca mağdur öğretmen veya yöneticilerin çalışma grubunu oluşturduğu örnek olay incelemesi yoluyla süreci nasıl yönettiklerine dair konu daha ayrıntılı incelenebilir. Araştırmacılara bilgi uçurma davranışına karşı sessizlik nedenleri irdeleyen çalışmalar yapmaları önerilmektedir. Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda bilgi uçuran kişileri koruma altına alacak yasalar çıkarılabilir, korunma hakları gözetlenerek süreçler uygulanabilir, potansiyel tehlikelere karşı önleyici tedbirler alınabilir, bilgi uçurma davranışını teşvik edecek bir anlayış oluşturulması önerilmektedir. Ayrıca okullarda bilgi uçurma davranışının önündeki engeller kaldırılarak bilgi uçurmanın teşvik edileceği örgütsel iklimin oluşturulabileceği teorik ve pratik bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.

Kaynakça

- Akbaşlı, S., Yolcu, H., & Ulum, H. (2019). Okul yöneticilerinin çocuk istismarını bildirmeye yönelik tutumları. *Turkish Studies Educations Sciences*, 14(3), 151-164. <http://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.22871>
- Aksel, E. Ş., & Yılmaz-Irmak, T. (2015). Çocuk cinsel istismarı konusunda öğretmenlerin bilgi ve deneyimleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(2), 373-391.
- Alper, M., & Artan, İ. E. (2021). Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 550-567. <https://doi.org/10.24315/tred.602518>
- Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma: Eğitim çalışanlarının bilgi uçurdıkları kişi ve makamlar. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 57-85.
- Bjorkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371-394. <https://doi.org/10.1348/096317910X486385>
- Buchholza, R., & Rosenthal, B.S. (1998). *Business ethics*. New Jersey: Prentice Hall
- Bursalioğlu, Z. (2000). *Eğitimde yönetimi anlamak sistemi çözümlemek*. Ankara: PegemA.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88. Doi:10.19160/E-IJER.52585
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgement and Whistleblowing Intention: Examining The Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*. 43(1/2). 65-74. Doi:10.1023/A:1022911215204
- Coşkun, B., & Çelikten, M. (2020). Öğretmenlik meslek etiği üzerine bir inceleme. *International Journal of Society Researches*, 15(21), 666-710. Doi: 10.26466/opus.666967
- Coşkun-Demirpolat, B., Turpçu, M., & Katıtaş, S. (2017). Okul yöneticilerinin öğrencilerin cinsel istismarına yönelik görüşleri. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları*, 273-291.
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (M. Bütün ve SB Demir, Çev.). Ankara: Siyasal Yayın Dağıtım.
- Çetinkaya, R. S. (2015). Turkish school counselor's experiences of reporting, Child sexual abuse: A Brief Report. *Journal of Child Abuse*, 24(8), 908-921. Doi: 10.1080/10538712.2015.1084072
- De Maria, W. (2008). Whistleblowers and organisational protestors: crossing imaginary borders. *Current Sociology*, 56(6), 865-883. Doi: 10.1177/0011392108095343
- Ernst G. Jr., & Young T. (2010). *Driving ethical growth – new markets, new challenges 11th Global Fraud Survey*. London: EYGM Limited.
- Ertürk, A. (2017). Bilgi uçurma. İçinde S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (ss. 639-648). Ankara: Pegem.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gözütok, F. D. (1999). Öğretmenlerin Etik Davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 83-99. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000021
- Gümüşeli, A. İ., & Hacifazlıoğlu, Ö. (2009). Globalization and conflict management in schools. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 4, 183-198.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers-Heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262. [https://doi.org/10.1016/S1367-5788\(02\)00025-1](https://doi.org/10.1016/S1367-5788(02)00025-1)
- Hinkelman, L., & Bruno, M. (2008). Identification and reporting of child sexual abuse: The role of elementary school professionals. *The Elementary School Journal*, 108(5), 376-391. <https://doi.org/10.1086/589468>
- Houser, J. (2015). *Nursing research: reading, using, and creating evidence*. Burlington: Jones ve Bartlett Learning.

- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94. Doi:10.1023/A:1005922701763
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu, (2020). *2005-2020 etik kurul başvuru istatistikleri*. <https://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/01/2005-2020basvuruistatistikleri.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530. Doi: 10.1007/s10551-010-0591-1
- Koca, M. (2012). Çocuk istismarında ihbar yükümlülüğü. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1),113-128.
- Lewis, D. (2001). Whistleblowing at work: on what principles should legislation be based? *Industrial Law Journal*, 30(2), 169-193. <https://doi.org/10.1093/ilj/30.2.169>
- Martel, E., & Teacher, S. S. (2011). The Atlanta scandal: Teaching in “a culture of fear, intimidation and retaliation”. *Nonpartisan Education Review*, 7(7), 1-7.
- Mercan, N., Altınay, A., & Aksanyar, Y. (2012). Whistleblowing (bilgi ifşası, ihbar) ve yolsuzlukla mücadelede iç denetimin değişen ve gelişen rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri*, 4(2), 167-176.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev. Selahattin Turan). Ankara: Nobel.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies, and employees*. Lexington Press: New York.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who Blows the Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review*, 45(1), 113-130. <https://doi.org/10.2307/2524705>
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work: Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Boulder, CO: Westview Press.
- Nalıcı-Arıbaş, N. (2017). *Kamu yönetiminde yasa/etik dışı davranışların önlenmesinde “ifşa” mekanizması: Bir model önerisi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous Whistleblowing, *Journal of Bus Ethics*, 17(4), 483-490. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-1033-4>
- Özaslan, G., & Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde açığa çıkarma davranışı: mevcut durum ve öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(3), 321-350.
- Özgan, H., & Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66-85.
- Özgül, D. (2015). *Öğrencilerin cinsel istismara uğrama durumunda ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin tutum ve davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, D. M. (2010). “Whistleblowing” örgütsel davranışta güncel olaylar. D. E. Özler (Ed.), Bursa: Ekin Yayıncılık
- Özler, D., Şahin, M., & Atalay, C. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M., & Omurgonulsen, U. (2008). Culture orientation and attitudes toward different forms of whistle-blowing: A comparison of South Korea, Turkey and the U. K. *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939. Doi: 10.1007/s10551-007-9603-1
- Pelit, E., & Güçer, E. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ve öğretmenleri etik dışı davranışa yönelten faktörlere ilişkin algılamaları. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 95-119.
- Perrucci, R., Anderson, R. M., Schendel, D. E., & Trachtman, L. E. (1980). Whistle-blowing: Professionals’ resistance to organizational authority. *Social Problems*, 28(2), 149-164. <https://doi.org/10.2307/800148>
- Resmi Gazete (1961). *Sayıllı İlköğretim ve Eğitim Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr>.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation the battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107-128. <https://doi.org/10.1177/0730888499026001006>
- Shakeshaft, C., & Cohan, A. (1995). Sexual Abuse of Students by School Personnel. *Phi Delta Kappan*, 76(7), 512-520.
- Tsahuridu, E., & Vandekerckhove, W. (2008). Organisational whistleblowing policies: making employees responsible or liable? *Journal of Business Ethics*, 82(1), 107-118. Doi: 10.1007/s10551-007-9565-3
- Transparency International, (2020). *Transparency international Turkey*. <https://www.transparency.org/en/countries/turkey> adresinden erişilmiştir.

- Toker-Gökçe, A. (2014). Okullarda Bilgi uçurma: İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Toker Gökçe, A., & Alataş, H. (2014). Öğretmenlerin istenmeyen yönetici davranışlarına yönelik tutumları: bilgi uçurma (whistle-blowing) mı? sessiz kalma mı? *V. Eğitim Yönetimi Forumu Bildiri Özetleri Kitabı*, 11-13 Eylül, EYFOR, Konya.
- Toker Gökçe, A., & Oğuz, E. (2015). Öğretmen adaylarının farklı bilgi uçurma (Whistle-blowing) tercihlerinde belirleyici olan kültürel değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1) , 55-69. <https://doi.org/10.19126/suje.56400>
- Tunç, H. S., & Toker-Gökçe, A. (2018). Okul yöneticilerinin alo 147 hakkındaki görüşlerinin bilgi uçurma açısından değerlendirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4) 477-487. <https://doi.org/10.18506/anemon.347443>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2009). Öğretmen adaylarının mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(2), 71-88.
- Yüksel, A., Mil, B., & Bilim, Y. (2007). *Nitel araştırma: Neden, nasıl, niçin?* Ankara: Detay
- Zellman, G. (1990). Linking schools and social services: the case of child abuse reporting. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12(1), 41-55.