

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖRÜLEN BİLGİ UÇURMA  
SÜRECİ VE BİLGİ UÇURMA NEDENLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN  
VE YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ**

**Derya GÜVERCİN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman: Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM**

**Uşak**

**2016**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖRÜLEN BİLGİ UÇURMA SÜRECİ VE  
BİLGİ UÇURMA NEDENLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ  
GÖRÜŞLERİ**

**Derya GÜVERCİN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**

**Danışman: Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM**

**Uşak**

**Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**2016**

## ÖZET

### ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖRÜLEN BİLGİ UÇURMA SÜRECİ VE BİLGİ UÇURMA NEDENLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ

Derya GÜVERCİN

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016

Danışman: Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM

Bu araştırmada ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin bilgi uçurma nedenleri ve bilgi uçurma süreçleriyle ilgili görüşleri incelenmiştir. Verilerin toplanmasında Celep ve Konaklı (2013) tarafından geliştirilen Bilgi Uçurma Nedenleri ve Bilgi Uçurma Süreci ölçekleri 46 yönetici ve 256 öğretmen olmak üzere toplam 302 katılımcıya uygulanmış, toplanan veriler SPSS 20 programında analiz edilmiştir.

Elde edilen bulgular öğretmen ve yöneticilerin gerek bilgi uçurma nedenleri gerekse bilgi uçurma sürecine verdikleri yanıtların benzerliği açısından dikkat çekicidir.

Öğretmen ve yöneticilerin bilgi uçurma nedenlerine ait görüşlerine bakıldığında bilgi uçurmayı en çok örgütün yararı ve ahlaki, mesleki değerler söz konusu olduğunda tercih ettikleri görülmektedir. Öğretmen ve yöneticilerin bilgi uçurma sürecine yönelik görüşleri incelendiğinde yöneticilerin içsel bilgi uçurma süreçlerini tercih ederek karşılaştıkları sorunları bağlı buldukları yöneticiye iletmeyi uygun gördükleri, öğretmenlerin içsel ve destekçi bilgi uçurma süreçlerini tercih ettiği, etik dışı durumları hem bağlı oldukları yöneticilere iletmeyi hem de kendilerine yakın buldukları, yanlısın düzeltilmesinde sorumluluk alabilecek meslektaşlarına bildirmeyi uygun gördükleri ifade edilmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin bilgi uçurma nedenleri demografik açıdan incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bilgi Uçurma Süreci boyutunda cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmazken, öğretmen görüşleri açısından kadın

öğretmenlerle erkek öğretmenlerin görüşleri arasında fark vardır. Kadın öğretmenler Bilgi Uçurma Süreci “içsel bilgi uçurma” ifadelerine daha yüksek katılım göstermektedir.

Medeni durum değişkenine göre, boşanmış yöneticilerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Örgütsel Yarar alt boyutuna ait ifadelerle katılım düzeyi diğer (evli, dul, bekar) medeni duruma sahip yöneticilerden düşük çıkmıştır. Öğretmenlerde medeni durum değişkenine göre, Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğinin “örgütsel yarar” ve “ahlaki, mesleki değerler” alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yöneticilere benzer şekilde öğretmenlerde de medeni durum değişkeninde boşanmış öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği ifadelerine katılım oranı en düşüktür. Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği medeni durum değişkeni sonuçlarına bakıldığında yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, öğretmen görüşlerinin içsel ve destekçi bilgi uçurma alt boyutunda farklılaştığı görülmektedir. Boşanmış öğretmenler ifadelerine daha düşük düzeyde katılım göstermektedir.

Kıdem değişkenine göre bakıldığında yöneticilerin Bilgi Uçurma Nedenlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine ilişkin görüşleri “ahlaki ve mesleki değerler” alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre ölçek ifadelerine en yüksek katılım 0-5 yıl kıdemine sahip öğretmenlerde iken en düşük katılım 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere aittir. Bilgi Uçurma Sürecine ilişkin yönetici görüşleri kıdem değişkenine göre değerlendirildiğinde genel itibariyle anlamlı fark bulunmazken alt boyutlar açısından incelendiğinde “destekçi bilgi uçurma” alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Destekçi bilgi uçurma alt boyutuna ait ifadelerle en yüksek katılım oranı 0-5 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerde iken en düşük katılım 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilere aittir. Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine ait görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre değerlendirildiğinde içsel bilgi uçurma alt boyutunda görüşlerinin anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler ölçekteki ifadelerle daha düşük düzeyde katılım göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** bilgi uçurma, ifşa etme, eğitim, etik, öğretmen, okul yöneticisi

## ABSTRACT

### ADMINISTRATORS' AND TEACHERS' OPINIONS ON THE REASONS OF WHISTLEBLOWING AND WHISTLEBLOWING PROCESS IN HIGH SCHOOLS

Derya GÜVERCİN

Department Of Educational Sciences

Uşak University Institute Of Social Sciences,2016

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM

In this study, opinions of teachers and school managers were investigated about reasons and process of whistleblowing in secondary education schools. Celep and Konaklı's (2013) "Reasons for Whistleblowing and Whistleblowing Process Scales" were applied to 46 school managers and 256 teachers in total 302 school managers and teachers. Results were analysed via SPSS 20 programme. Research findings are remarkable in terms of similarity between both teachers' and school managers' responses to Reasons for Whistleblowing and Whistleblowing Process Scales.

Having looked at teachers' and school managers' views of reasons for whistleblowing, it was seen that both sides prefer to blow the whistle when organization's benefits and moral, professional values are in question. When teachers' and school managers' views on whistleblowing process were examined it was found that schools managers tended to blow the whistle to their superior managers by using internal whistleblowing processes whereas teachers preferred both internal and supportive whistleblowing processes. Teachers choose to report unethical activities both to their managers and colleagues whom they think they can take responsibility in order to fix the wrongdoing.

Teachers' and school managers' views of reasons for whistleblowing were also demographically examined but no meaningful difference was found neither for teachers nor for the school managers. In terms of whistleblowing process there was no meaningful difference according to school managers' views but there was meaningful difference between

male and female teachers' views. Female teachers had higher level of participation to internal whistleblowing statements than male teachers did.

According to marital status variable, divorced school managers' level of participation related to Reasons for Whistleblowing Scale Organizational Benefits Subscale was lower than other (married, widowed and bachelor) school managers. As for teachers, there was meaningful difference in "organization's benefits" and "moral, professional values" subscales of Reasons for Whistleblowing Scale. In analogy to school managers' views, divorced teachers have the least level of participation to scale statements. When whistleblowing process marital status variable was analysed, no meaningful difference was found according to school managers' views but there was meaningful difference for teachers' views in internal and supportive subscales. Again divorced teachers show lower level of participation to the whistleblowing process scale statements.

When seniority variable was examined through Reasons for Whistleblowing Scale there was no meaningful difference in school managers' views but there was meaningful difference in teachers' views according to "moral, professional values" subscale of Reasons for Whistleblowing Subscale. Teachers who have 0-5 years of seniority had the highest level of participation whereas teachers with 11-15 years of seniority had the least level of participation to the scale statements. Whistleblowing Process Scale was also analysed for seniority variable and for school managers' views generally no meaningful difference was found but when it was evaluated under the subscales meaningful difference is seen in supportive whistleblowing subscale. School managers with 0-5 years of seniority have the highest, 11-15 years have the lowest level of participation to the supportive whistleblowing subscale statements. As for teachers, there was meaningful difference in Whistleblowing Process internal whistleblowing subscale. According to the results, teachers with 11-15 years of experience had lower level of participation to the Whistleblowing Process internal whistleblowing subscale statements.

**Keywords:** whistleblowing, education, ethics, school manager, teacher

**UŞAK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı 134001015 No’lu öğrencisi Derya GÜVERCİN’in “Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma Süreci ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri” adlı tezi 14.10.2016 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**JÜRİ ÜYELERİ**

**İmza**

Üye (Tez Danışmanı)	: Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM	.....
Üye	: Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI	.....
Üye	: Doç. Dr. Zekerya BATUR	.....
Üye	: Doç.Dr. H. İbrahim ÇANKAYA	.....
Üye	: Yrd. Doç.Dr. Gökhan Demirhan	.....

**Prof. Dr. Osman Nafiz KAYA**

**Enstitü Müdürü**

## ÖN SÖZ

Tez yazma sürecinde değerli katkılarını benden esirgemeyen, tezi bitirebilmemde gerekli rehberliği ve motivasyonu bana sağlayan çok kıymetli hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM'a ve yüksek lisans eğitimimde ders aldığım tüm hocalarıma verdikleri emekten dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez verilerinin toplanmasında bana yardımcı olan Çorlu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanlarına, yöneltilen sorulara içtenlikle verdikleri cevaplar için araştırma kapsamında bulunan okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere teşekkür ederim.

Bu süreçte bana destek olan ailem ve arkadaşlarıma gösterdikleri anlayış ve yardımseverliklerinden dolayı teşekkür ederim.



## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Derya GÜVERCİN

Doğum Yeri ve Tarihi : İSTANBUL – 12/06/1983

Lisans Öğrenimi : Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngiliz Dili Eğitimi

Bildiği Yabancı Dil : İngilizce

### **İş Deneyimi**

Silivri Değirmenköy Fevzi Paşa İlkokulu (Silivri – İstanbul / İngilizce Öğretmeni) – 2014-  
devam ediyor

Çorlu Kız Teknik ve Meslek Lisesi (Tekirdağ – Çorlu / İngilizce Öğretmeni) - 2013-2014

Mimar Sinan Anadolu Lisesi (Tekirdağ – Çorlu / İngilizce Öğretmeni) – 2009- 2013

Cumhuriyet Özel İdare Primary Education School (Tekirdağ-Çorlu/ İngilizce Öğretmeni) –  
2005 - 2009

### **İletişim**

e-posta adresi : [derya\\_guvercin@hotmail.com](mailto:derya_guvercin@hotmail.com)

**KISALTMALAR VE SEMBOLLER**

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEM	: Milli Eğitim Müdürlüğü
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
n	: Eleman Sayısı (Adet)
Ss	: Standart Sapma
vd.	: Ve diğerleri
Akt.	: Aktaran
m.	: Madde
$\bar{x}$	: Aritmetik Ortalama
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
RK	: Rekabet Kurumu
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
EPDK	: Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu
TK	: Telekomünikasyon kurumu
KİK	: Kamu İhale Kurumu
KGEK	: Kamu Görevlileri Etik Kurulu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
TEDMER	: Türkiye Etik Değerler Merkezi
PERYÖN	: Türkiye İnsan Yönetimi Derneği
KALDER	: Türkiye Kalite Derneği

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....</b>	<b>vii</b>
<b>ÖN SÖZ.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>ix</b>
<b>KISALTMALAR.....</b>	<b>x</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>xi</b>
<b>TABLolar LİSTESİ.....</b>	<b>xv</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ.....</b>	<b>xvii</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>PROBLEM DURUMU .....</b>	<b>1</b>
<b>PROBLEM CÜMLESİ .....</b>	<b>3</b>
<b>ARAŞTIRMANIN AMACI.....</b>	<b>3</b>
<b>ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....</b>	<b>4</b>
<b>ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI .....</b>	<b>5</b>
<b>ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....</b>	<b>5</b>
<b>TANIMLAR.....</b>	<b>6</b>
<b>1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING) TANIMI VE KAPSAMI .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.1. Bilgi Uçurma Türleri .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1.1.1. İçsel Bilgi Uçurma .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1.1.2. Dışsal Bilgi Uçurma.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1.2. Bilgi Uçurma Yöntemleri .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1.2.1. Aleni Bilgi Uçurma.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1.2.2. Zımnı (Anonim) Bilgi Uçurma .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1.3. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1.3.1. Kişisel Faktörler .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1.3.2. Örgütsel Faktörler.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1.3.3. Durumsal Faktörler .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2. MESLEKİ ETİK ( İŞ ETİĞİ ) VE BİLGİ UÇURMA İLİŞKİSİ.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3. EĞİTİM ve ÖĞRETİMDE ETİK ve BİLGİ UÇURMA .....</b>	<b>21</b>

1.3.1. Öğretmenlik Meslek Etiği ve Bilgi Uçurma.....	21
1.3.2. Okul Yöneticilerinin Etik Liderliği ve Bilgi Uçurma İlişkisi .....	26
1.4. DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE BİLGİ UÇURMA POLİTİKALARI.....	30
1.5. İLGİLİ ARAŞTIRMA SONUÇLARI .....	36
1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	37
1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	44
2. BÖLÜM: YÖNTEM .....	51
2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	51
2.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	51
2.3. ARAŞTIRMADA VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	51
2.4. VERİLERİN TOPLANMASI .....	53
2.5 VERİLERİN ANALİZİ .....	54
3. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	56
3.1. KATILIMCILARIN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	56
3.2. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	57
3.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşleri.....	57
3.2.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Örgütsel Yarar Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri.....	58
3.2.1.2 Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri ..	59
3.2.1.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Misilleme Kaygısı Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	60
3.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşleri .....	61
3.2.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri.....	62
3.2.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	63
3.2.2.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	64
3.2.2.4. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	65
3.3. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN SONUÇLAR.....	66

<b>3.3.1 Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşleri.....</b>	<b>67</b>
3.3.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Örgütsel Yarar Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri.....	68
3.3.1.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	69
3.3.1.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Misilleme Kaygısı Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	70
<b>3.3.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşleri .....</b>	<b>71</b>
3.3.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	72
3.3.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	73
3.3.2.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	74
3.3.2.4. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri .....	75
<b>3.4. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM .....</b>	<b>76</b>
<b>3.4.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi .....</b>	<b>76</b>
3.4.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	77
3.4.1.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	78
3.4.1.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	80
<b>3.4.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi ...</b>	<b>81</b>
3.4.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	81
3.4.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	83

3.4.2.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	84
<b>3.5. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN SONUÇLAR.....</b>	<b>86</b>
3.5.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi .....	86
3.5.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..	86
3.5.1.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	87
3.5.1.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	89
3.5.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi ...	91
3.5.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	91
3.5.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	93
3.5.2.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi .....	95
<b>4. BÖLÜM: SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....</b>	<b>98</b>
4.1. SONUÇLAR.....	98
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	98
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	99
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	100
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	102
4.2. ÖNERİLER.....	103
<b>EKLER.....</b>	<b>105</b>
Ek 1: Etik Sözleşme .....	105
Ek 2: Ölçekler .....	106
Ek 3: Anket Uygulama İzin Yazısı .....	109
Ek 4: Yeterli Örneklem Sayısı.....	110

KAYNAKÇA .....	111
----------------	-----

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1</b>	<b>Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Süreci ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri Anketinin Puanlama Biçimi Ve Puan Aralıkları.....</b>	<b>55</b>
<b>Tablo 2</b>	<b>Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Değişkenlerinin Ünvana Göre Frekans Dağılımı.....</b>	<b>56</b>
<b>Tablo 3</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>57</b>
<b>Tablo 4</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Örgütsel Yarar Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>58</b>
<b>Tablo 5</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>59</b>
<b>Tablo 6</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Misilleme Kaygısı Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>60</b>
<b>Tablo 7</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>61</b>
<b>Tablo 8</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreçleri İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>62</b>
<b>Tablo 9</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreçleri Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>63</b>
<b>Tablo 10</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreçleri Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>64</b>
<b>Tablo 11</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreçleri Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>66</b>
<b>Tablo 12</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>67</b>
<b>Tablo 13</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Örgütsel Yarar Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>68</b>

<b>Tablo 14</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>69</b>
<b>Tablo 15</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Misilleme Kaygısı Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>70</b>
<b>Tablo 16</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>71</b>
<b>Tablo 17</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreçleri İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>72</b>
<b>Tablo 18</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreçleri Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>73</b>
<b>Tablo 19</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreçleri Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>74</b>
<b>Tablo 20</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreçleri Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler.....</b>	<b>75</b>
<b>Tablo 21</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....</b>	<b>77</b>
<b>Tablo 22</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....</b>	<b>78</b>
<b>Tablo 23</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....</b>	<b>80</b>
<b>Tablo 24</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....</b>	<b>82</b>
<b>Tablo 25</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....</b>	<b>83</b>
<b>Tablo 26</b>	<b>Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....</b>	<b>84</b>
<b>Tablo 27</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....</b>	<b>86</b>
<b>Tablo 28</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....</b>	<b>86</b>



<b>Tablo 29</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....</b>	<b>90</b>
<b>Tablo 30</b>	<b>Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....</b>	<b>91</b>
<b>Tablo 31</b>	<b>Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....</b>	<b>93</b>
<b>Tablo 32</b>	<b>Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçlar.....</b>	<b>95</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1</b>	<b>Bilgi Uçurma Tipolojisi .....</b>	<b>10</b>
<b>Şekil 2</b>	<b>Etik Konusunda En Fazla Yol Alması Gereken Sektörler .....</b>	<b>19</b>
<b>Şekil 3</b>	<b>Etik Konusunda En Fazla Yol Kat Etmiş Sektörler .....</b>	<b>19</b>
<b>Şekil 4</b>	<b>Başvuruların Konulara Göre Dağılımı .....</b>	<b>33</b>

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, amaç, önem sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

### PROBLEM DURUMU

Whistleblowing olarak adlandırılan dilimize bilgi uçurma diye çevrilen örgüt içindeki yanlış ya da illegal uygulamaları örgüt içindeki üst mercilere ya da dış kaynaklara ifşa etme davranışının bir örgütsel davranış konusu olarak son zamanlarda incelenmeye başlandığı görülmektedir. İş ahlakı açısından başlangıçta istenmeyen davranışlarla sonuçlanabilen, ancak uzun vadede toplum için çok faydalı olabilen eylemlerle ilişkili olan olumsuz durumları ifşa etme (bilgi uçurma) mekanizması, örgütsel yaşam açısından alışılmamış bir tepkidir. Bazı geleneksel yönetim düşünürleri olumsuz durumları ifşa etme davranışına şiddetle karşı çıkmakta ve sorunu bildirenleri (whistleblower/bilgi uçuran) sadakatsizliklerinden dolayı cezalandırılmayı hak eden sorunlu kişiler olarak görmekteyken, modern görüş düşünürleri, diğer regülasyon ve denetim biçimleri başarısız olursa, sorun bildirenleri, çok değerli ve iş güvenliği açısından kendilerini feda eden bireyler olarak görmekte ve organizasyonel çıktılara katkıları nedeniyle o kişilere ayrı bir önem vermektedirler (Demirtaş, 2014).

İş örgütleri içinde yapılan haksızlık ve hukuka aykırı durumları ifşa etmek için kullanılan bilgi uçurma kavramı toplum içindeki diğer paydaşları durumdan haberdar etmek ve yanlış uygulamayı sonlandırmak ve iş etiği kavramları açısından önem arz etmektedir. Etkili bir whistleblowing (bilgi uçurma) sürecini tanımlamak ve uygulanması için gerekli önlemleri almak her iş örgütünün sorumluluğu olmalıdır. Ahlaki açıdan doğru kabul ederek ve vicdanen kişinin kendini sorumlu hissederek yaptığı bilgi uçurma eylemi sonucu çalışan, yönetim veya diğer çalışma arkadaşları tarafından çeşitli baskılara; yıldırma, misilleme, görmezden gelinme ya da işten atılma gibi çeşitli tehditlere maruz kalabilir. Bunun önlenmesi için bilgi uçurma davranışının nasıl ve nereye yapılacağı ile ilgili çalışmalar yapılarak tüm iş örgütleri üzerinde bir farkındalık oluşturulmalıdır. Yurtdışında gelişmiş ülkelerde bu farkındalık ortaya çıkmaya başlamış ve iş örgütleri kendi bilgi uçurma süreçlerini belirten

yönerge ve yönetmelikleri, bilgi uçurma politikası başlığı altında uygulamaya koymaya başlamışlardır. İngiliz eğitim sisteminin teftiş kurumu olan OFSTED bunlardan biridir.

Ülkemizde ise çeşitli yasal düzenlemeler etik dışı faaliyetlerin duyurulması için zemin hazırlamaktadır. Örneğin anayasamızın 74. maddesine göre vatandaşların ve yabancıların, kendileriyle ve kamu ile ilgili olarak yetkili makamlara başvurma hakkı bulunmaktadır. Ancak bu durum, ilgili anayasa maddesine dayanarak, bilgi uçurmanın anayasal temeli olduğu görüşünü kesin bir biçimde ortaya koymamaktadır. Türk Ceza Kanunu (TCK)'nun bazı hükümlerince bir suçu ilgili makamlara bildirmeyen kişilerin, çeşitli sürelerle hapis cezasına çarptırılacağı belirtilmiştir. Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre ise, kamu görevlileri, basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler, aksi halde kınama, kademe ilerlemesinin durdurulması, devlet memurluğundan çıkarma cezaları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu iki düzenleme birbiriyle çelişen uygulamalardan bahsetmektedir. Eğitim çalışanı çalıştığı kurumda karşılaştığı etik dışı bir uygulamayı, eğer varsa kurum içi ihbar kanallarını kullanarak sonlandıramıyorsa dışsal bilgi uçurma süreçlerini var olan düzenlemeler doğrultusunda ne şekilde kullanabilir sorusu akılda soru işaretleri oluşturmaktadır. Buna benzer sorunların çözümünde bir diğer önemli gelişme 2004 yılında “Kamu Görevlileri Etik Kurulu”nun (KGEK) kurulmasıdır. Kurul kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmekle görevlidir. Ayrıca etik konularda eğitim çalışanlarına rehberlik eder ve eğitimde etik uygulamalarını değerlendirir. Etik kurulunun görevlerinden biri de eğitim çalışanlarına ülke çapında hizmet içi eğitim kursları organize etmektir. Bu programların eğitim çalışanlarının etik anlayış oluşturmada faydalı olacağı düşünülmektedir. Kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeleri içeren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 13/04/2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Esen ve Kaplan, 2012; Keser, Kocabaş ve Yirci, 2013). Bu ilkelerden hareketle MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından 24.06.2015 tarihinde “Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler” konulu genelge yayınlanmıştır. Dünyadaki gelişmelere bakıldığında ise, bilgi uçurma ve bilgi uçuranlar, bugün Avustralya, Japonya, Güney Kore, Yeni Zelanda, Büyük Britanya ve ABD gibi birçok kıta ve ülkede yasalarla güvence altına alınmış olmasına rağmen henüz Türkiye’de bu konuda yasal bir girişim bulunmamaktadır. Türkiye’de, özellikle eğitim alanında bu tür örneklerin sayısının çokluğu, iş görenlerin, karşılığında alacakları olası cezayı

düşündüklerinden, bilgi uçurmayı tercih etmediği olasılığını akla getirmektedir (Gökçe, 2014).

Özellikle eğitim örgütlerinin kendi içlerindeki yanlış uygulamaları iç ve dış bilgi uçurma süreçlerini kullanarak ifşa etmesi, okulun geleceğin nesillerini yetiştirme gibi önemli bir görevi olması açısından çok önemlidir çünkü içinde bulunduğu eğitim örgütü öğrencilerin temel ahlak anlayışını oluşturmalarına yardımcı olma görevine sahip önemli bir kurumdur. Fakat ülkemizde bilgi uçurma davranışını inceleyen araştırmalar son yıllarda yapılmaya başlanmıştır ve henüz bu araştırma sonuçları konu hakkında somut bir adım atılması için yeterli gözükmemektedir. Bu problemin çözümünde eğitim çalışanlarının en alt kademeden en üst kademeye bilgi uçurma kavramıyla tanışması ve de konuyla ilgili çalışmaların yapılmasını sağlayacak farkındalığın sağlanmasına çalışılacaktır. Öğretmenler kurum içi herhangi bir yanlış uygulamayla karşılaştıklarında nereye hangi yollarla başvuracakları hususunda bilinçlendirilmelidir. Okul yöneticileri ise kurumlarında olabilecek etik dışı durumlarla nasıl mücadele edecekleri konusunda eğitilmeli ve kurumlarında etik anlayışın yerleşmesi, etik ilkelerin uygulanması hususunda yetkilendirilmelidir. Ahlaklı ve vicdanlı bireyler yetiştirecek bir eğitim sisteminin kurulması için gerekli çaba devlet yöneticileri tarafından da ele alınmalı ve gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle hukuki açıdan var olan eksiklikler, konunun gündeme getirilip araştırılmasını gerekli kılmaktadır.

### **PROBLEM CÜMLESİ**

Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçurma (whistleblowing) süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri nelerdir?

### **ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ve bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri nedir?
- 2- Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ve bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri nedir?

- 3- Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ve bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri onların;
- A) Cinsiyet
  - B) Medeni durum
  - C) Mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 4- Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ve bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri onların;
- D) Cinsiyet
  - E) Medeni durum
  - F) Mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

### ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Near ve Miceli (1990) bilgi uçurmayı örgüt içinde sosyal yarar sağlayan pro-sosyal bir davranış olarak tanımlar. Bu mekanizma, aynı zamanda örgütler açısından bir sosyal kontrol mekanizması olarak da işlev görmektedir. Günümüzde organizasyon yapıları, örgütsel yanlışlıkların ve hileli işlemlerin kolaylıkla gizlenebileceği şekilde karmaşıklaşmıştır. Bu kompleks ve oldukça farklı yapıdaki organizasyonlarda, resmin bütününe görebilen çalışanlar, örgütteki problemleri göz önüne serme noktasında yönetime en çok yardımcı olacak kişilerdir (Demirtaş, 2014). Yapılan araştırmalarda örgüt üyelerinin % 75'inin hırsızlık, vandallık, bilgisayar dolandırıcılığı veya işe gelmeme eylemlerinden birini gerçekleştirdiği, çalışanların dörtte üçünün en az bir kere işverenlerinden hırsızlık yaptıkları ve örgütlerin %95inin çalışan hırsızlığını yaşadıkları (Gökçe, 2013a) göz önünde bulundurulacak olursa bilgi uçurma davranışının örgüt yararı açısından önemi daha iyi anlaşılabilir.

Bilgi uçurma ve etik dışı durumları raporlama eyleminin birçok ülkedeki kullanımı ve toplumdaki değeri de farklı olmaktadır. Örneğin, bazı ülkelerde kamu yararına yönelik bir eylem niteliği taşıyarken, bazı ülkelerde ise kişisel menfaat temini şeklinde algılanmaktadır. Yani etik dışı olayları raporlama eyleminin, kötü bir algıya sebep olabilme yönü bulunmaktadır (Bakar,2012).

Bilgi uçurma özellikle bazı kapalı kültürlerde genelde negatif bir kavram olarak algılanmakta ve sorunu bildirenler genelde işlerini kaybetme, iş sorumlulukları veya ücretlerinin

azaltılması, toplumdan dışlanma sorunu yaşama, ayrımcılığa maruz kalma, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması vs. sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Aslında, gerçek anlamda bu sistemin ana fikri, işletmeler açısından negatif sonuçlar doğuracak alanlarda ahlaki gereklilikleri sağlamak; zararlı, yasal olmayan ve işletmenin kuralları dışındaki faaliyetlere engel olmak amacıyla eylemi yapan kişiyi ifşa etmektir. Çünkü bu sistemde bireysel çıkarlar elde etmek için gammazcılık veya ispiyonculuk niteliğinde olan davranışlar sergilenmemektedir. Bu nedenle de, bireysel çıkarlardan öte örgüt çıkarlarının daha ön planda tutulduğu bu tür davranışlar, pro-sosyal davranışlar arasında yer almaktadır (Demirtaş, 2014; Gökçe ve Oğuz, 2015; Near ve Miceli, 1990).

Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışı henüz incelenmeye başlanan yeni bir konudur. Bilgi uçurma davranışı, işyeri ahlakı boyutu göz önüne alındığında, örgütlerin sağlıklı biçimde işleyebilmesi için önem arz etmektedir. Bu çalışmada bilgi uçurma kavramına yönelik eğitim örgütü çalışanlarının görüşleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Böylece eğitim alanında fazla duyulmamış bir kavram olan bilgi uçurmayla ilgili farkındalık yaratma ve eğitim alanında bilgi uçurmanın etkili kullanılabilmesi için gerekli çalışmaların önünün açılması düşüncesiyle alanyazına katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

### **ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI**

1. Kullanılan ölçme aracının, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini doğru olarak yansıtabilir olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin “Bilgi Uçurma Nedenleri” ve “Bilgi Uçurma Süreci” konulu ölçek maddelerine verdikleri cevaplarda samimi oldukları ve yanıtlarının gerçekleri yansıttığı varsayılmıştır.

### **ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Bu araştırma,

1. 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Tekirdağ ili Çorlu ilçesinde bulunan 11 ortaöğretim kurumu ve bu kurumlarda görev yapan 46 yönetici ve 256 öğretmenin ölçek sorularına verdikleri yanıtlarla,
2. Değişkenleri ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerden toplanan bilgilerle,
3. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiki yöntemlerle sınırlıdır.

## TANIMLAR

Bu araştırmada sözü edilen bazı kavramların kullanıldıkları anlamlar aşağıda verilmiştir.

**Bilgi Uçurma:** Bilgi uçurma (whistle-blowing) örgüt çalışanlarının, örgüt içinde meydana gelen yasa dışı veya etik dışı eylemleri, örgütün içinde veya dışında, bu eylemleri düzeltebilecek veya durdurabilecek kişilere bildirmesidir.

**Okul Yöneticisi :** Bir lisede görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcılarıdır.

**Öğretmen :** Bir lisede görev yapmakta olan öğretmenlerdir.

## 1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING) TANIMI VE KAPSAMI

Bilgi uçurma örgüt çalışanlarının, örgüt içinde meydana gelen yasa dışı veya etik dışı eylemleri, örgütün içinde veya dışında, bu eylemleri düzeltebilecek veya durdurabilecek kişilere bildirmesidir (Near ve Miceli, 1985). Olumsuz durumları ifşa etme mekanizması yani bilgi uçurma, yönetim literatürüne yeni giren bir kavram olduğundan evrensel olarak kabul görmüş bir tanımı yoktur (Demirtaş, 2014). Whistleblowing, İngilizce literatürde dahi yaygın olan bir terim değildir. Whistleblowing'i ifade etmek için “organizational wrongdoing” veya “organizational misconduct” gibi kavramlar kullanılmaktadır (Aktan, 2006:1).

Olumsuz durumları ifşa etme, kelime olarak ilk defa 1963 yılında “güvenlik” kavramı çerçevesinde ortaya çıkmış olan tehlikelerin ve risklerin yer aldığı hukuki bir belgede kullanılmıştır. Kavram aslında ıslık çalma olarak Türkçe'ye çevrilse de, örgütsel bir terim olarak kullanılması bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan birisine, onu uyarmak amacıyla ıslık çalmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla etik değerlere ve yasalara aykırı davranışta bulunanların, bir düdük (ifşa) ile durdurulmaya çalışılması, bu kavramın özünü açıklamaktadır. Ancak literatürde çok sık kullanılan bazı tanımlardan yola çıkarak; etik dışı, yasalara aykırı veya şüpheli durumdaki uygulamaların, örgütteki mevcut ya da eski bir üye tarafından önlem alabilecek güç ve yetkiye sahip kişilere iletilerek açığa çıkarılması süreci olarak ifade edilmektedir (Demirtaş, 2014). Aktan (2006)'a göre de bilgi uçurma, bir örgütteki yasa/etik dışı davranış ve eylemlerin, organizasyon içi veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için bilgi sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi olarak tanımlanabilir. Gerçek (2005)'e göre ahlaki olmayan davranışların duyurulması; iddia edilen bir suçu (sahtekarlık, hırsızlık vb.), ayrımcılığı (ırk, din, milliyet, cinsiyet vb.), bir yasaya, düzenlemeye, devlet politikasına veya ahlaki değerlere, etik kurallara ve terbiyeye aykırı oluşumu, özellikle de toplumun sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokan durumları, açığa çıkartmak ya da şikayet etmek amacıyla yapılan, bir kamu kuruluşundaki ya da özel



sektördeki bir kişiyle, kurumla veya örgütle yapılan sözlü veya yazılı iletişimidir (Gerçek, 2005'ten akt. Sayğan ve Bedük, 2013).

Bakar (2012)'a göre etik dışı olayları raporlama eylemi kısaca; bir kurumdaki, bazı yanlış uygulamaları ortaya çıkarıp, bunu gerekli mercilere bildirme eylemi olarak tanımlanabilir. Söz konusu yanlış uygulamaları bildiren kişiler de genellikle ihbarcı, bilgi uçuran veya raporlayan olarak adlandırılmaktadır.

Bir iş görenin örgüt içinde gerçekleşen yasa dışı veya etik dışı bir eylemi birilerine rapor etmesi, bilgi uçurması, bilgi uçurmak için bazı önkoşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Rest (1983)'e göre öncelikle iş görenin yasa dışı veya etik dışı eylemin var olduğunun farkında olması gerekmektedir. Karşılaştığı eylemin yasa dışı veya etik dışı olduğunu fark eden gözlemcinin bundan sonra atması gereken adım, gözlediği eylemin müdahaleyi gerektirip gerektirmediğine karar vermesidir. Üçüncü adımda gözlemci bilgi uçurma konusunda kendini sorumlu hissedip hissetmediğine karar vermelidir. Eğer bu aşamada, gözlemci kendini sorumlu hissederse, son aşama olan bilgiyi nasıl uçuracağına karar vermesi gerekir. Bu aşamada iş görenin kararına etki eden çeşitli faktörler arasında kişinin ahlaki değerleri de bulunmaktadır (Akt. Gökçe, 2013a). Ayrıca Forsyth ve Nye (1990), kişinin sahip olduğu ahlak felsefesinin de karşılaştığı etik ikilemde karar vermesini etkilediğini iddia etmektedir (Akt. Gökçe, 2013a). Miceli ve ark. (1991)'a göre bilgi uçuranlar genelde ahlaki değerlere sahip ve örgüte bağlı kişilerdir. Onlara göre bu kişiler ahlaki bakımdan duyarlı olup işlerini de tam olarak kendilerinden istenilen biçimde yaptıklarına inanırlar. Öte yandan, çalıştığı örgütün gerçekleşen eylemin kurbanı olduğuna veya söz konusu eylemden yararlandığına olan inancı da iş görenin bilgi uçurmaya karar vermesini etkiler. Yılmaz (2010)'a göre bilgi uçuran, kurumda yaşanan etik/yasa dışı davranış ve eylemler karşısında sessiz kalmak yerine bunun ortadan kaldırılması için mücadele eder. Bu mücadele bilgi uçuranın kişisel sorumluluk ahlakının ve etik değerlerinin gereğidir (Akt. Demirtaş, 2014). Dolayısıyla bilgi uçuran, etik sorun karşısında üstün bir sivil erdem davranışı gösteren kişidir. Diğer bir deyişle böylesi bir gerçeği başkalarına aktarmak için gereken ahlaki niteliklere sahip bir insandır (Finn ve Lampe, 1992; Arnold ve Ponemon, 1991). Atalay, Özler ve Şahin (2010)'e göre bilgi uçuranlar, ahlaki sorumlulukları pahasına herhangi bir örgüte körü körüne bağlı olan kişiler değildir. Yapılan araştırmalara göre ahlaki davranış ile bilgi uçurma arasında pozitif bir ilişki olduğu, iş ahlakı düzeyleri zayıf olan işgörenlerin bilgi uçurma davranışlarının da zayıf olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bağlamda etik dışı davranışın

ahlaki gelişim düzeyiyle ilişkisi olduğu kadar bu davranışları gözlemleyen kişilerin sorunu çözme çabaları da bir o kadar ahlak ve erdem sahibi olmalarıyla ilişkilidir (Celep ve Konaklı, 2012).

Johnson (2003) bilgi uçurma davranışının olası nedenlerini; kamuoyu yaratmak için yapılan bireysel eylemler, örgüte ilişkin bilgilerin tamamını ya da bir parçasını örgüt dışına sızdırma, örgütle ilgili verilen bilginin doğru ya da yanlış olma ihtimali, bilgiyi sızdıranın gazeteci değil örgüt üyesi ya da eski örgüt üyesi olması şeklinde tanımlamaktadır (Akt. Argon, Atik, Nartgun, Yazıcı, 2013).

Bilgi uçurma bir anlamıyla da, çalışan direncinin yeni bir biçimidir, çalışma ortamının düzenlenmesi için çalışan ile yönetim arasındaki sonsuz bir savaştır (Esen ve Kaplan, 2012). Bu nedenle örgütsel gelişmeye katkısı olduğu ileri sürülen, kişisel ahlak ve erdeme dayalı bir tepki olan bilgi uçurma (whistleblowing) davranışının eğitim örgütlerinde olumsuz eylem ve işlemlerin önlenmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Celep ve Konaklı, 2012).

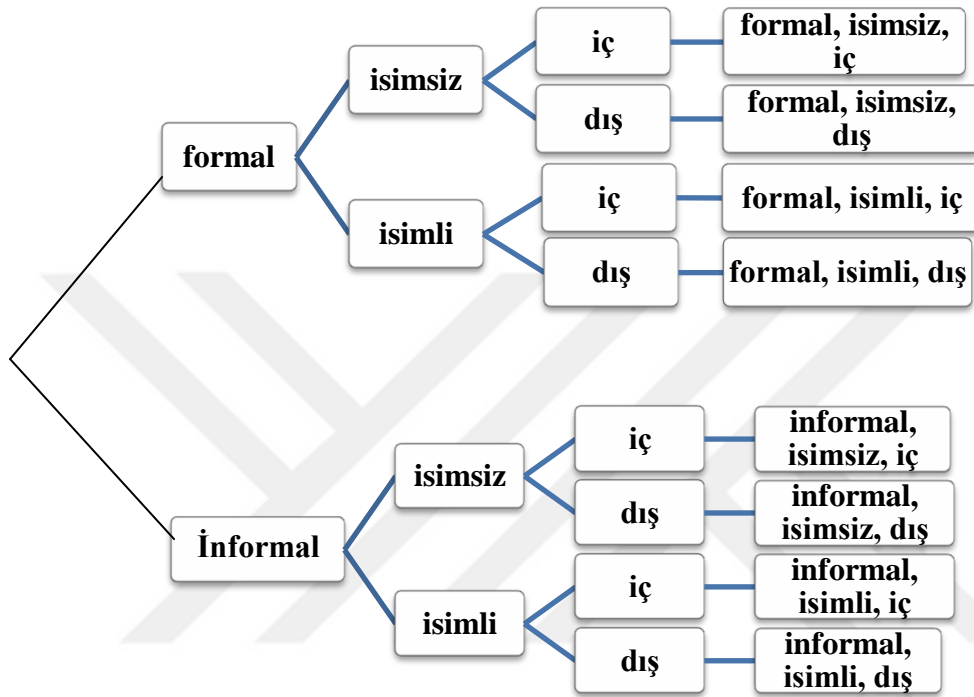
Bilgi uçurma kararını alan örgüt çalışanı yapacağı ifşa eyleminin türüne ve yöntemine karar verirken bazı aşamalardan geçer. Trevino ve Nelson (2004) bilgi uçurma sürecinde yer alan aşamaları şu şekilde sıralar:

- a) İlk olarak ilgili yöneticiye başvurmak,
- b) Ailenizle bu konuyu tartışmak,
- c) İlgili yöneticinin soruna duyarsız kalması sonucu diğer kademedekilerle ilişkiye geçmek,
- d) Örgütünüzdeki etik ile ilgili görevli ya da ombudsman (örgüt içinde yasa-dışı ve/veya etik dışı iddiaları soruşturacak ve raporlayacak büro) ile ilişki kurmak,
- e) Örgüt dışında ilgililerle iletişime geçmeyi düşünmek,
- f) Örgüt dışındaki ilgili herhangi bir kişiye ya da kuruma başvurmak ve işten ayrılmak (Akt. Atalay, Özler ve Şahin, 2010).

### **1.1.1. Bilgi Uçurma Türleri**

Bilgi uçurma türleri, bilgi uçurmanın yapılaş tarzı ve kime bilgi uçurulduğuna göre farklı isimler almaktadır. Yapılış tarzına göre resmi (formal), resmi olmayan (informal), anonim (zımnî / gizli) ve aleni, kime bilgi uçurulduğuna göre içsel veya dışsal bilgi uçurma gibi adlandırılabilir.

Resmi (formal) olarak bilgi uçurma, kurumsal biçimde yanlış rapor etmektir. Buna göre bilgi uçurmak isteyen, yanlış, örgütün belirlediği iletişim kanalları ile yine örgütün belirlediği kurallara göre, rapor eder. Resmi olmayan (informal) bilgi uçurmada ise kişi yanlış, güvendiği bir yakınına bir biçimde söyler veya bildirir (Park vd. 2008, Akt: Gökçe, 2014a).



Şekil 1: Bilgi uçurma tipolojisi (Park vd., 2008)

#### 1.1.1.1. İçsel Bilgi Uçurma

Çalışanın, örgüt içinde karşılaştığı etik veya yasal sorunu, organizasyon içinde açığa çıkarmasına veya örgüt içindeki ilgili kişilere ifşa etmesine içsel bilgi uçurma adı verilmektedir (Eren ve Orhan, 2013). Gökçe (2014b)'ye göre yanlış/yolsuzluğu gözleyen iş görenin söz konusu eylemi, örgüt içinde, bu yanlış düzeltmeye yetkisi olan birilerine rapor etmesine 'içe bilgi uçurma' denir. Karşılaşılan etik sorunun, örgüt yöneticisine bildirilmesi ve bu sorun hakkında bilgi verilerek, yasa dışı ve / veya etik dışı olayın düzeltilmesi için talepte bulunulması içsel bilgi uçurmaya örnek olarak verilebilir. Çalışan, kendi amiri eğer bu durumdan haberdarsa ve düzeltilmesi için herhangi bir faaliyette bulunmuyorsa, bir üst

makama giderek de ifşada bulunabilir. Dolayısıyla olayın durdurulması veya sonlandırılması için örgüt içinde yapılan her türlü bildirim, içsel bilgi uçurmadır (Eren ve Orhan, 2013).

### **1.1.1.2. Dışsal Bilgi Uçurma**

Dışsal bilgi uçurma, çalışanın organizasyon içinde karşılaştığı etik sorunu, örgüt dışındaki yetkili makamlara bildirmesi anlamına gelmektedir. Örgüt dışından kasıt devlete, polise, yazılı veya görsel medyaya ya da adli makamlara yapılan bildirimdir (Eren ve Orhan, 2013). Gökçe (2014b) de dışa bilgi uçurmayı; iş görenin bilgiyi, yanlış/yolsuzluğu düzeltebilecek gücü olduğuna inandığı, örgüt dışında birilerine (medya, meclis veya meslek odaları) bildirmesi olarak tanımlar.

İçsel bilgi uçurmaya başvurulmadan, dışsal bilgi uçurmada bulunmak doğru değildir, içsel bilgi uçurmanın yeterli gelmediği durumlarda, dışsal bilgi uçurmanın kullanılması gerektiği söylenmektedir (Eren ve Orhan, 2013; Sayğan, 2011). Dışa uçurulan bilgiler genelde öncelikle içe uçurulur. Eğer yanlış, iş görenlere veya kamuya zarar verecek nitelikteyse muhtemelen dışa bilgi uçurulur (Gökçe, 2014a; Gökçe, 2014b). Bilgi uçurma insanların duyguları açısından ele alındığında, “umut” hissini insanları etik / yasa dışı uygulamalarda örgüt içindeki bir otoriteye başvurmaya, “öfke” hissini ise insanları örgüt dışında yer alan otoritelere başvurmaya yönlendirdiği belirtilmektedir (Henik, 2008, Akt: Atalay, Özler ve Şahin, 2010).

### **1.1.2. Bilgi Uçurma Yöntemleri**

Bilgiyi uçuran, ifşa eylemi sırasında gerçek adını kullanıyor veya kimliğini açıklayıcı bilgi ekliyorsa ‘kimliği belirli bilgi uçurma’(aleni) ; takma ad kullanıyor veya kimliğini gizliyorsa ‘anonim bilgi uçurma’ (zımnî / gizli) adı verilir (Gökçe, 2014a; Gökçe, 2014b; Aktan, 2006; Sayğan, 2011).

#### **1.1.2.1. Aleni Bilgi Uçurma**

Yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin yazılı veya sözlü iletimidir (Aktan, 2006:4). Bu tarz bilgi uçurmada, bilgi uçuran kimliğini açık bir şekilde beyan ederek ifşa eylemini gerçekleştirir.

### 1.1.2.2. Zımnî (Anonim) Bilgi Uçurma

Bilgi uçuran, ismini saklayarak olayı açığa çıkarabilir. Kimliği gizleyerek yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin bildirilmesidir (Aktan, 2006).

### 1.1.3. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler

Bilgi uçurmaya ilişkin araştırmalarda “bu davranışı örgütsel yaşamda kimler ne için yaparlar” sorusu temel alınmıştır. İşgörenlerin, yaş, eğitim düzeyi, yönetsel görevler, kontrol odağı, özgüven düzeyi gibi kişisel özelliklerinin bilgi uçurma davranışlarıyla ilişkili olduğu saptanmıştır. Ancak yapılan araştırmalarda yöneticiye duyulan güven, yönetimin sorunları çözeceğine yönelik olumlu tutumu ve örgüt iklimi yanlış uygulamaların örgüte ve topluma verdiği zararın derecesi, yapılan yanlış uygulamaların var olduğuna ilişkin somut kanıtların olması ve örgüt büyüklüğü gibi faktörlerin de bilgi uçurma davranışıyla yakın ilişkili olduğu saptanmıştır (Celep ve Konaklı, 2012). Yönetimin ve işgörenlerin yanlış uygulamaların ihbar edilmesi konusunda teşvik edici olması, bilgi uçurma davranışına yönelik diğer işgörenlerin ve yöneticilerin intikam alma riskini azaltabilmektedir. Ayrıca toplumdaki güç mesafesi ve kültürel özellikler ile güçlü bürokratik kültüre ilişkin özelliklerin bilgi uçurmayı engellediği, kolektivist değerlere sahip kültürlerde ise örgüt çıkarlarının kişisel çıkarlardan üstün tutulduğu için bilgi uçurmayı desteklediği ileri sürülmektedir. Dolayısıyla örgüt kültürünün yanı sıra işgörenlerin sahip oldukları kültürel değerlerin de bilgi uçurmayı etkilediği görülmektedir (Keil, Tiwana, Sainsbury ve Sneha, 2010, Akt: Celep ve Konaklı, 2012).

Bilgi uçurma ile ilgili yapılan çalışmalarda ihbar etme faaliyetlerini etkileme olasılığı olan beş temel faktör üzerinde durulmuştur. Bu faktörler aşağıda kısaca özetlenmiştir (Atalay, Özler ve Şahin, 2010; Akıllı, Çam, Kılınç ve Kızılboğa, 2013):

- 1) Psikolojik Faktörler: Etiğe aykırı davranışı bildirme eğiliminde olan kişilerin sadakat, düşük iş tatmini, stres, kişilik tipi vb gibi psikolojik-demografik özelliklerini içermektedir. Örneğin, işletmesine daha fazla sadık olan bir çalışan, onun için bu durum bir avantaj yarattığı müddetçe, örgütteki yanlış uygulamaları daha fazla rapor eder.
- 2) Kültürel ve Etik Faktörler: Belli bir kültüre ve belli bir millete sahip olan kişilerin bilgi uçurmaya yönelik algılamaları arasında bir fark olabilir ki bu konuya yönelik yapılan

çalışmalarda böyle bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Örneğin, Asya ülkelerindeki çalışanlar (Japonya ve Çin gibi), Batı'lılara göre (Amerika gibi) daha fazla bilgi uçurma davranışı göstermektedir. Bu bağlamda kolektivist çıkarların bireysel çıkarlardan üstün tutulması yani kolektivizm, önemli bir rol oynamaktadır.

3) Yapısal/yasal Faktörler: Bu faktör bilgi uçurma ile ilgili yasal düzenlemeler ve teşvik ve korumalar gibi kurumsal ya da devlet politikalarını kapsar. Bir örgüt bilgi uçurmayı teşvik edici politikaları takip ettiğinde, bir birey daha fazla bilgi uçurma davranışı sergilemektedir.

4) Misilleme (İntikam): Misilleme faktörü, bildirimden sonra örgütten dışlanma, işten çıkarılma, fiziksel, psikolojik baskı vs. gibi bireyin karşılaşılabileceği olumsuz durumları kapsar. Bir birey yanlış bir davranışı rapor ettiğinde sert bir ceza ile karşı karşıya kalırsa ya da bazı sonuçlarla karşılaşacağından korkarsa bilgi uçurma davranışında bulunmaktan vazgeçecektir.

5) Yanlış Uygulamaların Türü: Bilgi uçurma yanlış uygulamaların önemine (ciddiyetine) ve türüne bağlı olarak da değişmektedir.

Yukarıdaki sınıflamaya benzer şekilde, işgörenleri bilgi uçurmaya iten veya buna engel olan faktörler; kişisel, örgütsel ve durumsal faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Kişinin etik farkındalık düzeyi, sahip olduğu değerleri veya cinsiyeti kişisel faktörler arasında yer alır. Örgütün yapısı, kültürü, yönetimin liderlik tarzı örgütsel faktörlerdendir. Haberdar olunan etik veya yasa dışı eylemin türü de durumsal faktörler arasında sayılabilir (Near ve Miceli, 1985; Miceli ve ark., 1991; Miceli ve Near 1994). Bu çalışmada da Miceli ve arkadaşlarının belirlediği bu üç faktör üzerinde durulacaktır.

### **1.1.3.1. Kişisel Faktörler**

Kişinin ahlaki değerlere yüksek oranda bağlılığı, iş doyumu ve örgüte bağlılığı gibi değişkenlerdir. Gökçe (2014a) kişisel faktörleri; kişinin ahlaki akıl yürütme biçimi, ahlaki değerlere bağlılığı, cinsiyeti, örgüte bağlılığı gibi değişkenler olarak niteler. Bilgi uçuranlar genelde yüksek ahlaki değerlere sahip olup, ahlaki bakımdan duyarlıdırlar. Ayrıca bu kişiler işlerini tam olarak örgütlerinin istediği biçimde yaptıklarına inanırlar ve görev yaptığı örgüte bağlıdırlar (Miceli ve ark., 1991). Daha önce yapılan çalışmalar genel olarak göstermiştir ki bilgi uçuranlar genelde evlidir, mükemmel iş performansı sergilemektedir, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek seviyededir, iyi eğitimlidir, örgütte yüksek basamaklarda bulunmaktadır, uzun yıllardır aynı bölümde çalışmaktadır ve genellikle diğer çalışanlardan daha yaşlıdır (Özler, 2012, sy. 203).

### 1.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütün bürokratik yapısı, kültürü, liderlik biçimi gibi değişkenler de örgütsel faktörleri oluşturur. Örgütün sahip olduğu bürokratik, yaratıcı veya destekleyici yönüdür. Örgütün bilgi uçurma sonucunda karşılaşılabileceği değişime göstereceği tepki, örgütün sahip olduğu yöne göre değişir (Gökçe, 2014a). Bilgi uçurmanın sağlıklı biçimde gelişebilmesi için destekleyici örgüt kültürü ve etik değerlerin yüksek seviyede olması, örgüt içinde etik olmayan eylemlerin raporlanacağı ofisler ve politikalar bulunması, katılımcı yönetim ilkesinin benimsenmesi ve bilgi uçuranlara karşı misilleme davranışlarının bulunmaması önemlidir (Özler, 2012, sy. 204). Örgütün iklimi de kültürü de yanlış eylemden etkilenir. İş görenin bilgi uçurmaya karar vermesinde, örgütün eylemin kurbanı olduğuna veya eylemden yararlandığına olan inancı önemli rol oynar. Ayrıca, örgütün kendisini destekleyeceğini veya cezalandıracağını bilmesi de iş görenin bilgi uçurmaya karar vermesinde etkilidir. Örgütün kültürü yanlış eylemden zarar görecektse, örgütün bilgi uçurana misilleme yapma ihtimali düşüktür. Çünkü böyle bir durumda örgüt, kendisini yapılan yanlış sonucu kurban, bilgi uçurana da örgütün kurban olmasını engellemeye çalışan bir ‘yardımcı’ olarak görür. Örgüte yarar sağlayacak bilgi uçurmanın gerçekleşebilmesi için gereken örgütsel özellikler; örgütün bilgi uçurmayı sahiplenme düzeyi, bilgi uçurmayı destekleyici bir örgüt iklimi, bürokrasinin az olması ve örgüt gücünün çevresinde zayıf olması biçiminde sıralanabilir (Gökçe, 2014a; Gökçe, 2014b).

### 1.1.3.3. Durumsal Faktörler

Durumsal faktörler; yanlış eylemin türü, yanlışla doğrudan tanık olunup olunmadığı; eylemin kayıtlara geçip geçmediği; diğer iş görenlerin de yanlış eylemin yapıldığı konusunda bilgi uçuranla hemfikir olup olmadığı; bilginin medya gibi dış otoritelere uçurulup uçurulmadığı; diğer iş görenlerin de bilgi uçurana destek verip vermediği veya kişinin yalnız olup olmadığı biçiminde sıralanabilir (Near ve Miceli, 1985a; Near ve Miceli, 1985b; Miceli ve ark., 1991; Miceli ve ark., 1999).

## 1.2. MESLEKİ ETİK ( İŞ ETİĞİ ) VE BİLGİ UÇURMA İLİŞKİSİ

Bu bölümde ahlak, etik, meslek etiği kavramları incelenerek bu kavramların bilgi uçurma ile olan ilişkisine değinilecektir.

Ahlak, sosyal bir bilim dalı olarak toplumda oluşan gelenek ve göreneklerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistemi ele almakta ve bireyin, toplumun iyi ya da doğru saydığı kimi standartlara uygun davranması olarak ifade edilmektedir. Etik ve ahlak çoğu zaman birbiri ile karıştırılan kavramlar olsa da etik daha soyut kavramlara dayalıdır. Etik, geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerini belirlerken, ahlaki davranışların eleştiri sürecini geliştirmek ve davranışlara yön vermek amacını içermektedir. Kısaca ahlak, toplum ve insanın vicdanı ile ilgili bir olgu iken etik ise ahlak felsefesini yansıtmaktadır. Etik, bireyin belli bir durumda göstermesi gereken değerleri belirler, ahlak bu değerlerin yaşama geçirilmiş halidir. Etik karar vermede bazı ölçütler bulunur. Bunlar kısaca; insanlara araç değil, amaç olarak bakmak, insanların özgürce seçimlerine saygılı olmak, her insanın diğerleriyle eşit haklara sahip olması ve isteklerinin de eşit değerde sayılması, insanların eşit derecede sorumluluk duygusuna sahip olması, en üst düzeyde yarar ile insanları eşit düzeyde önemseme arasında bir denge oluşturulması, amaçların kararların yönünü belirlemesi olarak sıralanabilir. Meslek etiği, genel anlamda etiğin bir alt koludur. İş etiğini oluşturan üç temel alandan (çalışma etiği, meslek etiği, işletmecilik etiği) biridir. Meslek etiği insanların mesleklerini yaparken uyması gereken davranış kurallarını ifade eder ve bir mesleğe üye insanların eylemlerini sınırlayan, hangi eylemi yapıp yapmayacaklarını belirleyen kurallardan oluşur. Meslek etiği o meslekteki bireylerin bu kuralları koruma ve uyma konusunda gösterdikleri çaba oranında sürdürülebilir ve gelişir. Meslek örgütleri ve eğitim kurumları da o mesleğin üyeleri kadar meslek etiğini geliştirme ve koruma konusunda sorumludurlar. Buna göre meslek etiği, iş ortamında karmaşık etik ikilemleri incelemek ve çözmek için etik prensipleri belirler ve uygular. Özetle, meslek etiği toplumda her ortamda genel kabul görmüş, evrensel normlara uygun olarak işletme yaşamında gerçekleştirilmesi gereken doğru davranışlardır (Sayğan, 2011; Güçer ve Pelit, 2006; Gözütok, 1999; Helvacı, 2010; Atalay, Özler ve Şahin, 2010; Aydın, 2012).

Belli bir meslek grubunda etik anlamda bazı standartlar koyarak o mesleğe mensup kişiler arasındaki anlama, algılama ve davranış farklılıklarını giderme ihtiyacı meslek etiği ilkelerinin oluşturulmasını gerektirmiştir. Mesleki etik kuralları olarak belirlenen ve üyelerinin genel ve ortak olan davranış biçimlerini tanımlayan ilkelerin; yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak, meslek içi rekabeti düzenlemek, hizmet ideallerini korumak olmak üzere üç temel işlevi vardır. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekliliğini ortaya koymasındır (Aydın, 2001; Uzkesici, 2003; Gündüz ve Çoşkun, 2012;



Atalay, Özler ve Şahin, 2010; Obuz, 2009; Şentürk, 2009; Erdem ve Şimşek, 2013; Zel, 2006; Sayğan, 2011; Aydın, 2012 ).

Bu amaçla dünyada polislikten, öğretmenliğe; itfaiyecilikten hekimliğe kadar pek çok mesleğin etik ilkeleri belirlenmiştir. Etik ilkelerin saptanmasında; kabul edilebilir davranışların tanımlanması, mesleğin uygulamasında kalite standartlarının yükseltilmesi, meslek elemanlarının kendi davranışlarını kıyaslayabilecekleri öz değerlendirme fırsatlarının sunulması, mesleki davranış ve sorumlulukların çerçevesinin çizilmesi, mesleki kimliğin gelişiminde aracılık edilmesi, mesleki olgunluğun işaretlerinin belirlenmesi gibi kriterler rol oynar (Aydın,2015). Mesleki etik ilkeler genellikle yazılı ve resmi şekilde olabileceği gibi her etik ilke yazılı olmayabilir. Etik ilkeler etik kodlar şeklinde yazıya döküldüğünde genellikle kısa ilkeler halinde maddelendirilir ve o meslek grubuna mensup kişilerin uymak zorunda olduğu amaç ve davranışları kapsar. Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde farklı meslek dallarının da kendi etik kodlarını oluşturdukları gözlemlenmektedir. Mesleki etik kodlarının bilinen en eski örneği tıp alanındaki “Hipokrat Andı”dır. Ülkemizden ve eğitim alanından örnek verecek olursak; “Öğretmen Andı” asil öğretmenliğe geçişte öğretmenler tarafından törenle söylenmektedir.

Meslek örgütleri ve o meslek elemanını yetiştiren eğitim kurumları meslek etiği geliştirme ve korumada en az meslek üyeleri kadar sorumludur (Gözütok,1999). İyi ve doğrunun ne olduğu ve insanın bu iyi ve doğruları ayırt etme ve davranışlarını buna göre yönlendirme çabaları eğitimden bağımsız düşünülemez (Aydın, 2015). Bireyi gelecekteki mesleğine hazırlayacak, ona gerekli donanımı sağlayacak en sorumlu kişi ise öğretmendir. Nitekim ülkemizde okul yöneticilerinin bile asli görevi öğretmenliktir. Kitchener (1984) öğretmenlik mesleğine genelleyebileceğimiz etik bir model geliştirmiştir. Bu modelin en alt düzeyinde duygular yoluyla elde edilen bilgiler yer alır. Bu düzeyden anlık yargılar ve hareketlerin yer aldığı sezgi düzeyine ulaşılır. Sonraki düzey olan eleştirme-değerlendirme düzeyinde karar verilmiş yargılar, alternatifler ve sonuçlar bulunur. Eleştirme – değerlendirme düzeyi de “kurallar, ilkeler ve etik kuram” olmak üzere üç bölüme ayrılır. Sonuç itibariyle Etik Kuram, iyiyle kötü arasındaki dengeyi kurabilmeye ilgilidir (Akt. Gözütok, 1999). Eğitimle ilgili etik modellerin, eğitim örgütlerinde neyin doğru neyin yanlış kabul edileceği ile ilgili yol haritası çizmesi, eğitim kurumlarını hedef alan yanlış uygulamalar karşısında nasıl davranılması gerektiğini göstermesi açısından önemlidir.

Bilgi uçurma davranışı, bazı ęalıřanlar tarafından normal bir örgütsel davranış gibi algılansa da bazı ęalıřanlar tarafından etik olmayan, ahlak dışı bir davranış gibi algılanabilmektedir. Bu durumda tartışılması gereken noktalardan biri bilgi uçurma davranışının etik bir davranış olup olmamasıdır (Argon, Atik, Nartgun, Yazıcı, 2013). Örgütsel etikte bireyin iyi ile kötü, doğru ile yanlış, ahlak dışı davranışlarının neler olduğu incelenir. Bireyin mi kötü olduğu ya da davranışlarının mı yanlış olduğu tespit edilmeye ęalıřılır (Shaw, 2008). Bouville (2008), bilgi uçurma ve ahlak konulu araştırmada, bilgi uçurmanın ahlaklı bir davranış olup olmadığının bilgi uçurmanın amacına ve bu amaca ulaşmak için izlediği yola göre belirlendiğinin üzerinde durmaktadır. İşgörenlerin özellikle sağlık, güvenlik ve bunların ücretleriyle ilgili bir konuda bilgi uğurmalarının ahlak dışı bir davranış olmadığını belirtmektedir. Lindblom (2007), bilgi uçurma ve etik ikilem üzerine yaptığı ęalıřmada, bilgi uçurmanın hangi durumlarda etik olup olmadığını tartışmakta ve özellikle toplumu ilgilendiren konularla ilgili olumsuzlukların yetkili kişilere bildirilmesinin etik bir davranış olduğu üzerinde durmaktadırlar (Atalay, zler ve şahin, 2010; Seifert, 2006).

Yapılan araştırmalar bilgi uçurmanın yüksek düzeyde ahlaki bir davranış olduğunu göstermektedir. Peki etkili bir bilgi uçurma için nelere dikkat etmek gerekmektedir? Miceli ve Near (1995) etkili bir bilgi uçurma için önerdikleri modelde etik dışı uygulamaları sonlandırma üzerine odaklanmıştır. Örgüt içindeki etik dışı ya da yasa dışı yanlış uygulamaların örgütün gelecek performansını ve örgütün dış çevresindeki paydaşlarının üzerindeki kontrolünü etkileme olmak üzere uzun vadede iki önemli sonucu bulunur. Miceli ve Near (1995)'e göre örgüt içindeki yanlış faaliyetlerin durdurulmasında beş önemli faktör bulunmaktadır. Bunlar:

- Bilgi uçurmanın özellikleri
- şikayeti alanının zellikleri
- Etik dışı yanlış uygulamayı yapanın özellikleri
- etik dışı yanlış uygulamanın özellikleri
- Örgütün zellikleri

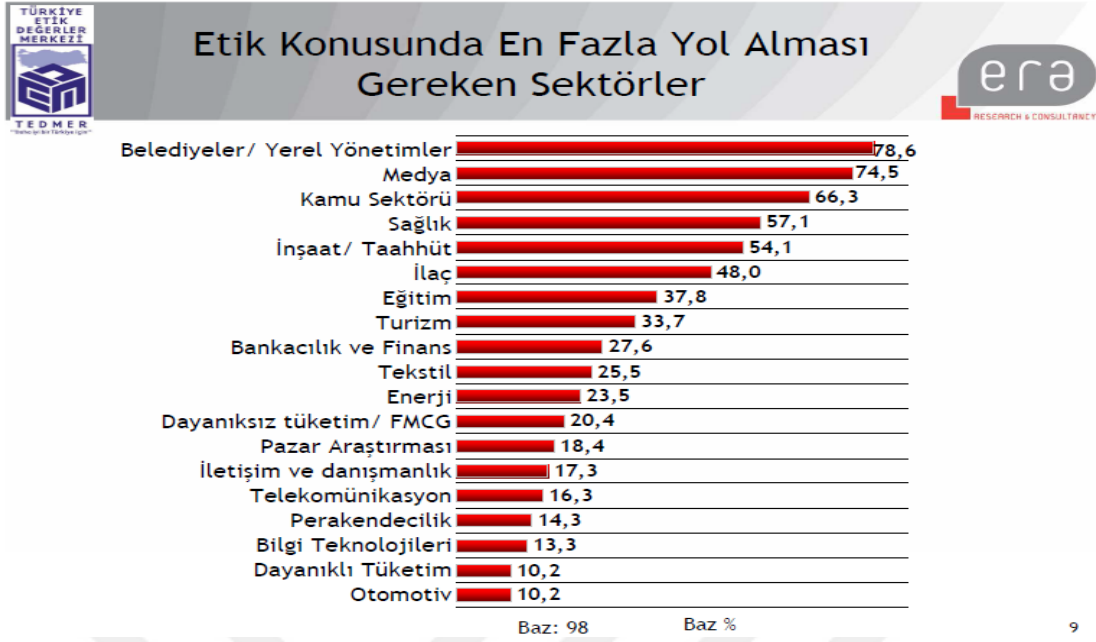
olarak sıralanmıştır.

Bu faktörleri etkileyen de beş değişken bulunmaktadır. Bunlar ise bilgi uçuran, şikayeti alan ve etik dışı davranışı gösterenle ilgili kişisel değişkenler, örgütsel değişkenler ve etik dışı davranışla ilgili değişkenleri kapsayan durumsal değişkenlerdir. Near ve Miceli (1995)

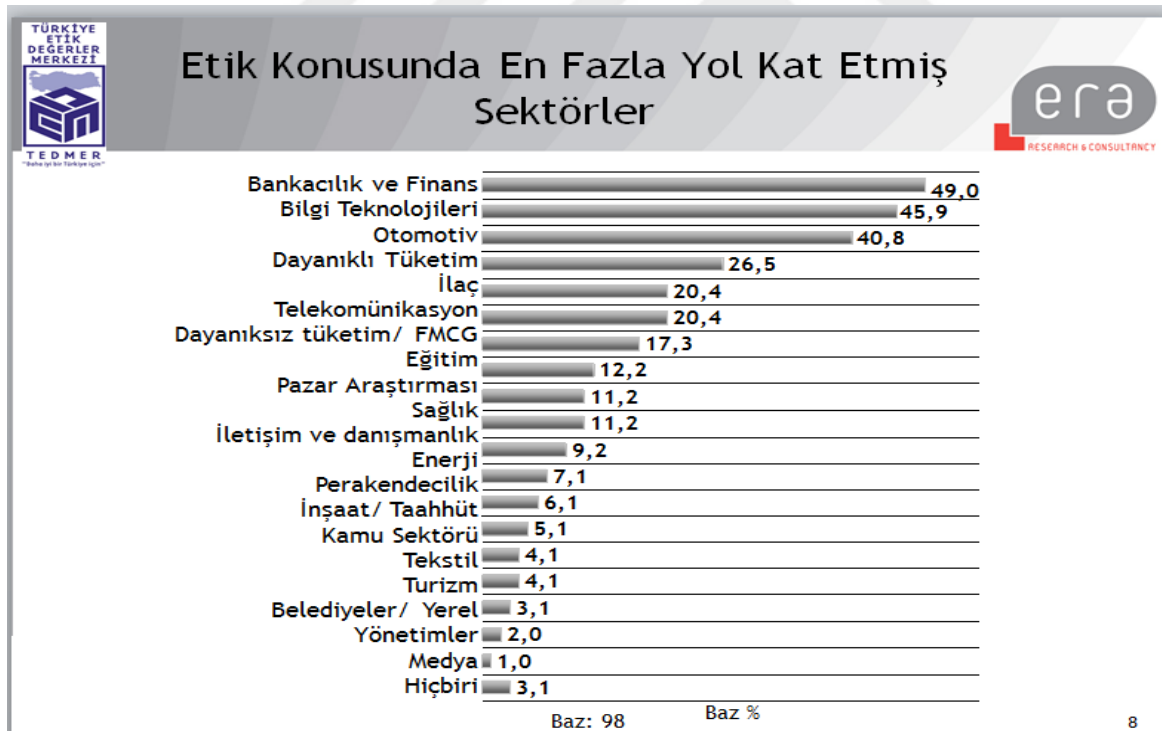
alanyazında bütün bu değişkenler arasındaki ilişkinin güç ve değişim teorileriyle açıklanacağını belirtmiş, bilgi uçuranların örgüt içindeki etik dışı veya yasa dışı faaliyetleri durdurmak için örgütü etkileyerek değişime zorlayacağını ifade etmiştir. Değişim teorilerinden örgütsel değişim ve değişime direnç kavramlarının, güç teorilerinden; örgütlerin dış kontrolü, yöneticilerle olan değer uyumu, gruplar ve bireyler arası güç ilişkileri ve bilgi uçuranların güç temelleri kavramları bilgi uçurma sürecini açıklamada en yararlı kavramlardır. Near ve Miceli (1995) bütün bu kavramların bilgi uçurma ile olan ilişkini kurarak örgüt içi yanlış uygulamaları sonlandırmada bilgi uçurma etkisini gösteren çeşitli öneriler sunmuşlardır.

Price Waterhouse Coopers (PWC) tarafından geliştirilen endekse göre Türkiye, 2001 yılında yolsuzluklar ve yolsuzlukların ülke ekonomisine verdiği zararda 35 ülke arasında Çin, Rusya ve Endonezya'dan sonra dördüncü sırayı almıştır. Bu listenin üst sıralarında bulunan, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu ülkeler, uluslararası borçlanmalarda fazladan risk maliyeti ödemektedir ve ülkemiz vatandaşları, yolsuzluklar nedeniyle % 36 oranında fazladan vergi ödemek durumunda kalmaktadır. PWC'nin bu tahminiyle, 2000 yılında beklenen 26.5 katrilyon liralık vergi gelirinin yaklaşık 9.5 katrilyon liralık bölümü fazladan ödenen ve yolsuzluğa akan vergi miktarıdır (Türkiye yolsuzluk liginde, 2001).

Görüldüğü üzere meslek etiğine aykırı davranışlar sadece düşünsel, ahlaki ve vicdani anlamda değil aynı zamanda ekonomik açıdan da olumsuz sonuçlar doğurabilecek kadar etki alanı geniş bir meseledir. Bilgi uçurma, örgütsel etik dışı davranışın toplum üzerinde hissedilebilecek olası sosyolojik ve ekonomik zararları önleme açısından etkili bir yöntem olarak kullanılabilir. Nitekim yapılan çalışmalar da (Özdemir, 2013; Miceli & Near 1994) bilgi uçurmanın örgütlerdeki etik yaşamı zenginleştireceğini göstermiştir. Aşağıdaki iki şekil etik konusunda en fazla yol alması gereken sektörler ile etik konusunda en fazla yol kat etmiş sektörleri göstermektedir.



Şekil 2 : Etik konusunda en fazla yol alması gereken sektörler (Tedmer, 2007)



Şekil 3: Etik konusunda en fazla yol kat etmiş sektörler (Tedmer, 2007)

Şekil 2 ve 3'te etik konusunda en fazla yol alması gereken sektörler arasında eğitim 7. Sırada yer alırken, etik konusunda en fazla yol kat etmiş sektörler arasında eğitim sektörü 8. Sırada

yer almaktadır. Eğitimin toplum üzerinde sahip olduğu rol düşünülürse eğitim açısından kat edilecek yolun olduğu apaçık görünmektedir. Altinkurt ve Yılmaz (2011)'a göre eğitimle ilgili fırsat eşitliği ve kaynaklara yeterince ulaşabilme, eğitim ortamında kullanılan eğitim yöntemleri, eğitimcilerin tutum ve davranışları, eğitim öğretim sürecinin nasıl ve hangi kriterlere göre değerlendirildiği, eğitim politikalarının ve eğitim programlarının belirlenmesinde dikkat edilecek hususlar da ciddi etik değerlendirmeler yapılması gereken konulardır. Eğitim herkes içindir, ahlaklı ve vicdanlı bir yaşam tüm toplumların ihtiyacıdır, mesleki etik değerler her meslek grubunun uyması gereken davranış kurallarıdır. Bireyde eğitim yoluyla istendik davranışlar yaratabiliyorsak, ahlak-etik gibi değerlerin de birey tarafından benimsenmesi eğitim yoluyla olacaktır. İş etiğinin alt kollarından biri olan örgüt içi yanlış uygulamaları sonlandırma amacı güden bilgi uçurma ise bireyde ahlaki açıdan istenmeyen davranışların önlenmesi açısından bir araç konumundadır. Bilgi uçurmanın bu amaçla kullanılabilmesi için eğitim örgütlerinde etik ilke ve kuralların ve bilgi uçurma yollarının açık ve net biçimde belirlenmesi, gerekli hukuki düzenlemeler ile güvence altına alınması büyük önem taşımaktadır.

Büyük Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün de dediği gibi; “Bir milletin ahlak değeri, o milletin yükselmesini sağlar ve bir millet, zenginliğiyle değil, ahlak değeriyle ölçülür”. Nitekim yapılan araştırmalarda da bu savı destekleyen sonuçlar çıkmıştır. Finn ve Lampe (1992), bireysel ahlakın bir uzantısı olarak whistleblowing konulu araştırmada, ahlaki davranış ile whistleblowing yapma arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Arnold ve Ponemon (1991), bilgi uçurma ve iş ahlakı ilişkisi üzerine yaptıkları araştırmada, işgörenlerin ahlak düzeylerinin düşük olmasının daha az bilgi uçurmalarına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ray (2006), bilgi uçurma ve örgütsel etik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bilgi uçurmanın etik bir davranış olması için bilgi uçurmanın davranışının nedeninin etik nedenlere dayanması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda etik dışı davranışın ahlaki gelişim düzeyiyle ilişkisi olduğu kadar bu davranışları gözlemleyen kişilerin sorunu çözme çabaları da bir o kadar ahlak ve erdem sahibi olmalarıyla ilişkilidir. Okul içinde okula, öğretmenlere, öğrencilere, ailelerine ve genel olarak topluma zarar verebilecek olumsuz davranışların önlenmesinde birincil rolü okul yöneticisi üstlenebilmektedir. Ancak bir bütün olarak bakıldığında örgütün amaçlarına ulaşmasında tüm işgörenlerin katkısı olduğu düşünülmelidir. Ergüden (2003)'e göre eğitim, yaşam boyu süren etik bir kendini tanıma sürecidir. Bu nedenle örgütsel gelişmeye katkısı olduğu ileri sürülen, kişisel ahlak ve erdeme dayalı bir tepki olan bilgi uçurma davranışının eğitim örgütlerinde olumsuz eylem ve

işlemlerin önlenmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Celep ve Konaklı, 2012; Atalay, Özler ve Şahin, 2010; Seifert, 2006 ).

### **1.3. EĞİTİM VE ÖĞRETİMDE ETİK VE BİLGİ UÇURMA**

Eğitim örgütleri insana yönelik hizmet veren ve informal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı kurumlardır. Bu nedenle saygıya dayalı otoritenin benimsenmesine eğitim örgütlerinde daha sık rastlanmaktadır. Örgütsel yaşam içerisinde alınan kararlarda ve uygulanan tüm süreçlerde hem okul müdürünün hem de okuldaki diğer işgörenlerin etik davranışlar benimsemeleri önemlidir. Eğitimde etik değerler konusu 21. yüzyılın başlangıcında eğitim yönetimi alanında temel öncelik taşıyan alanlardan birisi durumuna gelmiştir. Demokrasiye giderek daha fazla önem veren ve küreselleşen bir dünyada, okul müdürlerinin yapacakları çalışmaların demokratik değerlere aykırı düşmesi ve evrensel etik ilkelerden uzak olması düşünülemez (Altınkurt ve Şimşek, 2009; Celep, 2000; Gümüşeli,2006; Aydın, 2002). Eğitimde etik konusu ülkemizde son yıllarda dikkat çeken bir konu olmakla birlikte kamu çalışanı olan öğretmen ve okul yöneticilerinin uyması gereken etik ilke ve kurallar üzerinde çalışmalar devam etmektedir. Aydın ve Barutçu (2015)'ya göre kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkeleri etik kodlar haline geldikten ve buna ilişkin izleme ve kontrol mekanizması kurulduktan sonra etik, kişiler ve kurumlar açısından sadece bireysel bir iç kontrol değil, aynı zamanda çeşitli yaptırımları olan bir dış denetim işlevi de görmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde eğitimde etik konusunu tüm hatlarıyla açık biçimde ortaya koymak ve garanti altına almak uzun vadede topluma fayda sağlayacaktır. Yasal olarak anayasamızda var olan çeşitli düzenlemeler etik dışı faaliyetlerin duyurulması için zemin hazırlamaktadır fakat artık pek çok ülkenin uygulamaya başladığı etkili bir bilgi uçurma politikamızın olmaması dikkat çekmektedir.

#### **1.3.1. Öğretmenlik Meslek Etiği ve Bilgi Uçurma**

Eğitim ve öğretim hizmetlerinin topluma profesyonel olarak sunulmasını içeren öğretmenlik, bir meslek olarak kabul edilen ilk alanlardan biridir (Aydın,2015). Toplumdaki çocuk, genç ve hatta yetişkinlerin eğitimlerinin sağlanmasındaki en temel etmenlerden biri olan öğretmenlik sadece para kazanmak amacıyla yapılan bir meslek değil, sahip olduğu idealler ve topluma kattığı değerler bakımından etik bir meslektir.

Etik, bir toplum, bir kültür ya da grubun çeşitli etkilerle kabul görmüş davranış normlarını ifade eder. Meslek etiği, bir mesleğe üye insanların eylemlerini sınırlayan, hangi eylemi yapıp

yapmayacaklarını emreden kurallardan oluşur. Öğretmenlik mesleği, insan ilişkilerinin yoğun olduğu ve ahlaki sorumlulukları etik bir meslektir. Öğretmenlik mesleğinde etik; öğretmenlik mesleğini icra ederken, öğrenciler, toplum ve meslektaşları ile olan ilişkilerde yerine getirilmesi gereken sorumluluklar, uyulması gereken kurallar ve ilkeler bütünüdür. Öğretmenlik mesleği diğer tüm mesleklerin öğreticisi olması bakımından kutsal kabul edilen bir meslektir. Bu nedenle de öğretmenlerin sorumlulukları kapsamında, tüm uygulamalarında etik ölçütlere uymaları beklenir. Toplum öğretmenlerden, yalnız kusursuz öğretme yetenekleri ile değil, öğrettiklerini örnek olarak yaşayan ideal insanlar olarak bir rol model olmalarını beklemektedir (Obuz, 2009; Özbek, 2003; Erdem ve Şimşek, 2013; Aydın,2015). Eğitimin kendisinin doğası gereği ahlaki bir etkinlik olmasından dolayı, öğretmenin öğrencisinin ahlak yaşamı ile ilgilenmesi, onun ahlaki duygularını geliştirmesi ve kendi davranışları ile ona rol model olması hususu hemen hemen herkesin üzerinde hemfikir olduğu bir konudur. Nitekim 1975 yılında Amerika Ulusal Eğitim Birliği (NEA) tarafından kabul edilmiş Eğitim Mesleğinin Etik yasasının ilk iki tümcesi: “Her insanın değerli ve kutsal olduğuna inanan eğitimci, gerçeğin peşinden koşmanın çok önemli olduğunun, mükemmellik için çaba gösterilmesi gerektiğinin ve demokratik ilkelerin beslenip geliştirilmesi gerektiğinin farkındadır. Bu hedeflerin temeli öğrenme ve öğretme özgürlüğünün korunması ve eğitimde fırsat eşitliğinin herkes için güvence altına alınmış olmasıdır” demektedir. Son yıllarda öğretmenlik meslek etiği konusunda gösterilen ilginin nedeni profesyonelliğin yanı sıra; öğretmen ve öğrenci sayılarındaki artış, okul ve sınıf kurallarının değişmesi, yanlış mesleki davranışlar konusunda bilincin artması, eğitime velilerin katılımının artması, mesleki etikle ilgili bilincin artması ve yeni etik çerçevesinin ortaya çıkması olarak sıralanabilir (Gözütok,1999). Aslında öğretmenlik mesleğinin etik ilkeleri dünyada ve ülkemizde çok eski yıllara dayanmaktadır. Ülkemizde Kazım Nami tarafından yazılan ve 1934 yılında yayınlanan “Muallimin Meslek Ahlakı” başlıklı kitap da bunun ilk örnekleri arasındadır. Her ne kadar öğretmenlik mesleği o yıllardan bugüne gerek kapsamı, gerekse işlevleri açısından bazı değişimler geçirmiş olsa da genel anlamda meslek etiğinin, özel anlamda ise öğretmenlik meslek etiğinin ilke ve değerleri, önemini ve özelliğini evrensel bir biçimde her zaman korumuştur (Aydın, 2015). Genellikle öğretmenlere bu yükümlülüklerini benimsetmek ve sürekli hatırlatmak amacıyla “öğretmen antları” hazırlanmıştır. Bu antlar, öğretmenlere daha mesleğe girmeden üstlenecekleri görevle birlikte yüklendikleri etik sorumlulukları ve yerine getirmeleri beklenen etik ilkeleri de hatırlatır (Aydın, 2002).

Ülkemizde aday öğretmenlik sürecini başarıyla geçen her öğretmen adayı asil öğretmenliğe adımını törenle okuyacağı bir öğretmen andı ile atar. Fakat Güçer ve Pelit (2006)'e göre sadece gelenek haline gelmiş ve mesleğe giriş öncesi ezberletilmekten öteye geçemeyen söz konusu bu antlar yeterince içselleştirilemediği veya öğretmen adayı, eğitim gördüğü süre içerisinde mesleğiyle ilgili söz konusu bu etik ilkeleri içerikleriyle birlikte tam olarak algılayamadığı veya ona iyi aktarılamadığı için uygulamada farklılıklar olabilmektedir. Ayrıca ülkemizde okutulan öğretmen andında da olduğu gibi öğretmenlik mesleğiyle ilgili olarak genel etik ilkeler, yasa ve yönetmeliklerde; toplumun etik kurallarına milli, manevi ve kültürel değerlere uymaları gibi genel ifadelerle yerini bulmaktadır. Oysa bir mesleğe ilişkin etik ilke ve standartlarının belirlenerek gerekirse çeşitli yaptırımların uygulanması mesleğin uzun vadede gerek kişisel gerekse toplumsal fayda açısından sürdürülmesine ve ondan beklenen verimin alınmasına katkı sağlayacaktır. Bundan dolayı ülkelerin eğitim sisteminde yürürlükte bulunan yasaların yanı sıra, uyulması gereken etik ilkelerin geniş çaplı olarak belirlenmesi ve bu etik ilkelerin ihlal edilmesi durumunda yaptırımların uygulanması bu kurumlarda etik dışı davranışa yönelme sorununu önemli ölçüde önleyecektir. Ülkemizde 2015 yılında yayınlanan bir genelgeyle eğitim kurumlarında uyulması gereken etik ilkeler belirlenmiştir fakat etik ilkelere uyulmaması durumunda karşılaşılabilecek yaptırımlar belirlenmemiştir. Bu haliyle eğitim örgütlerinde karşılaşılan etik dışı / yasa dışı faaliyetlerin duyurulması ve durdurulmasında geçerli bir ödül / ceza mekanizması olarak bilgi uçurma politikalarının belirlenmesi gerekmektedir.

Dünyadaki uygulamalara bakıldığında öğretmenlerin etik ilkeler çerçevesinde yetiştirilmesi, hizmet öncesi eğitim süreçlerinde başlar (Aydın, 2015). Öğretmenlik meslek etiği konusu, son yıllarda ülkemizde de öğretmen yetiştirme sistemi ile tartışmalarda da sık sık yer almakta ve öğretmen yetiştirme programlarında mesleki etik dersi bulunması gerektiği belirtilmektedir. Bu durum yapılan birçok araştırmada da vurgulanmaktadır. YÖK (2007)'ün, öğretmenlik lisans programları ile ilgili 2006–2007 düzenlemesinde de, öğretmenlik meslek etiği konusuna vurgu yapılmaktadır. Düzenlemede, Avrupa'da ve Amerika'da öğretmen eğitimi programlarında yer alan mesleki etiğin kazandırılmasına yönelik seçmeli derslerin açılması da önerilmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği Öğretmen Yetiştirme Raporu'nda, öğretmenlik mesleğinin profesyonelleşmesine ve profesyonel öğretmenlerin "Meslek etiğini benimsemiş kişiler olması" gerektiğine değinilmektedir. Bu anlamda öğretmen yetiştirme sisteminin tüm bileşenlerinin, sürekli bir değerlendirme süreci içinde sorgulanması ve bugünün ve geleceğin gerektirdiği nicelik ve nitelikte öğretmen yetiştirmek için sürekli iyileştirilmesi gerekmektedir.



(YÖK, 2007; Abebe ve Davis, 2004; Bowen, Bessette ve Chan, 2006; Freakley ve Burgh, 1998; Karaköse, 2007; Karaköse ve Kocabaş, 2009; Nash, 1997; Piquemal, 2004; Strike ve Soltis, 2009; Baskan, Aydın ve Madden, 2006). Eğitim öğretim sürecinde etik ilkelerin yerleşmesinde, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleri çok önemli bir role sahiptir. Bu süreçte öğretmen adaylarının etik ilkelerden ve etik dışı davranışlardan haberdar edilmeleri gerekmektedir. Çünkü bazen etik ilkelerin iyi bilinmesi bile insanları etik dışı davranmanın çekiciliğine kurban olmaktan kurtaramamaktadır (Akt. Altinkurt ve Yılmaz, 2011). Ayrıca Karataş (2013)'a göre üniversitelerde meslek etiği dersinin hem teorik hem de uygulamaya dönük olarak örnek olay incelemeleriyle sunulması öğretmen adaylarının ileride mesleklerinde karşılaşılabilecekleri etik sorunlara karşı hazırlıklı olmalarını sağlayabilecektir. Meslek etiği dersleri ile öğretmen adaylarının hem mesleklerine ilişkin etik sorumluluk kazanabileceği, hem de kazandıkları bu sorumluluğu ileride yetiştirecekleri öğrencilerine aktarabilecekleri düşünülmektedir. Böylece etik değerlerin bilinciyle yetişen çocuklar, daha sağlam ahlaki temellere dayalı bir toplum yapısının oluşmasını sağlayabileceklerdir.

Türkiye’de öğretmenlerin meslek etiği ilkeleriyle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında zaman Erdem ve Şimşek (2013) ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre öğretmenlik meslek etik ilkelerine daha uygun davrandıklarını gözlemlemiştir. Etik dışı davranışlar olarak ele aldığımızda Aksoy (1999)’un çalışmasında öğretmenlerin %90’ından fazlası etik dışı buldukları eylemleri; öğrenciler arasında etnik ya da dini ayrımcılık yapmak, diğer öğretmenler hakkında sınıfta olumsuz açıklamalarda bulunmak, bir öğrenci hakkında gizli bilgileri ve sorunları sınıf arkadaşlarına açıklamak, sınıf önünde öğrenciyi aşağılamak, öğrenciler arasında ekonomik düzey bakımından ayrımcılık yapmak, öğrencileri kendileri yokken aşağılamak, geç kalmak veya erken ayrılmak suretiyle öğretim zamanını kesintiye uğratmak, özel işlerini derste yapmak olarak tanımlamıştır. Gözütok (1999)’un araştırmasına göre ise öğretmenlerin hiç etik bulmadığı davranışlar; okula ait parayı kişisel amaçlarla kullanma, öğrencisiyle cinsel yakınlık kurma, öğrencilerle ilişkilerinde ayırım yapma ya da öğrenci değerlendirmede yanlı davranma, veli olanaklarını kişisel amaçla kullanma ve küfürlü konuşma olarak tanımlanmıştır. Ülkemizde öğretmenlik mesleği ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından birbirine benzer şekilde ortaya konan eğitimde etik ilkeler konusu, Milli Eğitim Bakanlığı’nı (MEB) da harekete geçirmiş, bakanlığın eğitimde etik ilkeleri resmi bir çerçevede yazıya dökmesini ve duyurmasını sağlamıştır. Bu amaç doğrultusunda MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından 24.06.2015 tarihinde “Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler” konulu genelge yayınlanmıştır.

Genelgenin hazırlanmasında Birleşmiş Milletler “Kamu Görevlileri için Uluslararası Davranış Kuralları” ve başbakanlık “ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” esas alınmıştır. Bu genelgeyle belirlenen etik ilkeler, eğitimde etik davranışın çerçevesini çizmesi açısından önem taşımaktadır. Fakat belirtilen etik ilkeleri yerine getirebilmek için kullanılabilecek yöntemleri açıkça ifade etmemesi, nasıl sorusuna cevap vermemesi ve genel geçer tanımlar içermesi bakımından eksiktir. Eğitimde etik dışı yanlış uygulamaların sonlandırılması amacıyla bilgi uçurma davranışının gerçekleşebilmesi için öncelikle bilgi uçurmanın söz konusu davranışın etik dışı olduğunun farkında olması gerekir. Bunun olabilmesi için o alandaki mesleki etik kodlar / ilkeler kritik bir yol göstericidir.

Mesleki etik ihlallerin önlenmesinde sadece meslek etiği ilkelerini belirlemek tek başına yeterli olmamaktadır. Bu ilkeleri o meslek örgütünde hayata geçirebilmek için şu unsurlara dikkat etmek gerekir:

- Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmiş hizmet içi eğitim programları geliştirmek,
- Ahlaki olmayan davranışları etkin bir cezalandırma ve dengede tutma sistemiyle önlemeye çalışmak,
- Ahlaki olmayan davranışlar için verilecek cezaların çalışanlarca bilinmesini sağlamak,
- İş arkadaşlarının ve üstlerin ahlaki davranış üzerindeki etkisini tespit etmek,
- Politika ve kuralları oluşturacak bir etik kurul oluşturmak, Ahlaki politika ve ilkeleri içeren bir liste geliştirmek (Aydın, 2003; YÖK, 2007; Abebe ve Davis, 2004; Bowen, Bessette ve Chan, 2006; Freakley ve Burgh, 1998; Karaköse, 2007; Karaköse ve Kocabaş, 2009; Nash, 1997; Piquemal, 2004; Strike ve Soltis, 2009; Erdem ve Şimşek, 2013; Bouville, 2008).

Özellikle son maddede belirtildiği üzere etik ihlallerle mücadelede ahlaki politikaları belirlerken suçun önlenmesinde rol oynayacak bilgi uçurma politikalarının üretilmesine de önem verilmelidir. Devlet memurlarının, özellikle de öğretmenlerin okul içinde yapılan yanlış ve etik dışı davranışı ihbar etmesi veya bu tür davranışlar hakkında bilgi uçurması genellikle kendilerine ceza olarak dönmektedir. Örneğin, Nisan 2007’de, okul müdürünü, makamını çıkarı için kullandığı gerekçesiyle savcılığa şikayet eden öğretmen V.K. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından başka bir okula sürülmüştür. Ayrıca 2010 yılında kendisini taciz ettiği

gerekçesiyle müdürünü şikayet eden A.U. başka bir okula tayin edilirken, söz konusu müdüre sadece kınama cezası verilerek müdürün görevini sürdürmesine izin verilmiştir (Gökçe, 2014). Oysa özellikle ahlaki davranışa örnek olması beklenen eğitim kurumlarında etkili bir bilgi uçurma politikasının oluşturulması hem bilgi uçurani korumak hem de yapılan yanlışları durdurarak bu yanlışın toplumu olumsuz yönde etkilememesi açısından yarar sağlayacaktır.

### 1.3.2. Okul Yöneticilerinin Etik Liderliği ve Bilgi Uçurma İlişkisi

Kamu yönetimi etiği, yönetsel etik kavramları İngilizcedeki “Administrative Ethics” kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Kamu yönetimi literatüründe iş ahlakı, örgüt kültürü, kamu yönetimi ahlakı, yönetsel ahlak gibi kavramlarla ifade edilen kamu yönetimi etiği / yönetsel etik; göreceli bir kavram olan ahlakın belli bir örgüt içerisinde o örgütçe belirlenmiş kurullarla beslenerek ortaya çıkmış biçimidir (Bilgin 1997, Akt: Helvacı, 2010). Okul yönetimi eğitim yönetiminin, eğitim yönetimi ise yönetim biliminin bir alt dalıdır. Kaya (1993)’ya göre eğitim yönetimi ve bunun bir alt alanı olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarını ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda saptadığı genel ve özel eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlüdür ve bu görevlerini yerine getirirken yasa ve politikalar kadar mesleki etik ilkelerine de uygun davranmaları beklenir (Akt. Aydın, 2015:77). Calabrese (1989)’ye göre okul yöneticisinin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleri ile bütünleşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler, toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı, farklı kültürlere ve düşüncelere karşı hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağıtılmasını içerir (Akt. Aydın, 2015: 82). Bütün bunları başarabilmesi için okul yöneticisinin liderlik becerilerine sahip olması beklenmektedir. Gruplar halinde yaşayan insan toplulukları, kendilerini belli hedeflere götürecek ve bu amaçla yönetecek lidere gereksinim duymaktadır (Aykanat ve Yıldırım, 2012). Toplumların aynı zamanda ahlaki değerlere olan ihtiyacı onları amaca götürecek lider ihtiyacı ile birleştiğinde etik liderlik kavramının oluşmasını sağlamıştır. Aykanat ve Yıldırım, (2012)’a göre etik liderlik, liderlik yapma sürecinde liderlik becerisi ile etik değerlerin dengesi olarak belirtilir. Etik liderliğin kurucusu Bili Grace 4 V modelini geliştirmiştir. Bu modelin temel boyutlarını değerler (values), vizyon (vision), ses (voice) ve erdem (virtue) oluşturmaktadır (Çelik 2000, Akt: Helvacı, 2010). Etik liderlik konusu günümüzde incelenmekte bir konu olmasına karşın bir liderin sahip olması gereken etik özellikler konusu tarihin eski zamanlarından beri tartışılmaktadır. Bunlardan en bilineni tarihi 1069 ve 1070 yıllarına dayanan Yusuf Has Hacib’in kaleme aldığı Kutadgu Bilig adlı eserde

dile getirilmiştir. Batıdan örnek verecek olursak, Chester Barnard (1938) yöneticiyi bir işletmedeki değerlerin hem oluşturucusu hem de yürütücüsü olarak tanımlamakta, yöneticinin sadece var olan ahlaki kurallara uymakla değil, diğer çalışanlar için ahlaki değerler inşa etmek ve bunlar arasında iletişimi sağlamakla da yükümlü olduğunu belirtmektedir (Akt. Yüce,2007).Yakın geçmişte ise Tierney vd. (1996) ve Harvey (2004)'in çalışmaları da yöneticilerin ahlaki ve etik değerlerine işaret etmesi bakımından önemlidir. Geçmişten günümüze yapılan çalışmalarda etik liderlik ile ilgili en çok vurgulanan öğelerin; en başta yöneticiler olmak üzere, çalışanların da ahlaki değerlere sahip olanlar arasından seçilmesi gerektiği, bu amaçla yöneticinin gerekli etik kuralları belirlemesi ve eksiklik gördüğü yerde çalışanlara etik değerlerin kazandırılması ile ilgili yol gösterme, eğitim imkanı sağlama gibi sorumluluklarının olması gerektiğidir. Çalışma ortamının ahlaki ve etik değerlere uygun biçimde düzenlenmesi yöneticinin görevidir ve yönetici bu konuda gerekli kural ve / veya kurum politikalarının oluşturulmasından sorumludur.

Ülkemizde okul yöneticiliğinin bir meslek olup olmaması ile ilgili tartışmalar sürmektedir. Liderlik becerisini gösterebilmesi için okul yöneticisinin iyi bir mesleki eğitimin yanı sıra sağlam bir ahlaki ve değerler sistemi de kurması gerekmektedir (Aydın, 2015). Aykanat ve Yıldırım (2012)'a göre etik liderlik; fedakarlık ve astlara verilen vaatlerin eksiksiz yerine getirilmesini gerektirdiğinden kolay edinilebilen bir liderlik tarzı değildir. Aydın (2015)'a göre okul yöneticisinin sahip olması gereken etik liderlik, okulun kaynaklarının doğru kullanımı, bireylere adil davranmak, öğretmenlerin etkili bir öğrenme ortamı sunmaları, programların toplumsal gereksinimleri karşılaması, öğrenci başarısı ve kendini gerçekleştirmelerinin sağlanması, ailelerin okula katılımı ve öğrenme sürecinde işbirliğinin sağlanması ile yakından ilişkilidir. Aksi takdirde yapılacak yanlış uygulamalar ardı ardına sıralanarak bir domino etkisi yaratacak, üstlerden başlayarak astları etkileyecek ve çeşitli örgüt içi yolsuzluklara yol açacaktır. Okul yöneticilerinin uyması gereken etik ilkelerin bireysel ya da kültürel farklılıklar taşıyabileceği düşünülse de temelde evrensel nitelik taşımaktadır. Yine Calabrese (1989)'nin eğitim yöneticileri için belirlediği on adet etik ilkede de etik liderliğe vurgu yapılmış, öğretmenlerin mesleki zayıflıklarının giderilmesi, okul ve toplum arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi, eğitim örgütündeki azınlık gruplara da haklar tanınması, yöneticinin karşılaşılabileceği baskılara karşı cesur bir duruş sergileyebilmesi gibi yöneticiye düşen görevler ifade edilmiştir.

Moorhouse (2002), eğitim kurumlarında ve etik liderde bulunması gereken etik değerleri tespit etmeyi amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sonunda, kurumlar için beş etik değer, okul yöneticilerinde bulunması gereken yedi etik becerinin olduğu tespit edilmiştir. “Kurumun güvenilir, dürüst, adaletli olması, yüksek ahlaki standartlara bağlı kalması ve kurumun yaptığı işlerin amaçlarıyla ilişkili olması” özellikleri, kurumlar için ortaya konan beş temel etiksel özelliklerdir. Okul yöneticilerinde bulunması gereken yedi etik beceri ise, ahlaki davranışlarıyla izleyenlere örnek olma, güven ortamı oluşturma ve etkili iletişim kurma, vizyon geliştirme, dürüst olma, öğretmenleri karar alma sürecine katma ve son olarak takım oluşturmaktır. Nitekim örgütsel adalet ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının etik liderlik açısından incelendiği araştırmalarda okul yöneticilerinin etik liderlik davranışının okulların örgütsel adalet doğasını ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği ortaya çıkmıştır (Uğurlu ve Üstüner, 2011; Banoğlu, Madenoğlu, Sarier, Uysal, 2014). Davis (2004) etik liderliğin okullardaki kültürel farklılığa olan etkisini incelemeye çalıştığı araştırmasında, öğrencilerin daha iyi bir iletişim ortamı oluşturmalarında ve akademik başarılarını arttırmalarında, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının olumlu etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Etik liderliğin örgütsel güvenle olan ilişkisinin incelendiği çalışmalarda etik liderliğin örgütsel güven üzerindeki etkisi pozitif, yıldırma üzerindeki etkisi ise negatif yönde anlamlı çıkmış, özellikle cinsiyet ve eğitim durumu gibi değişkenlerde farklılıklar tespit edilmiştir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Yılmaz,2006).

Okul yöneticilerinin etik liderlik becerileri iletişimsel, iklimsel, davranışsal ve karar vermede etik olmak üzere dört farklı boyutta ele alınmaktadır. İletişimsel etik, yönetici ve çalışanlar arasında sağlıklı iletişim ağının kurulması ve çalışanların iş doyumunun sağlanması ile ilgilidir. İklimsel etik, etkili bir okul iklimi oluşturmak için çalışanların desteklenmesi, düşüncelerine değer verilmesi, okul kültürünün ve vizyonunun net bir şekilde ortaya konması, çalışanların yaratıcılıklarını maksimum düzeyde ortaya çıkarabilecekleri bir çalışma ortamının hazırlanması ile ilgilidir. Davranışsal etik, yöneticinin dürüst ve adil davranışlar sergilemesi, örgütteki herkesi eşit görmesi ve eşit muamele etmesine işaret etmektedir. Karar vermede etik, liderin ahlaki açıdan doğru kararlar verebilmesi, doğru ile yanlış ayırt edebilmesi ve verdiği kararlarda etik davranması kapsamında incelenmektedir. Ayrıca, mesleğe bağlılık, anlayış, inanç, sorumluluk ve başkalarının görüşlerine saygı da etik bir okul yöneticisinden beklenen diğer özelliklerdir (Yılmaz, 2005; Yılmaz, 2006; Turhan, 2007; Hughes, 2008). Karaköse (2007), öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin etik liderlik davranış gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yaptığı çalışmada, etik liderliğin iklimsel etik boyutunda öğretmenlerin görüşleri arasında cinsiyete göre; davranışsal etik boyutunda bitirilen en son eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Çalışmaya katılan öğretmenler, okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik boyutunda özellikle öz değerlendirme, yalan söylememe ve kişisel hakların korunması bakımından zayıf olduklarını söylemişlerdir. Helvacı (2010)'nın çalışmada öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik davranışlar bağlamında; iletişimsel, iklimsel ve davranışsal etik boyutlarında gösterdikleri davranışlar orta düzeyde; örgütsel karar verme boyutunda etik davranışları ise çok düzeyindedir. Turhan (2007) tarafından genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisini araştıran çalışmada tüm astlara eşit olarak davranma konusunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin alçak gönüllü olma ve kendilerinden daha yeterli kişileri kıskanma durumuna ilişkin öğretmen görüşleri arasında farklılık bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Şimşek ve Altınkurt'un (2009) yaptığı araştırmada, endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik uygulamaları hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin etik liderlik uygulamaları hiçbir boyutta üst düzeyde başarılı bulunmamıştır. Baştuğ ve Yıldırım (2010)'ın çalışmada devlet ve özel okul yöneticilerinin özellikle etik liderliğin bir alt boyutu olan iletişim boyutunda yüksek etik liderlik davranışı gösterdiği saptanmış, ayrıca özel okul yöneticilerinin devlet okulu yöneticilerine kıyasla etik liderliğin dört alt boyutunda da daha yüksek etik liderlik davranışı gösterdiği bulunmuştur.

Yapılan çalışmalar okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerinde özellikle öz farkındalık açısından eksiklikler olduğunu göstermektedir. Bu alanda eksikliklerini kapatmak amaçlı kişisel gelişim odaklı hizmet içi eğitim kursları düzenlenebilir. Mevcut sistemimizde gerekli sınavları geçen her öğretmen okul yöneticisi olabilmektedir fakat yönetim becerisi herkeste bulunan bir özellik değildir. Okul yöneticilerinin seçiminde liyakate bağlı kalınması, yapılan mülakatlarda kişisel özelliklerin de tarafsız biçimde değerlendirilerek gerekli olgunluğa ve vasıflara sahip eğitim çalışanlarının okul yöneticisi olması olumlu bir okul iklimi yaratmak açısından gereklidir. Lider vasıflarına sahip yöneticiler sayesinde örgüt içindeki etik dışı uygulamaların önüne geçilebileceği ve etkili bir bilgi uçurma sistemi oluşturulacağı unutulmamalıdır. Bilgi uçurma, genelde örgüt yöneticileri tarafından tehdit olarak görülmektedir. Oysa Near & Miceli (1985) ve Miceli vd. (1999)'a göre yöneticiler, iş

görenleri bilgi uçurma için desteklediğinde veya örgüt içinde bilgi uçurma kanallarını açık tuttuğunda, uzun dönemde örgütün etkililiğini ve verimini artırabilirler ( Akt. Gökçe, 2013a). Organizasyonlarda iç kontrol mekanizması, içeriğinde belirlendiği şekliyle fonksiyonlarını yerine getirdiğinde, yöneticiler ahlaka ya da yasalara aykırı davranışları tespit ederek bu davranışlar karşısında harekete geçme imkanına kavuşabilmektedir. Buna karşın bazı yöneticiler, kurumda yasaya aykırı davranış ve uygulamalardan haberdar olmayabilir ya da yasaya aykırı davranışlara izin verebilir, hatta açık bir şekilde göz yumabilirler (Demirtaş, 2014). Bu ve buna benzer olumsuz durumları ifşa etmede kullanılacak etkin bir bilgi uçurma politikası, söz konusu suistimalleri ve yetkinin kötüye kullanılmasını, bağımsız yöneticilerin farketmesini sağlayabilir. Böylece iş görenlerin ve örgüt paydaşlarının işbirliği ile örgüt içinde gerçekleşen yanlışlar düzeltilebilir. Örgütün etkililiğini ve sürdürülebilirliğini artıracak tür bir bilgi uçurma ancak yöneticiler ile iş görenler arasında iki yönlü açık iletişimin olduğu örgüt tiplerinde veya bu özellikteki esnek bürokrasilerde gerçekleşir (Near ve Miceli, 1985; Miceli ve ark., 1991; Miceli ve ark., 1999). Bu bağlamda örgütün etkililiği ve verimini amaçlayan, yöneticilerin de desteklediği bir bilgi uçurma politikası, örgütsel yanlışlardan kaçınmak ve örgütsel problemlerin çözümünde yöneticilerin kullanabileceği bir araçtır.

#### **1.4. DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE BİLGİ UÇURMA POLİTİKALARI**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bilgi uçurmayı “halihazırdaki ya da önceki çalışanlar tarafından hukuka aykırılıkların, tehlikeli ve etik olmayan uygulamaların işverene raporlanması” olarak tanımlamaktadır. Bu raporlamayı sistematik hale getirebilmek için ise başta hükümetlerin sonrasında ise çalışma örgütlerinin bilgi uçurma politikalarını belirlemesi gerekir. Bilgi uçurma politikasının şirketlerdeki temel görevi çalışanların etik ve hukuk dışı uygulamalara sessiz kalmaları yerine güvenli bir şikayet mekanizması oluşturarak hukuka aykırı uygulamaların hukuksal güvence altında bertaraf edilmesini sağlamasıdır. Bu yolla sağlanmak istenen yarar, çalışanların kurum içindeki yanlış uygulamalara göz yumarak huzursuz bir çalışma ortamına katlanmalarının önlenmesi ve daha şeffaf ve güvenli yönetim yapılarının oluşturulmasıdır. Bilgi uçurma ve bilgi uçuranlar, bugün birçok ülkede yasalarla güvence altına alınmış olmasına rağmen henüz Türkiye’de bu konuda yasal bir girişim bulunmamaktadır (Gökçe, 2014). Buna karşılık iş örgütlerinin kendi içlerinde bilgi uçurma politikası mekanizması belirlemelerine engel bir düzenleme de bulunmamaktadır. Dolayısıyla bugün pek çok özel şirketin mevcut yönetim yapılarının içinde bilgi uçurma mekanizması kurarak hukuka aykırı uygulamaları önleme çalışmalarında bulunduğu görülmektedir

(Dayıoğlu, 2013). Türkiye’de, özellikle eğitim alanında gerekleŖen hukuka ve etiğe aykırı, olumsuz örneklerin oluŖmasını engelleyebileceği dŖnlen bilgi uçurma politikasının eksikliği eğitim iŖ görenlerinin misilleme korkusu gibi sebeplerle bilgi uçurma konusunda pasif kalmasına yol açmaktadır. İngiltere’de ise Adalet Bakanlığı 2011 yılında bilgi uçurma politikasını yayınlamıŖ bunu takiben İngiltere eğitim teftiŖ kurumu olan OFSTED 2014 yılında özellikle çocukları korumayı amaçlayan ilk bilgi uçurma politikasını uygulamaya koymuŖtur.

Bilgi uçurma mekanizması ile ilgili Türkiye’de açık bir düzenleme olmamasından dolayı, hukuka aykırı Ŗekilde davranan kiŖilerin alıŖanlar tarafından Ŗikayet edilmeleri esnasında kiŖisel verilerin korunması konusunda bazı sorunlar ile karŖılaŖılabilmektedir. alıŖanların Ŗikayetlerini bildirmeleri sırasında hem hukuka aykırı durumu bildiren alıŖana hem de hukuka aykırı fiili gerekleŖtiren kiŖiye ait kiŖisel verilerin iŖlenmesi konusunda bazı belirsizlikler bulunmaktadır (Dayıoğlu, 2013). KiŖisel verilerin korunması ile ilgili tasarının 24 Mart 2016 tarihiyle yürürlüğe girmesiyle kiŖisel verilerin ancak usul ve esaslara uygun olarak iŖlenebileceđi ve bu usul ve esasların neler olduğu belirtilmiŖtir. KiŖisel verilerin iŖlenmesinde; "hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meŖru amaçlar için iŖlenme, iŖlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, ilgili mevzuatta öngörülen veya iŖlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme" ilkelerine uyulmasının zorunlu olacağı belirtilmiŖtir (KiŖisel Verilerin Korunması Kanunu [KVKK], 2016: madde 4). KiŖisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında kiŖi bilgilerinin hangi durumlarda paylaŖılabileceđi belirtilmiŖtir. Her ne kadar bilgi uçurana korumaya yönelik net ifadeler olmasa da hem KiŖisel Verilerin Korunması Kanunu hem de hali hazırdaki genel mevzuat hükümleri iŖ örgütlerinin kuracağı bilgi uçurma mekanizmalarında uygulanacak hükümler olacaktır. Bu kapsamda Ŗikayet esnasında KiŖisel Verilerin Korunması Kanunu ile 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda yer alan özel hayatın korunmasına iliŖkin hükümler uygulama alanı bulacaktır. Var olan mevzuatta bilgi uçurma politikalarına yönelik özel bir düzenleme mevcut olmasa da, bahsi geçen kanun ve düzenlemelerin bilgi uuranın ya da yanlıŖ uygulamayı yapanın kimliği ve anonim bilgi uçurma ile ilgili süreçlerde yol gösterici olacağı dŖnlmektedir.

İŖ rgtlerinde bilgi uçurma politikası oluŖturmak için gerekli süreci anlayabilmek amaçıyla iŖ etiği kavramının nasıl ortaya çıkıp geliŖtiđine bakmak gerekmektedir. İŖ etiği kavramı batıda 19. Yüzyıl baŖlarında kendini gstermiŖ, özellikle son 40 yılda tüketicilerin farkındalık ve



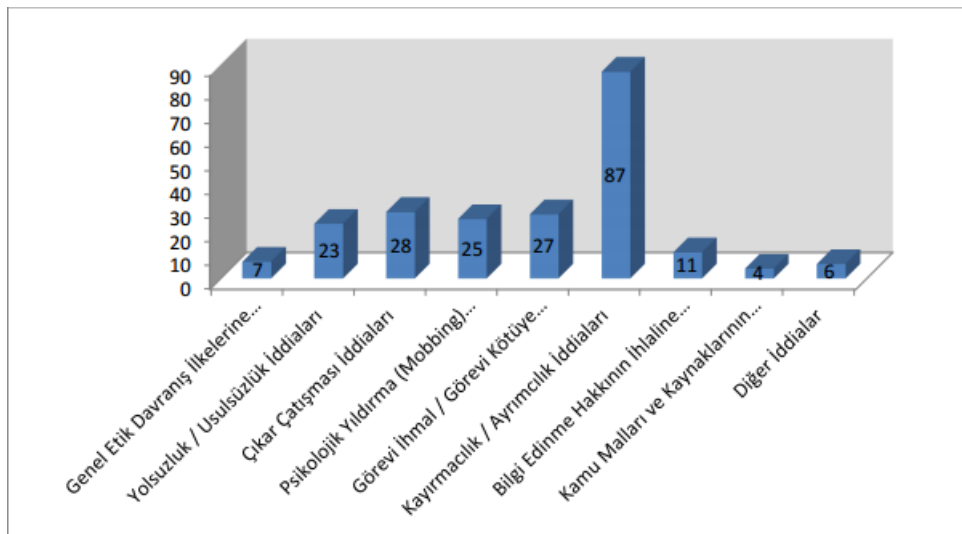
duyarlılık düzeylerinin yükselmesiyle mali sermaye kadar “itibar sermayesi” de önem kazanmıştır, işletmeler de tüketiciyi, toplumu, çevreyi ve çalışanını gözeten sorumlu ve etik firma imajını yaratmanın gerekliliğini fark etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda özellikle kurumsal yatırımcıların itibarlı şirketlere yöneldikleri, “kurumsal vatandaş” (corporate citizen) olarak algılanan firmaların karlılık oranlarının ortalamadan %10’dan daha yüksek çıktığı, etik olmayan vakalarla karşılaşan şirketlerin hisselerinin büyük değer kayıplarına uğradıkları saptanmıştır. Kısacası, iş etiğinin orta ve uzun dönemde şirketlerin marka değerini ve dolayısıyla da piyasa değerini yükselttiği belirlenmiştir. “Good ethics is good business” – “iyi etik iyi iş”tir söylemi sloganlaşmıştır (Tusiad, 2009). 1970 ve 1980’lerde ABD’deki gelişmeler ile 1980 ve 1990’larda küreselleşme, demokratikleşme ve insan hakları hususundaki gelişmeler, etik ve sosyal sorumluluk konularını güncel ve popüler hale getirmişken, 1980’ler ve 1990’larda Türkiye’deki yolsuzluk ve rüşvet skandalları, kontrolsüz ve keyfi kamu harcamaları ve popülist nitelikli kamu destekleri “temiz toplum” çağrılarına yol açmıştır. Günümüzde, gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında, ülkemizde iş etiğinin çağdaş niteliği ile nispeten yeni olduğunu, ancak 2000’li yıllarda önemli gelişmeler kaydedildiğini söylemek mümkündür.

Türkiye’de yolsuzlukla ilgili ortaya çıkan çeşitli sorunlar etik ile ilgili alt yapının oluşturulması için çeşitli düzenlemeler yapılmasını gerektirmiştir. Bu anlamda gerek siyasetin nüfuz alanını daraltmak, gerekse de özelleştirilen bazı sektörlerin düzenlenmesi ve denetlenmesi amacıyla; Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Rekabet Kurumu (RK), Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK), Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK), Telekomünikasyon kurumu (TK), Kamu İhale Kurumu (KİK) gibi bağımsız düzenleme ve denetim kurullarının kurulması önemli bir yer tutmaktadır. Türk kamu yönetimindeki bu yeni yapılanma sürecinde diğer bir önemli gelişme de 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK) Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Başbakanlık Genelgesi Türk kamu yönetimi adına önemli düzenlemelerdir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere görevlendirilmiştir. Bu bağlamda, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER), Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN), Türkiye Kalite Derneği (KALDER), Toplumsal Etik Derneği gibi sivil toplum örgütleri ile Türkiye Serbest Muhasebeci, Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler

(TÜRMOB) ve Türkiye Bankalar Birliği gibi meslek odaları ve birlikleri iş etiği konusunda önderlik etmişler, önemli girişimlerde bulunmuşlardır (Akıllı, Çam, Kılınç, Kızılböğ, 2013).

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 2005 yılında yürürlüğe girmiştir ve özellikle kamu yöneticilerinin hesap verme sorumluluğu ile ilgili önemli düzenlemeler içermektedir. Yönetmeliğin 20. Maddesinde bu sorumlulukları şöyle tanımlamaktadır: “Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar. Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar. Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar. Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.” Bu kanun kapsamındaki kamu görevlileri, göreve başladıkları bir ay içinde, Ek-1’de yer alan “Etik Sözleşme” belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu belge, personelin özlük dosyasına konur.

Aşağıdaki şekilde KGEK’e yapılan şikayetlerin konu dağılımları görülmektedir. Kamuda yaşanan etik sorunların en çok kayırmacılık ve ayrımcılıkla alakalı olduğu görülmektedir.



**Şekil 4 : KGEK başvuruların konulara göre dağılımı (KGEK, 2014)**

Ayrıca Kurul; 2010 yılında yürürlüğe konulan “Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi (2010- 2014)” ve Strateji kapsamında hazırlanan “Eylem Planı” uyarınca Kamu İhaleleri Etik İlkelerini hazırlamış, yüksek öğretimde etik ilkelerin oluşturulması için çalıştaylar yaparak ortaya çıkan ilkeleri üniversitelere referans olması amacıyla yollamıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarında faaliyete geçen Etik komisyonlarının çalışma usul ve esaslarını düzenleyerek hazırlanan “Etik Komisyonlarının Çalışma Usul ve Esasları” 29/4/2014 tarihli ve 2014/27 sayılı Kurul Kararı ile kabul edilmiştir. “Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler”in belirlenmesi amacıyla çalıştaylar yapılmış, yapılan çalışmaların sonucunda oluşturulan belge Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’na gönderilmiştir. MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından 24.06.2015 tarihinde “Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler” konulu genelge yayınlanmıştır. Tüm eğitim paydaşlarının görüşleri alınarak yapılan çalıştaylar sonucu eğitim personeli için belirlenen etik ilkeler; öğrencilerle ilişkilerde etik ilkeler, eğitim mesleğine ilişkin etik ilkeler, eğitimcilerle ilişkilerde etik ilkeler, veliler ile ilişkilerde etik ilkeler, okul yönetimi ve toplum ile ilişkilerde etik ilkeler ve okul yöneticilerinin, öğretmenler, öğrenciler ve veliler ile ilişkilerinde etik ilkeler olmak üzere toplam altı başlık altında belirlenmiştir.

Bilgi uçurma kavramı ile ilgili olabilecek yasal hükümlerin değerlendirmesini yaptığımızda ise, Anayasamızın 74. maddesine göre vatandaşların ve yabancıların, kendileriyle ve kamu ile ilgili olarak yetkili makamlara başvurma hakkı bulunmaktadır. Ancak bu durum, ilgili anayasa maddesine dayanarak, bilgi uçurmanın anayasal temeli olduğu görüşünü kesin bir biçimde ortaya koymamaktadır. Türk Ceza Kanunu (TCK) 278, 279, 280, 281 ve 283 madde hükümleri de bilgi uçurma kavramı ile kısmen ilgilidir. Bu hükümlerde çeşitli durumlara göre, bir suçu ilgili makamlara bildirmeyen kişilerin, çeşitli sürelerle hapis cezasına çarptırılacağı belirtilmiştir. Bu çalışmada özellikle ön plana çıkan hüküm, TCK 278. Maddeye göre herhangi bir sınırlandırmaya yer vermeksizin herkes için, işlenmiş veya işlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirme yükümlülüğüdür. Ancak Anayasanın 38. maddesinin 5. fıkrasında “Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya ve bu yolda delil göstermeye zorlanamaz” hükmüne dayanarak, belli bir dereceye kadar yakınlar açısından hükme istisna getirilmiştir. Bilgi uçurma kapsamındaki davranışların kamu görevlileri yönünden de incelemesi yapılmıştır. Devlet Memurları Kanunu 15, 31 ve 125. hükümleri gereğince, kamu görevlileri, basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler, aksi halde kınama, kademe ilerlemesinin durdurulması, devlet memurluğundan çıkarma cezaları ile karşı karşıya

kalmaktadırlar (Esen ve Kaplan, 2012). Etik dışı olayları dışsal yollar kullanarak ifşa etme açısından bakıldığında “Kol kırılır, yen içinde kalır” deyişi kanunlarla da hayata geçirilmiş ve devlet memurlarının bilgi uurabilmeleri olanaksız hale getirilmiştir. Bu haliyle bilgi uçuranları koruyacak bir bilgi uçurma politikasına olan ihtiyaç ortadadır.

Bilgi uçuranlar için gerekli olan yasal koruma, yanlış uygulamanın nasıl ve nerede ifşa edildiği, topluma nasıl duyurulduğu ile ilgili olarak ülkeden ülkeye değişiklik gösteren bir yapı sergiler. Kapsamlı bir bilgi uçurma politikası geliştiren ve bilgi uçuranları yasalarla güvence altına alan ülkelerin sayısı bir dzineyi geçmiştir, elliden fazla ülke ise iş kanunu, bilgi edinme kanunu veya yolsuzlukla mücadele kanunu gibi kanunların bir parçası olarak daha kısıtlı koruma imkanları sağlamaktadır. lkeler bazında neler yapıldığına bakacak olursak; Avustralya’da “Whistleblowers Australia” rgt içi yolsuzlukları ortaya çıkaran bir birliktir. Kanada’da kamu sektöründe meydana gelen yanlış uygulamaları hem kamu görevlileri hem de halkın duyabilmesi için Kanada Kamu Sektörü Dürüstlük Komisyonu Ofisi (The Office of the Public Sector Integrity Commissioner of Canada (PSIC)) güvenilir bir bilgi uçurma politikası sunmaktadır. Kamu Görevlileri İşa Koruma Kanunu (The Act) himayesinde yer alan PSIC parlamentonun daimi ve bağımsız bir üyesidir. 2007 yılında oluşturulan bu kanun (The Act) federal kamu sektörünün büyük bir çoğunluğunu, yaklaşık dört yüz bin kamu çalışanını hukuken bağlamaktadır. Jamaika’da da Birleşik Krallık’ın Kamu Yararına İşa Kanunu’nu temel alan ve bilgi uçurana hem kamu sektöründe hem de özel sektörde korumayı amaçlayan Korumalı İşa Kanunu (the Protected Disclosures Act) 2011 yılında kabul edilmiştir. Hindistan’da bilgi uçuranları koruma kanunu 2011 yılında meclisten geçmiş 2014 yılında başkanlık onayıyla resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. İrlanda’da hükümet 2012 yılında bilgi uçuranların korunmasıyla ilgili hem kamu hem özel sektörü kapsayan bir bilgi uçurma politikası kabul edeceklerini vaat etmiştir. Hollanda bilgi uçurmanın risklerini azaltmak için bilgi uçurma danışma merkezi kurmuş, parlamento ise 2013 yılında bilgi uçuranları korumak amacıyla bir kanun teklifi geçirmiştir. Ayrıca Hollanda’da bilgi uçuranlar medya tarafından da desteklenmektedir. Bu amaçla Pibleaks adındaki web sitesi bilgi uçuranların medyaya güvenle bilgi sızdırabilmesi için kullanıma sunulmuştur. İsviçre 2014 yılında İsviçre Borçlar Kanunu (Swiss Code of Obligations) kapsamında bir yasa değişikliği tasarısına onay vermiştir. Bu tasarıda çalışanın iş yerindeki yanlış uygulamaları bir otoriteye iletmeden önce işverene iletmesi gerektiği, çalışan yanlış uygulamayı işverenden önce otoriteye ilettiği takdirde bu davranışının da iyi niyetin ihlali olarak görülmeyeceği ifade edilmektedir. Bu tasarı bilgi uçuranların korunması ve bilgi

uçurma sürecinde anonim yolların kullanılması ile ilgili düzenlemeleri içermemektedir. İngiltere'ye baktığımızda bilgi uçurmanın 1998'de yürürlüğe giren Kamu Yararına İfşa Kanununa (Public Interest Disclosure Act (PIDA)) tabi olduğu görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde ise bilgi uçurmanın gerçekleştirdiği ifşa eyleminden dolayı herhangi bir misillemeye maruz kalmaması için gerekli hukuksal düzenlemelerin yapılmasına genel anlamda dikkat edilmektedir. Amerika'da bilgi uçuranlar için yasal koruma bilgi uçurmanın niteliğine bağlı olarak eyaletten eyalete farklılık göstermektedir. Bilgi uçuranları korumak için yapılan ilk yasa 1863 yılında yapılan ve 1986 yılında tekrar gözden geçirilen, Amerikan İç Savaşında hükümetin tedarikçileri tarafından yapılan yolsuzluklarla savaşmak için çıkardığı Hileli Talep Kanunu (False Claims Act)'dur. Bunu farklı alanlarda yapılan yanlış uygulamaları sonlandırmayı amaçlayan diğer kanunlar izlemiştir. Günümüzde bilgi uçuranları korumak amacıyla Bilgi Uçuranları Koruma Programı Ofisi (Office of the Whistleblower Protection Program (OWPP)) yirmi federal kanun aracılığı ile bilgi uçuranlara karşı yapılabilir olası misilleme hareketlerini incelemekle yetkilidir. Yeni Zelanda ve Güney Afrika'da konuyla ilgili kapsamlı kanuni düzenlemeler mevcuttur. Gana, Güney Kore ve Uganda gibi pek çok ülke de yakın geçmişte bilgi uçurma politikalarını oluşturmuştur. Kenya ve Ruanda'da ise henüz tasarı aşamasındadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından 2008 yılında ifade özgürlüğü kapsamında bilgi uçuranların korunması gerektiği karara bağlanmıştır. Ayrıca pek çok Sivil Toplum Kuruluşu (STK) da bilgi uçuranların güvenliği için gerekli düzenlemelerin yapılması hususunda mücadele vermektedir. Hükümet Hesap Verebilirlik Projesi (Government Accountability Project (GAP)), Konuşma Özgürlüğü Planı (Blueprint for Free Speech), Açık Demokrasi Tavsiye Merkezi (Open Democracy Advice Center (ODAC)) bunlardan birkaçıdır (<https://en.wikipedia.org/wiki/Whistleblower>).

Buraya kadar bakıldığında ülkemizde iş etiği ile ilgili yapılan çalışmaların henüz bilgi uçurma politikalarını oluşturacak şekilde ilerleme göstermediği, bilgi uçuranları koruma ile ilgili düzenlemelerin hali hazırda var olan kanunlar dahilinde değerlendirilebileceği görülmektedir. Bu haliyle pek çok ülkeden geri kaldığımız ortadadır.

## 1.5. İLGİLİ ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Aşağıda bilgi uçurma ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırma bulguları ayrı başlıklar altında yer almaktadır.

### 1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Eğitim örgütlerinde bilgi uçurmaya etki edeceği düşünülen durumsal faktörler, davranışlar kapsamında çeşitli çalışmalarla ortaya konmaya çalışılmıştır. Gözütok (1999) “Öğretmenlerin Etik Davranışları” isimli çalışmasında öğretmenlerin etik davranışlarını araştırmış, örneklem grubunu olarak öğretmen adayları, emekli öğretmenler, ilk ve orta öğretim yöneticileri ile öğrencileri, MEB üst kademe personeli, Talim Terbiye Kurulu üyeleri, çeşitli disiplinlerden akademisyenler ve Eğitim-Sen üyeleri seçilerek anket yoluyla konu ile ilgili görüşleri ortaya konmuştur. Buna göre eğitim örgütlerinde hiç etik bulunmayan davranışlar; okula ait parayı kişisel amaçla kullanma, öğrencisiyle cinsel yakınlık kurmak, öğrencilerle ilişkilerinde ayırım yapma, öğrenci değerlendirmede yanlı davranma, veli olanaklarını kişisel amaçla kullanma, küfürlü konuşma şeklinde sıralanmaktadır.

Aksoy’un (1999) betimsel yöntem kullanarak yaptığı, örneklemini Kayseri ilindeki altı ilkokulda görev yapan 150 ilkokul öğretmenin oluşturduğu “Eğitimcilerin Öğretimdeki Etik İkilemlerle İlgili İnançları: Türkiye’deki İlkokul Öğretmenleri Arasında Yapılan Bir Araştırma Çalışması” isimli araştırmasında ilkokul öğretmenlerinin etik ikilemlerle ilgili inançlarını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin % 90’dan fazlası öğrenciler arasında etnik ya da dini ayrımcılık yapmak, diğer öğretmenler hakkında sınıfta olumsuz açıklamalarda bulunmak, bir öğrenci hakkındaki gizli bilgileri ve sorunları sınıf arkadaşlarına açıklamak, sınıf önünde öğrenciyi aşağılamak, öğrenciler arasında ekonomik düzeyi bakımından ayrımcılık yapmak, öğrencileri kendileri yokken aşağılamak, geç kalmak veya erken ayrılmak suretiyle öğretim zamanını kesintiye uğratmak, özel işlerini derste yapmak davranışlarını etik dışı bulmaktadır.

Şişman ve Acat (2003)’ın örneklemini 1999-2000 öğretim yılında sınıf öğretmenliği sertifika programına devam eden Osmangazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi 4. sınıf öğrencileri ve bu öğrencilerin uygulama okullarındaki rehber öğretmenleri olan ve deneysel yöntem kullanarak yaptığı “Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi” başlıklı araştırmalarında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, etik değerlere ilişkin algılarının, kıdemlilere göre daha olumsuz olduğunu belirlemiştir. Gökçe (2014a)’nin 164 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği “Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” çalışmasına göre kıdem arttıkça bilgi uçurma da artmaktadır.

Pelit ve Güçer'in (2005, 2006) "Ticaret ve Turizm Meslek Dersi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Algılamaları" ile "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara ve Öğretmenleri Etik Dışı Davranışa Yönelten Faktörlere İlişkin Algılamaları" isimli araştırmalarında etik dışı davranış olarak nitelenen davranışlardan bazıları ise: not karşılığında maddi çıkar sağlamak, derslerine girilen veya girilmeyen öğrencilerle flört etmek, bireysel işler için öğrencileri kullanmak, akraba veya tanıdık öğrencilere ayrıcalıklı muamele etmek, öğrencilere fiziksel ceza vermek, okul dışındaki hareketlerini tasvip etmediği herhangi bir öğrenciyi sınıf ortamında deşifre etmek, çalışma saatleri içerisinde kişisel işlerle ilgilenmek, işe gelmemek için gerçeğe aykırı mazeret bildiriminde bulunmak, geçerli mazeret dışında iş saatlerini ihlal etmek (Öğle tatilini uzatma, geç gelme, erken ayrılma), kayıtlar üzerinde değişiklik yapmak veya meslektaşlarını buna yöneltmek, okula alkol alarak veya uyuşturucu herhangi bir madde kullanarak gelmek, okula ait parayı kişisel işler için kullanmak, kendi yaptığı bir hatayı meslektaşlarına yüklemeye çalışmak, meslektaşlarıyla ilişkilerinde ideolojik-partizan vb. gibi nedenlerle araya mesafe koymaya çalışmak, meslektaşlarıyla ilişkilerinde cinsiyet ayrımı gözetmek, meslektaşının başarısını kendine mal etmek olarak belirtilmiştir. Öğretmen adaylarının etik algılamalarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasında bulgular, bayan öğretmen adaylarının gerek öğrencilerle ilişkiler boyutundaki etik dışı uygulamalara ilişkin algılamaları gerekse görevle ilgili sorumluluklar boyutundaki etik dışı uygulamalara ilişkin algılamalarının, bay öğretmen adaylarına oranla daha hassas düzeyde olduğunu göstermiştir.

Yılmaz ve Altinkurt (2009)'un Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim gören 525 öğretmen adayı üzerinde tarama modeli kullanarak uyguladığı "Öğretmen Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri" başlıklı araştırmasına göre; öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapma; öğrencilere sözlü tacizde bulunma, öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılama, öğrencilere dini konularda baskı yapma, kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satma, öğrencilere dinsel inançları nedeniyle ayrıcalıklı davranma, öğrencileri hakkında kasıtlı ve kötü niyetli açıklamalarda bulunma, öğrencilere etnik kökenleri nedeniyle ayrıcalıklı davranma, sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yumma ve meslektaşları hakkında kasıtlı ve kötü niyetli açıklamalarda bulunma olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmayı en yüksek düzeyde; kendi öğrencilerine okul dışında ücretli ders vermeyi ise en düşük düzeyde etik dışı davranış olarak görmektedir. Öğretmen adaylarının öğretmenlerin sergilediği etik ya da etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri göreve başladıklarında oldukça

önemli olmaktadır. Çünkü özellikle mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenler daha fazla etik ikilem yaşayabilmektedir.

Karaköse ve Kocabaş (2009)'ın Kütahya ilindeki devlet liselerinde yaptığı “Eğitim Kurumlarında Etik Kültüre Dair Bir Araştırma (An investigation of ethical culture in educational organizations)” isimli çalışmasında öğretmenlerin örgütsel etik ile ilgili düşüncelerinin cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bayan öğretmenler okullardaki etik iklim ile ilgili daha olumlu görüşlere sahipken kıdemli öğretmenler okullardaki etik iklim ile ilgili daha olumsuz görüşlere sahiptir. Diğer öğretmenler ise konu ile ilgili kararsız bir tavidir. Cinsiyete göre fark bulunan maddelerde kadın öğretmen adaylarının erkeklere göre etik dışı davranışlar konusunda daha duyarlı oldukları görülmektedir. Bu sonuçla paralel şekilde, kadınların olumsuz durumları daha çok ifşa etme niyetinde olduklarını ifade eden başka araştırma bulguları da mevcuttur (Obuz, 2009; Yılmaz ve Altinkurt, 2009).

Turgut, (2010)'un “Devlet İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Mesleki Etik Sorununa Karşı Meslek Örgütlerinin Yaklaşımı (Nitel Bir Çalışma)” isimli yüksek lisans tezinde devlet ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde görülen etik dışı davranışlar ve bu davranışlara karşı meslek örgütlerinin tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Meslek örgütlerinin görüşlerini almak için “Devlet İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Etik Sorununa Karşı Meslek Örgütlerinin Yaklaşımı Görüşme Formu” uygulanmıştır. Buna göre sendikalara yansıyan, eğitim yöneticilerinde görülen etik dışı davranışlar; ayrımcılık, kayırma, baskı-şiddet, saldırganlık, cinsel istismar ve taciz, öğrenci ve velilerden para toplamaları, zorbalık, zimmet, eleştiriye kapalı olmaları, keyfi davranma, yaptığı olumsuz davranışın sorumluluğunu yüklenmeme, öğrencilerin özel işlerde çalıştırılması şeklindedir. Öğretmenlerde görülen etik dışı davranışlar; derse zamanında girmemek, sık sık mazeret ve hastalık izni almak, derse hazırlıksız girmek, öğrencisi ile ekonomik çıkar ilişkisine girmek, sosyo-ekonomik düzeye ve kimliklere göre öğrencilere karşı ayrımcı uygulamalarda bulunmak, baskı-şiddet, cinsel istismar, pahalı hediye kabul etmek, öğretmenler arasındaki rekabet, ast-üst ilişkisini dengeleyememek şeklindedir.

Altinkurt ve Yılmaz (2011)'in öğretmen adayları üzerinde yaptığı “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlerin Mesleki Etik Dışı Davranışlar İle İlgili Görüşleri” isimli tarama modelindeki



çalışmasında, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin çeşitli programlarında öğrenim gören 2009–2010 eğitim-öğretim yılı Bahar döneminde öğretmenlik uygulaması dersini almış olan 459 öğretmen adayı, gözledikleri öğretmenlerin genelde etik dışı davranış sergilemediklerini belirtmiştir. Öğretmen adaylarına göre öğretmenlerin en sık yaptığı etik dışı davranış “Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek”, en az yaptıkları ise “Öğrencilere dini konularda baskı yapmak” davranışlarıdır. Demografik değişkenlerden cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise erkek öğretmen adaylarının kadınlara göre daha olumsuz görüşlere sahip olduğu buna göre erkek öğretmen adaylarının etik dışı davranışlar karşısında kadın öğretmen adaylarına göre daha hassas oldukları yönünde yorumlanabileceğini düşündürmektedir.

Celep ve Konaklı (2012) etik dışı davranışın ahlaki gelişim düzeyiyle ilişkisi olduğu kadar bu davranışları gözlemleyen kişilerin sorunu çözme çabalarının da bir o kadar ahlak ve erdem sahibi olmalarıyla ilişkili olduğunu söylemektedir. “Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki” isimli çalışmalarında öğretmenlerin, etik dışı uygulamalarla karşılaşmaları durumunda bilgi uçurma ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemeye çalışmıştır. Betimsel tarama modelinde tasarlanan çalışmanın evrenini Kocaeli İli merkez ilçe sınırları içerisindeki ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırma verilerini toplamak amacıyla “Bilgi Uçurma Ölçeği” ve “Bilgi Uçurma Nedenleri” ölçeği geliştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri arasında öncelikli olarak çalıştıkları okulun amaçlarını ve okul üyelerinin yararını gözettikleri saptanmıştır. Araştırma bulguları, kadın öğretmenlerin yanlış uygulamaları okul dışına bildirme, meslektaşlarıyla paylaşma ve kimliğini gizleyerek bildirme eğilimlerinin erkek öğretmenlerden daha fazla olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri cinsiyet, okul türü ve meslekteki hizmet sürelerine göre; bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri cinsiyet ve meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Araştırma sonuçları, bilgi uçurma nedeninin yüksek oranda okulun amaçları ve üyelerinin korunması amacını taşıdığını göstermektedir.

Nayir ve Herzig (2012) “Dışsal ve Anonim Bilgi Uçurmada Belirleyici Değer Yönelimleri (Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing)” adlı çalışmalarında özel işletmelerde görev yapan Türk yöneticilerin sahip oldukları değerlerin içe ve dışa bilgi uçurma eğilimleri üzerinde etkisi olduğunu ortaya

koymuştur. Buna göre bireycilik ile dışa ve anonim bilgi uçurma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bakar (2012)'ın hizmet sektörünün farklı bir uygulama alanı olan hastanelerde sağlık personeli üzerinde örnek olay çalışması kullanarak yaptığı “Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama” isimli araştırmada sağlık sektöründe meydana gelen etik dışı olayların raporlanma oranının oldukça düşük olduğu çalışanların yaptıkları hataların kendilerine olumsuz bir geri dönüşü olacağını düşünmeleri sonucu kendilerine doğru gelmeyen konular hakkında yorum ve öneri yapmaktan kaçındıkları ortaya çıkmıştır.

Aksoy ve Özgan (2013), “Okullarda Etik Dışı ve Yasalara Aykırı Uygulamalara Karşı Ahlaki Bir Tavrı: Whistleblowing” isimli çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları okullarda etik dışı ve yasalara aykırı uygulamalarla daha çok hangi durumlarda karşılaştıkları ve bu durumlarda bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemeye çalışmıştır. Nitel desende oluşturulan araştırmada olgubilim deseni kullanılmış, seçkisiz örneklem yöntemi ile Gaziantep ili Şahinbey ilçesinden seçilen 5 okulda görev yapan öğretmenler arasından yine seçkisiz örnekleme yöntemi ile toplam 12 öğretmenle görüşme yapılmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin bulguların sırasıyla; vicdani sorumluluk, inancım gereği, örgütsel yarar, mesleki değerler alt temalarından oluştuğunu göstermektedir. Elde edilen veriler öğretmenlerin okullarda karşılaşılan etik dışı ve yasalara aykırı uygulamalardan mutlaka yetkililere bilgi uçurulması gereken uygulamalara ilişkin bulguların sırasıyla; cinsel istismar, maddi yolsuzluklar, siyasal ayırım, inançsal ayırım temalarından oluştuğunu göstermiştir. Ayrıca öğretmenlerin yetkililere bilgi uçurmadan önce bilgiyi paylaştıkları diğer çevreleri; siyasi yakınlık, mesleki yakınlık, inançsal yakınlık, sosyal yakınlık alt temalarına göre seçtikleri bulunmuş, bilgi uçurma yöntemi olarak içsel bilgi uçurma yöntemi alt temasını tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bilgi uçurduktan sonra karşılaştıkları tepkilere ilişkin bulguların ise sırasıyla; baskı, sözlü taciz, fiziksel tepki, düşük sicil notu, tepkisiz kalma, destek alt temalarından oluştuğu görülmüştür. İş garantisi öğretmenlerin bilgi uçurma konusunda diğer sektörlerde göre daha cesur olmalarını sağlamaktadır.

Eren ve Orhan (2013) çalışmalarında Türkiye’de MEB’de çalışan öğretmenlerin, kurumlarının olumsuz ve samimiyetsiz kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını ifşa etme

düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Hatay ilinde görev yapmakta olan basit tesadüfi yönteme göre seçilen öğretmenler oluşturmaktadır. “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırmalarında, öğretmenlerin kendilerine uygulanan olumsuz kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları sonucunda kayıtsız kalmadıkları ve bir şekilde şikayet mekanizmalarını kullanmakta olduğunu göstermiş, özellikle kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutu olan etik sorumluluk ile bilgi uçurmanın alt boyutu olan içsel ve dışsal raporlama arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Gökçe (2013b) “Öğretmen Adaylarının Zeka Türüne Göre Bilgi Uçurmaya Yönelik Tavrıları (Prospective Teachers’ Attitudes toward Whistle-Blowing According to Type of Intelligence)” isimli çalışmasında birinci ve dördüncü sınıfta okuyan 291 öğretmen adayının olası bilgi uçurma tercihlerinde sözel ve matematiksel zeka tipine göre farklılık olup olmadığını araştırmış, sınıf ve zeka tipine göre farklılık olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonuçları sözel zekaya sahip öğrencilerin etik farkındalık seviyelerinin sayısal zekaya sahip öğrencilerinkinden fazla olduğunu ayrıca birinci sınıf öğrencilerinin içsel, dışsal ve aleni bilgi uçurma yatkınlıklarının dördüncü sınıf öğrencilerinden yüksek olduğunu göstermiştir. Kültürel değerler açısından incelendiğinde ise toplulukçuluk ile dışa ve anonim bilgi uçurma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, bireycilik ile yalnızca anonim bilgi uçurma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Özdemir (2013) “Türk Okullarında Örgütsel Yozlaşmanın Örgütsel Muhalefet ve Bilgi Uçurma İle İlişkisi (The Relationship Of Organizational Corruption With Organizational Dissent And Whistleblowing In Turkish Schools)” isimli 193 öğretmenin katılımıyla yapılan araştırmasında örgütsel yozlaşma, örgütsel muhalefet ve bilgi uçurma arasında kayda değer bir ilişki olduğunu belirtmiş, araştırma sonucunda örgütsel yozlaşmanın örgütsel muhalefet ve bilgi uçurmayı yordadığını gözlemlemiştir. Sonuçlara bakılınca örgütsel muhalefet ve bilgi uçurmanın eğitim örgütlerinde karşılaşılan yanlış ve etik dışı uygulamalarla mücadele etmede öğretmenlerin kullanabileceği iki ana teknik olabileceği vurgulanmıştır. Zoraloğlu ve arkadaşları (2004) da “İlköğretim Okullarının Finansal Kaynak Bulmada Karşılaştıkları Güçlükler ve Bu Güçlüklerin Okula Etkileri” adlı çalışmalarında öğretmenlerin bir kısmının okul yöneticilerinin etik olmayan uygulama ve davranışlarına karşı direnç gösterdiğini belirtmiştir.

Akıllı, Çam, Kılınç, Kızılböğü (2013)'nin, "Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri" adlı araştırmalarında kamu personelinin etiğe aykırı davranışlara atfettikleri önem derecelerinin belirlenmesi, etik ihlallerin bildirilmesi konusunda sahip olunan bilgi ve eğilimlerin tespit edilmesi ve etik ihlallerin bildirilmesiyle ilgili bir takım kalıplaşmış görüşlerin kamu personeli arasında ne kadar kabul gördüğü araştırılmıştır. Nevşehir ili merkezinde görev yapan kamu personeliyle orantısız kota örneklem yoluyla yapılan 261 anketten elde edilen verilere göre kamu personelinin etik ihlallerinin bildirimi konusundaki tercihlerinin yasal düzenlemelerden önemli farklılık gösterdiği, sosyal dışlanma çekincesi ve misilleme korkusunun etik ihlallerin bildirilmesinde önemli rol oynadığı görülmüştür.

Saygan ve Bedük (2013)'ün kolayda örnekleme yoluyla devlet üniversitelerinin akademik kadrolarındaki 123 araştırma görevlisiyle yaptıkları "Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama" isimli çalışmaları sonucunda bilgi uçurma ile "Yardımsever etik iklim" arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu fakat bilgi uçurma ile egoist etik iklim, ilkeci etik iklim ve etik iklim arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bilgi uçurma sürecinde kullanılacak yöntemler açısından bakıldığında Gökçe (2014b)'nin Türkiye'de Marmara bölgesindeki kamu orta öğretim okullarında görev yapmakta olan 277 öğretmene uyguladığı 'Farklı Türde Bilgi Uçurma Tutumları Anketi' ve 'Etik Durum Ölçeği' sonucunda, Gökçe ve Alataş (2014)'in 2013-2014 öğretim yılında Kocaeli ilinde Darıca ilçesinde bulunan bir Ortaokulda görev yapmakta olan 20 öğretmenle gerçekleştirdiği "Öğretmenlerin istenmeyen yönetici davranışlarına yönelik tepkileri: bilgi uçurma mı? sessiz kalma mı?" isimli araştırmasıyla uyumlu sonuçlar çıkmıştır. Buna göre, öğretmenlerin içe ve kimliğini açıklayarak bilgi uçurmayı tercih ettiği belirlenmiştir. Gökçe (2013a)'nin "Öğretmenlerin İçsel ve Dışsal Bilgi Uçurmada Belirleyici Olan Değer Yönelimleri (Teachers' Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing)" isimli araştırmasına göre öğretmenler hem dışa hem de içe bilgi uçurmaktadır ve değer yargılarının bilgi uçurmada bir etkisi bulunmamaktadır.

Demirtaş (2014) "İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü" adlı çalışmada Kayseri'de faaliyet gösteren çeşitli sektörlere ait organizasyonlarda görev alan ve rasgele seçilen 400 tam zamanlı çalışan kişi ile

anket uygulaması gerçekleştirmiş ve yıldırma algısının olumsuz durumları ifşa etme niyeti ve etik iklim arasında moderatör etkide bulunduğunu, yıldırma algısının yüksek olarak algılandığı durumlarda olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisinin zayıfladığını tespit etmiştir. Bu süreçte yüksek yıldırma algısı hissedildiğinde olumsuz durumları ifşa etme ve etik iklim arasındaki ilişki daha düşük seviyede gerçekleşmiştir.

Gökçe (2014a) de “Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” adlı araştırmasında kamu okullarında görev yapan 164 öğretmene anket uygulayarak öğretmenlerin okullarda tanık oldukları yanlışları; bu yanlışları rapor etme durumlarını ortaya koymuştur; bilgi uçuran öğretmenler ile bilgi uçurmayı tercih etmeyen öğretmenler arasında kişisel değişkenler, iş doyumu ve okula bağlılık açısından farkları incelemiştir. Araştırma sonucunda, bilgi uçurma için en çok tanık olunan eylemler; okulun kaynaklarının boşa harcanması; kişisel çıkar için makamın kullanılması; okulun parasının boşa harcanması ve yönetmeliklerin ihlali olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin yarıya yakını herhangi bir etik veya yasa dışı olaya tanık olduğunda bunu bir yere bildirmeyeceğini diğer yarısı da tanık oldukları eylem hakkında içe bilgi uçurarak sorunu örgüt içinde çözmeyi tercih edeceğini belirtmiştir.

Gökçe ve Oğuz (2015)’un “Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler” isimli araştırmasında, 2013-2014 öğretim yılında, İstanbul ve Ankara’da iki farklı üniversitede Pedagojik Formasyon Sertifika Programı’na devam eden 289 öğretmen adayının görüşlerine göre öğretmen adaylarının cinsiyeti bilgi uçurma tercihinde bir fark yaratmamaktadır. Çalışma sonucunda ayrıca kültürel değerler ile bilgi uçurma tercihi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu ve öğretmen adaylarının bireyci kültürel değerinin toplulukçu değere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bilgi uçurma sürecinde öğretmen adayları cinsel taciz, rüşvet ve hırsızlık olaylarında kimliğini açıklayarak, dışa resmi kanallarla bilgi uçurabileceklerini ifade etmiş ve elde edilen bulgular iş yerindeki etik dışı faaliyetleri okulun içindeki iş görenlerden ziyade MEB veya veliler gibi okulun dışındaki birilerine bildirmeyi tercih edeceklerini işaret etmiştir.

### **1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Genel itibarıyla bilgi uçurmayı irdeleyen araştırmalar dört kategoriye ayrılabilir. Birinci kategori bilgi uçurmanın bilgi uçurmaya karar vermesindeki durumsal faktörleri ve bilgi

uçurmanın karakteristik özelliklerini içerir. İkinci kategoride yer alan araştırmalar bilgi uçurma sonucu bilgi uçurmanın yaşama olasılığı olan misilleme konusunu inceler. Üçüncü kategoride hangi eylemlerde bilgi uçurulduğunda örgütün yanlışı ortadan kaldırdığı, dördüncü kategoride ise bilgi uçurmanın kültüre göre farklılıkları araştırılmıştır (Gökçe, 2014a). Ulaşılabilen yurtdışı araştırmalar aşağıda bu dört kategoriye uygun olarak ele alınmıştır.

Miceli ve Near (1985b)'in bilgi uçurma sonucu bilgi uçurmanın yaşama olasılığı olan misilleme konusunu irdeleyen ve 15 iş örgütünden rastgele seçilmiş 8600 çalışan ile gerçekleştirdiği “Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-blowing Decisions (Bilgi Uçurmayla İlişkili Algılanan Yanlış Uygulama ve Örgütsel İklimin Özellikleri)” isimli araştırmalarında, eğer yanlış eylem örgütün önemli bir işlevi ise ve yanlış ortaya çıktığında örgütün bilgi uçurmanı cezalandıracağı biliniyorsa, iş görenlerin dışa bilgi uçurduklarını ortaya koymuştur.

Literatüre bakıldığında, yaşın kişinin etik tutumunda etkisi olduğu görülmektedir (Dawson, 1997; Serwinek, 1992; Fritzch, 1997). Longenecker vd., (1989) “The Generation Gap in Business Ethics (İş Etiğinde Nesil Farkı)” isimli araştırmasında iş yaşamındaki 2156 yönetici ve çalışana uyguladığı anket sonucu yaş ile etik tutum arasında olumlu yönde bir ilişkinin varlığına işaret etmekte, yaşça büyük olan kişilerin etiğe uygun davranma eğiliminin daha fazla olduğunu göstermektedir. Serwinek (1992), “Demographics and Related Differences In Ethical Views Among Small Businesses (Küçük işletmelerde etik görüşlerde demografik ve ilişkili farklar)” isimli çalışmasında yaşça büyük çalışanların etik standartlara daha sert yorumlar getirdiklerini saptamışlardır. Peterson ve arkadaşları da (2001) “Ethical Beliefs of Business Professionals: A Study of Gender, Age and External Factors (İş Uzmanlarının Etik İnançları: Cinsiyet, Yaş ve Dış Faktörler Üzerine Bir Çalışma)” isimli araştırmalarında yaşlandıkça işletme yöneticilerinin daha etik davrandıklarını saptamışlardır. Ayrıca genç yaş grubu çalışanlarda kadınların etik inançlarının erkeklerden yüksek olduğu, olgun yaş grubunda ise erkeklerin ufak da olsa daha yüksek etik inanca sahip olduğu gözlemlenmiştir. Adkins ve Radtke (2004), “Students’ and Faculty Members’ Perceptions of The Importance of Business Ethics and Accounting Ethics Education: Is There An Expectations Gap? (Öğrenci ve Fakülte Üyelerinin İş Etiği ve Muhasebe Etiği Eğitiminin Önemine Dair Algıları: Beklentiler Arasında Fark Var mı?)” isimli çalışmasında muhasebe bölümü öğrencilerinin ve fakülte üyelerinin iş etiği ile ilgili görüşlerini incelemiş ve bu bulguyla uyumlu biçimde okullarda yaşça büyük öğrencilerin, daha genç olanlara göre olaylara daha etik yaklaşıtlarını

saptamıştır. Başka bir çalışmada Haines ve arkadaşları liseden üniversiteye doğru yaşça büyük öğrencilerin daha fazla etik yönelimli olduklarını bulmuşlardır (Akt. Özyer ve Azizoğlu, 2010).

Bilgi uçurmaya karar vermedeki durumsal faktörleri ve bilgi uçurmanın karakteristik özelliklerini içeren araştırmalardan Miceli ve ark. (1991)'nin örnekleme 653 iç denetim yöneticisinden oluşan ve bilgi uçurmayı kimin neden yaptığını incelediği “Who blows the whistle and why? (Bilgi uçurmayı kim, neden yapar?)” isimli araştırmasında örgüt içinde düşük maaş alan veya düşük pozisyonda olan iş görenlerin yanlışa tanık olduklarında, bunu rapor etmediklerini ortaya koymuşlardır. Buna karşılık yapılan araştırmalar ahlaki davranış, etik muhakeme gibi kavramlar ile bilgi uçurma arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermekte, iş ahlakı düşük olan bireylerin bilgi uçurma davranışını daha az gösterdiği, iş ahlakı yüksek olan bireylerin bilgi uçurma davranışını daha çok gösterdiğini bulmuştur (Finn ve Lampe, 1992; Arnold ve Ponemon, 1991; Brabeck, 1984).

Bilgi uçurmanın kültüre göre farklılıklarını araştıran Sims ve Keenan (1998), “Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables (Dışsal Bilgi Uçurmanın Yordayıcıları: Örgütsel ve İçsel Değişkenler)” isimli, bilgi uçurma eğiliminin yöneticilerin kültürel farklılıklarına göre değerlendirilmesini konu alan araştırmalarında, Jamaika’lı yöneticilerin Amerika’lı yöneticilere göre bilgi uçurma eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Akt. Atalay, Özler, Şahin, 2010).

Keenan (2000), 725 yönetici üzerinde yaptığı “Blowing the whistle on less serious forms of fraud: A study of executives and managers (küçük yolsuzluklarda bilgi uçurma: yönetici ve müdürler üzerinde bir çalışma)” isimli araştırmasında; işletmelerde politikaların ve standartların açık ve anlaşılır olmasının, yapılan yanlış eylemlerin işgörenler tarafından bildirilmesinin teşvik edilmesinin, ahlak unsurunun, problem çözmede ve karar almada iş ahlakına önem verme konularının işgörenlere eğitim programları ile iletilmesinin önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Miceli ve ark. (2001)'nin bilgi uçurmada bireysel faktörleri incelediği örneklemini hem askeri hem de sivil hükümet çalışanlarının oluşturduğu “Individual Differences and Whistleblowing” isimli çalışmalarında kendini etik olarak zorunlu hissetmeyenlerin bilgi uçurmayı daha az tercih ettiğini bulmuşlardır. Spector (1982) da bu sonuçlarla uyumlu olacak şekilde, kontrol

odağı ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiyi araştırmış ve iç kontrol odağı olanların bilgi uçurmaya daha meyilli olduğunu ortaya koymuştur (Akt. Gökçe, 2014a).

Miceli ve Near (2002), bilgi uçurmaya konu olan eylemin niteliğine bağlı olarak örgütün yanlışı ortadan kaldırmasının nedenlerini de araştırmışlardır. 1980’de 13000 federal çalışan üzerinde US Merit Systems Protection Board (Amerikan Liyakat Sistemi Koruma Kurulu) tarafından anonim olarak yapılan araştırma sonuçları üzerinde ikincil bir analiz yaparak gerçekleştirdiği “What makes whistle-blowers effective? Three field studies (Bilgi uçuranları etkili yapan nedir? Üç alan araştırması)” adlı çalışmalarında bilgi uçurmaya neden olan eylemle ilgili olarak; yanlış uygulama sık tekrarlanmıyorsa, etkisi azsa ve kısa bir süredir meydana gelmekteyse daha kolay durdurulduğunu ifade etmiştir. Ayrıca yine bu çalışma sonuçlarına göre bilgi uçuranlar örgüt içindeki pozisyonları gereği güçlü bir konumdaysa ve diğer çalışanların desteğini de alıyorsa yanlış uygulamayı durdurmada daha etkili olmaktadır.

Tavakoli, Keenan ve Karanovic (2003), “Culture and Whistleblowing: An Empirical Study of Croatian and United States Managers Utilizing Hofstede's Cultural Dimensions (Kültür ve Bilgi Uçurma: Hofstede'nin Kültür Boyutlarından Faydalanarak Hırvat ve Amerikalı Yöneticiler Üzerinde Deneysel Bir Çalışma) isimli Hırvat ve Amerika’lı yöneticilerin kültürel açıdan bilgi uçurmaya bakışlarının anket yoluyla değerlendirildiği araştırmalarında, Amerika’lı yöneticilerin Hırvat yöneticilere göre bireyci olmaları nedeniyle bilgi uçurmaya daha fazla eğilimli oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Patel (2003), “Some Cross-Cultural Evidence on Whistle-Blowing As An Internal Control Mechanism (İçsel Kontrol Mekanizması Olarak Bilgi Uçurmayla İlgili Kültürlerarası Bazı Bulgular)” adlı çalışmasında örnekleme Avustralyalı, Hintli ve Çinli-Malezyalı muhasebeciler olan bilgi uçurmanın kültürlerarası karşılaştırması ile ilgili bir araştırma yapmış ve Avustralya’lı profesyonel muhasebecilerin bilgi uçurmaya içsel bir kontrol mekanizması olarak Çinli, Malezyalı ve Hindistanlılara göre daha yatkın oldukları ve daha fazla önem verdikleri sonucuna ulaşmıştır.

O’Fallon ve Butterfield (2005), “A Review of The Empirical Ethical Decision-Making Literature (Deneysel Etik Karar Verme Literatürünün Değerlendirilmesi)” isimli çalışmasında 1996-2003 yılları arasındaki etik karar verme ile ilgili deneysel alanyazını inceleyerek, demografik değişkenler açısından kadınların etik dışı uygulamalara karşı daha hassas



olduklarını ileri sürmüştür. Yapılan diğer araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmış genel itibariyle etik davranışlara ilişkin araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha hassas davrandıkları ifade edilmiştir. Bu anlamda birçok araştırmada, kadınların erkeklerden daha etik davrandıklarına yönelik çıkarımlar yer almaktadır (Jones ve Gautschi, 1988; Borkowski ve Ugras, 2004).

Rothwell ve Baldwin (2007) “Ethical Climate Theory, Whistle-Blowing, and The Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia (Georgia Eyaleti Polis Merkezlerindeki Suskunluk Kodu, Bilgi Uçurma ve Etik İklım Teorisi)” adlı araştırmalarında bilgi uçurma ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını gözlemlemiştir. Hem bilgi uçurma isteğinde hem de bilgi uçurma sıklığında denetleyici rolün asıl etken olduğu ve sanılanın aksine polislerin sivil çalışanlara kıyasla bilgi uçurmaya daha eğilimli olduğu ortaya çıkmıştır.

Keenan (2007), Çinli ve Amerika’lı yöneticileri bilgi uçurma yaklaşımları açısından değerlendirdiği “Comparing Chinese and American Managers on Whistleblowing (Çinli ve Amerikalı Yöneticilerin Bilgi Uçurma Açısından Karşılaştırılması)” isimli çalışmasında Amerika ve inde bulunan büyük firmaların orta düzey yöneticileri ele alınmış, örnekleme Amerika’dan 70, Çin’den 75 yönetici dahil edilmiştir. T-test kullanılarak katılımcıların yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, yönetim seviyesi vb. özellikleri incelenmiş, bilgi uçurmaya yönelik tutum ve eğilimlerini ölçmek amacıyla Amerikan Liyakat Sistemi Koruma Kurulu’nun gözden geçirilmiş anketi uygulanmıştır. Araştırma sonuçları Amerika’lı yöneticilerin Çin’li yöneticilere göre bilgi uçurmaya daha olumlu baktıklarını, Amerika’da bilgi uçuranların belirlenen yasalarla kendilerini daha güvenli hissettiklerini ve bu farklılığın da özellikle ülkelerin yapısının bireyci ve toplumcu olmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Yapılan araştırmalar örgütsel muhalefet ve onun bileşenlerinden olan bilgi uçurmayı eğitim örgütlerinde karşılaşılan yanlış ve etik dışı uygulamalarla mücadele etmede öğretmenlerin kullanabileceği iki ana teknik olarak sunmaktadır. Örgütlerde meydana gelen yolsuzluklarla mücadelede bilgi uçurmanın önemli bir rol oynadığını gösteren başka çalışmalar da bu ifadeyi destekler niteliktedir (Keenan, 2000; De Maria, 2008; Uys, 2008; Mansbach ve Bachner, 2010). Binikos (2008), “Sounds of Silence: Organizational Trust and Decisions to Blow The Whistle (Sessizliğin Sesleri: Bilgi Uurmak İçin Kararlar Ve Örgütsel Güven)” isimli çalışması için yolsuzlukların yaygın görüldüğu Güney Afrika’da bilgi ve iletişim teknolojisi

sektöründe faaliyet gösteren bir şirketi seçmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel güvenin yüksek olduğu durumda çalışanların bilgi uçurmaya daha yatkın olacakları ve bunu yaparken dışsal bilgi uçurma yerine içsel bilgi uçurmayı tercih edecekleri ortaya çıkmıştır.

Rehg, Miceli, Near ve Scotter (2008) “Antecedents and Outcomes of Retaliations Against Whistleblowers (Bilgi Uçuranlara Karşı Misillemenin Sonuçları ve Tarihi)” isimli çalışmalarında Amerikan Hava Kuvvetlerindeki 3288 askeri ve sivil çalışana e-posta yoluyla anket uygulayarak bilgi uçurmada cinsiyetin ve gücün etkisini araştırmış ve cinsiyet ile bilgi uçurma sonucu olası misilleme arasında önemli bir ilişki olduğunu bulmuştur. Buna göre kadın bilgi uçuranlar erkek bilgi uçuranlara kıyasla daha fazla misillemeye maruz kalmaktadır. Erkekler açısından diğer çalışanların desteği ve bilgi uçurmanın sahip olduğu düşük güç düzeyi misillemeyle ilişkilirken kadınlarda diğer çalışanların desteği, yapılan yanlış uygulamanın ciddiyeti ve yanlış uygulamanın bilgi uçuran üzerindeki direkt etkisinin misillemeyle önemli oranda ilişkili olduğu görülmüştür. Üstlerle olumsuz ilişkiler kadınları daha çok dışsal bilgi uçurma yollarına sevk etmektedir.

Bhatia (2012) “The Effects of Job Title and Minority Status on Perceptions of Whistle Blowing in the Workplace (Görev ünvanı ve azınlık statüsünün iş yerindeki bilgi uçurma algısına olan etkileri)” isimli, Florida üniversitesi Psikoloji bölümünde 72 katılımcıyla örnek olay yöntemini kullanarak gerçekleştirdiği çalışmada, iş örgütlerinde bilgi uçurmada mevki ve azınlık durumunu incelemiştir. Araştırma sonuçları yüksek mevkide çalışanların bilgi uçurma davranışı sonucunda olumsuz sonuçlarla daha az karşı karşıya geldiğini ifade etmektedir. Şaşırtıcı biçimde örgüt içinde azınlık statüsünde olan bilgi uçuranlar, azınlık statüsünde olmayanlara göre daha hafif tepkilerle karşılaşmaktadır. Bunun sebebi olarak örgüt çalışanlarının daha eşitlikçi görünmek adına azınlık durumundaki farklı etnisite, inanç, renkten insanlara karşı daha olumlu yaklaşımları gösterilebilir.

Yurtiçi ve yurtdışı çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, bilgi uçurmanın örgüt içinde meydana gelen etik dışı uygulamalarla mücadele etmede önemli bir teknik olarak kullanılabileceği belirtilmektedir. Yurtiçindeki araştırmalar eğitim alanında bilgi uçurmaya neden olabilecek davranışları ayırım ve kayırmacılık, cinsel istismar, rüşvet, kaynakların boşa harcanması ve yönetmelik ihlalleri olarak sıralarken yurtdışı araştırmalar genellikle yanlışın nasıl ortadan kaldırılacağı üzerinde durmuştur. Demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde cinsiyet değişkeni açısından yurtiçi çalışmalarda önemli bir farka

rastlanmazken yurtdışı çalışmalar kadın çalışanların etik dışı uygulamalara karşı daha hassas olduğunu ayrıca misillemeye daha çok maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca yurtdışı kaynaklı çalışmalarda yaş ve kıdem arttıkça etiğe uygun davranma eğiliminin arttığı dolayısıyla yaş ve kıdem ile etik tutum arasında pozitif bir ilişki olduğu dikkati çekmektedir. Bilgi uçurma ile kültürel farklılıkların ilişkisine bakıldığında yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar bilgi uçurma süreci açısından bireyci ve toplulukçu / kolektivist toplumlar arasında tutarlı bir farklılık ortaya koyamamaktadır. Yurtiçinde yapılan çalışmalarda öğretmen adaylarının göreve başladıktan sonra gözledikleri etik dışı vakaları örgüt içinde çözme yolunu tercih etmeleri dikkat çekicidir. Bu sonucun elde edilmesinde iş garantisinin etkisi olduğu, öğretmen adaylarının iş garantileri olduğu takdirde dışsal bilgi uçurmaya kıyasla içsel bilgi uçurmayı daha çok tercih edecekleri düşünülmektedir.



## 2. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### 2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada devlet ortaöğretim kurumlarında (lise) çalışan yönetici ve öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri ve bilgi uçurma süreçlerine ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla nicel betimsel bir tarama modeli kullanılmıştır.

### 2.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Tekirdağ ili Çorlu ilçesinde bulunan 11 ortaöğretim kurumu (devlet lisesi) ve bu kurumlarda görev yapan 58 yönetici ve 644 öğretmen oluşturmaktadır. Evren kapsamına giren okullar, Milli Eğitim Bakanlığı'nın resmi sitesinden yararlanılarak tespit edilmiş ardından okulların resmi internet sitelerinden öğretmen ve yönetici sayılarına erişilmiştir. Bu çalışmada, ilgili evrenden örneklem alma yoluna gidilmemiş; çalışma evreni olarak Tekirdağ ili Çorlu ilçesinde yer alan liselerin tümünde görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, çalışma evrenindeki 58 yöneticiden 46'sına (% 79,3) ait anket, 644 öğretmenden 256'sına (% 39.7) ait anket değerlendirmeye alınmıştır. Krejcie ve Morgan (1970)'in belirttiği farklı büyüklükteki evrenler için %95 kesinlik düzeyi ile kuramsal örneklem büyüklükleri için verilen tabloya göre bu araştırma için geri dönüş oranları evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünü yansıtmaktadır. Örneklem tablosuna göre 650 kişilik bir evren için olması gereken örneklem sayısı 242'dir. Buradan da araştırmanın geçerliliği için yeterli örneklem sayısına ulaşıldığı görülmektedir (Ek: 4).

### 2.3. ARAŞTIRMADA VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada değerlendirilen veriler Celep ve Konaklı (2013) tarafından geliştirilen Bilgi Uçurma Nedenleri ve Bilgi Uçurma Süreci ölçekleri kullanılarak toplanmıştır (Ek: 2). Ankette kişinin cinsiyet, medeni hal, kıdem yılı ve unvan özelliklerine ilişkin sorular demografik değişkenler olarak değerlendirilirken, bilgi uçurmaya yönelik sorular iki alt bölüm halinde toplanmıştır. Birinci bölümde bilgi uçurma nedenlerine ait 15 soru yer alırken, ikinci bölüm

bilgi uçurma süreci ile ilgili 16 soru içermektedir. Öğretmen ve yöneticilerin soruları cevaplarken çalıştıkları kurumda bilgi uçurmaya sebep olabilecek etik dışı yanlış bir uygulama ile karşılaştıklarını varsayarak cevaplamaları istenmiştir.

Bilgi Uçurma Nedenleri ölçeği, katılımcıların etik ve kural dışı uygulamaları bildirme ya da bildirmeme nedenlerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu amaçla hazırlanan taslak ölçekteki 1, 4, 7 ve 12. maddeler analizlerde ters puanlanmıştır. Ölçek maddelerine ilişkin faktör analizinden önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi gerçekleştirilmiştir. KMO katsayısının en az 0,60 olması ve Barlett testinin anlamlı düzeyde çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Çokluk vd. 2010, Akt. Celep ve Konaklı, 2013). Çalışmada KMO katsayısı 0,840 ve Barlett testi değeri ise 2150,943 ( $p<0,001$ ) olarak hesaplanmış, verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde maddelerin 4 faktörde toplandığı, 7 maddenin faktör yük değerlerinin .40'ın altında kaldığı ve birden fazla faktörle yüksek yük değerine sahip oldukları görülmüştür. Bu maddeler ölçekten çıkarılmış ve kalan 15 madde için tekrar faktör analizi yapılmıştır ve yapılan faktör analizi sonucunda 15 değişken 3 faktör altında toplanmıştır. “Örgütsel Yarar” alt boyutunda 6 madde (2., 3., 11., 13., 14. ve 15. maddeler) yer alırken bu faktör toplam varyansın % 38.55'ini açıklamaktadır. “Ahlaki ve Mesleki Değerler” alt boyutu 5 madde (5., 6., 8., 9. ve 10. maddeler) içermekte ve toplam varyansın % 15.53'ünü açıklamaktadır. Bu ölçekteki son alt boyut ise “Misilleme Kaygısı” olarak belirlenmiş ve 4 maddeyi (1., 4., 7. ve 12. maddeler) içererek, toplam varyansın %13.91'ini açıklamaktadır (Celep ve Konaklı 2013).

Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği için verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi ile kontrol edilmiştir. Çalışmada KMO katsayısı 0,705 ve Barlett testi değeri ise 2487,517 ( $p<0,001$ ) olarak hesaplanmıştır. Buna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Faktör analizinin ilk sonuçları incelendiğinde maddelerin 6 faktörde toplandığı, 4 maddenin faktör yük değerlerinin .40'ın altında kaldığı ve birden fazla faktörle yüksek yük değerine sahip oldukları görülmüştür. Bu maddeler ölçekten çıkarılmış ve kalan 16 madde için tekrar faktör analizi yapılmıştır. AFA sonucunda maddelerin özdeğeri 1'den büyük olan 4 faktör altında toplandığı ve sadece bir faktörde yüksek yük değerine sahip oldukları görülmüştür. Faktörlerin ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans ise %71,05'tir (Celep ve Konaklı 2013). Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği maddeleri üzerinden “İçsel Bilgi Uçurma” alt boyutunda 5 madde (4., 6., 7., 15. ve 16. maddeler) yer alırken bu faktör toplam varyansın % 26,383'ini açıklamaktadır. “Dışsal Bilgi

Uçurma” alt boyutu 4 madde (8., 9., 11. ve 13. maddeler) içermekte ve toplam varyansın % 22.08’ini açıklamaktadır. “Gizli Bilgi Uçurma” alt boyutunda 3 madde (1., 5. ve 12. maddeler) yer alarak, toplam varyansın %9.28’ini açıkladıkları görülmüştür. Bu ölçekteki son alt boyut ise “Destekçi Bilgi Uçurma” olarak belirlenmiş ve 4 maddeyi içererek, toplam (2., 3., 10. ve 14. maddeler) varyansın %13.76’sını açıklamaktadır. Ölçeğin boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde boyutların birbirleri ile pozitif yönde ve anlamlı ilişki gösterdiği görülmüştür. İçsel Bilgi Uçurma ile dışsal bilgi uçurma ( $r=.224$ ,  $p=0.00$ ); destekçi bilgi uçurma ( $r=.135$ ,  $p=0.05$ ); ve gizli bilgi uçurma ( $r=.155$ ,  $p=0.05$ ) boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Dışsal bilgi uçurma ile destekçi bilgi uçurma ( $r=.138$ ,  $p=0.05$ ); ve gizli bilgi uçurma ( $r=.285$ ,  $p=0.00$ ) arasında pozitif yönde ve anlamlı; gizli bilgi uçurma ile destekçi bilgi uçurma boyutları arasında ( $r=.228$ ,  $p=0.00$ ) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür (Celep ve Konaklı 2013).

Araştırmada tekrarlanan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin tamamı için güvenilirlik katsayısı olan Chronbach’s Alpha değeri 0.908 olarak bulunmuştur. Bilgi uçurma nedenleri ölçeği maddeleri üzerinden yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Chronbach’s Alpha değeri 0.887 olarak bulunurken, bilgi uçurma süreci ölçeği maddeleri üzerinden yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Chronbach’s Alpha değeri 0.866 olarak bulunmuştur. Bilgi uçurma nedenleri ölçeği alt boyutları örgütsel yargı, ahlaki ve mesleki değerler ve misilleme kaygısı için Chronbach’s Alpha değerleri sırasıyla 0.877, 0.889 ve 0.725 olarak bulunmuştur. Benzer şekilde bilgi uçurma süreci ölçeği alt boyutları içsel bilgi uçurma, dışsal bilgi uçurma, gizli bilgi uçurma ve destekçi bilgi uçurma için Chronbach’s Alpha değerleri sırasıyla 0.795, 0.758, 0.516 ve 0.837 olarak bulunmuştur.

#### **2.4. VERİLERİN TOPLANMASI**

Çalışmayla ilgili anketlerin uygulanabilmesi için öncelikle İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden (MEM) izin alınmış, izin yazısı okullara üst yazıyla gönderilerek yapılacak çalışmadan haberdar olmaları sağlanmış, sonrasında çalışma evreninde bulunan 11 ortaöğretim kurumuna (lise) anketler yollanmış, okul yöneticileriyle gerek telefonla gerekse yüz yüze iletişime geçirilerek anketlerin doldurulma durumu kontrol edilmiştir. Anket çalışmasına hiç katılmayan ve gönderilen anketlerden tek bir tanesinin bile doldurulmadığı okullar bizzat ziyaret edilerek 58 yönetici ve 644 öğretmenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Gösterilen tüm çabalara rağmen bazı okullardan hiç dönüş olmamıştır. Yöneticiler bunun sebebini

özellikle yaşça büyük öğretmenlerin anket uygulamalarına vakit ayırmak istememeleri olarak açıklamış, bazı öğretmen ve yöneticiler çalışma konusunun neye hizmet ettiğini tam anlayamadıkları, bazıları vakit darlığı, bazıları doldurmak istemedikleri, bazılarının ise ulaşamadığı için anket sorularını cevaplamamıştır. Özellikle yaşça genç öğretmen ve yöneticiler anket sorularını cevaplama konusunda daha fazla hassasiyet göstermişlerdir. Dağıtımın ardından, ölçekler elden veya MEM aracılığı ile toplanmış, katılımcıların anket sorularını özenli biçimde doldurabilmeleri için gerekli sürenin tanınmasına önem verilmiştir. Bu amaçla bazen aynı okula defalarca gitmek gerekmiştir. Veri toplama sırasında çalışma evrenine titizlikle riayet edilmiştir. Dağıtıldıktan sonra toplanan verilerin sayısı örnekleme temsil edebilir özellikte olduğu görülmüş istatistiksel veri analizine bu şekilde başlanmıştır.

## 2.5 VERİLERİN ANALİZİ

İstatistiksel analizlerde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20 paket programından yararlanılmış ve yapılan analizlerde istatistiksel hata payı 0.05 olarak belirlenmiştir.

Çalışmada örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve çok değişkenli analizler için gerekli olan küresellik varsayımının test edilmesi amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Bartlett testi yapılmıştır. Test sonucuna göre küresellik varsayımı sağlamıştır ( $p=0,00^*$ ). Bartlett, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini belirlemede kullanılır. Anlamlılık değeri, 0.05'ten küçük ise verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği söylenir ve analize devam edilir (Akdağ, 2011). Ayrıca, Merkezi Limit teoremine göre, ana kütle dağılımları ne olursa olsun, örnek hacimleri yeteri kadar büyükse ( $n \geq 30$ ) örnek ortalamalarının örnekleme dağılımları normal dağılıma uymaktadır (Kalaycı, 2010). Bu kapsamda ölçeğin birinci bölümünde yer alan katılımcıya ait demografik bilgilerin, dağılım analizi için frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin ikinci bölümünde yer alan ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri ve Bilgi Uçurma Süreci anket ölçek verileri, normal dağılımdan geldiğinden, parametrik testlerden t testi, ss, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Levene, LSD ve SNK testi gibi istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlemede anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular tablo halinde sunulmuştur. Ölçekte yer alan her bir maddeye verilen yanıtlar 1'den (Kesinlikle katılmıyorum) 5'e (Tamamen katılıyorum) doğru puanlanmış ve ölçekten elde edilen puanların yorumlanmasına aşağıdaki puan aralığı kullanılmıştır (Tablo 1). Bilgi uçurma nedenleri ve bilgi uçurma sürecindeki davranışlara

yönelik soruların cevaplandırılmasında beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki puanlama 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum biçimdedir.

**Tablo 1**

**Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Süreci ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri Anketinin Puanlama Biçimi Ve Puan Aralıkları**

<b>Derece</b>	<b>Puan</b>	<b>Puan Aralığı</b>
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,00-1,79
Katılmıyorum	2	1.80-2.59
Kısmen katılıyorum	3	2.60-3.39
Katılıyorum	4	3.40-4.19
Tamamen katılıyorum	5	4.20-5.00

|

+



### 3. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmaya katılan ortaöğretim kurumu (lise) yöneticileri ve öğretmenlerinden anket yoluyla elde edilen veriler, araştırmanın alt problemlerine uygun şekilde sırayla verilmiş ve yorumlanmıştır.

#### 3.1. KATILIMCILARIN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Aşağıda araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlere ilişkin bilgiler yer almaktadır (Tablo 2).

**Tablo 2**  
**Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Değişkenlerinin Ünvana Göre Frekans Dağılımı**

Tablo	Düzeyley	Okul Yöneticisi	Öğretmen	Toplam	2.
<b>Cinsiyet</b>	<b>Erkek</b>	29 (%9.6)	115 (%38.1)	<b>144 (%47.7)</b>	
	<b>Kadın</b>	17 (%5.6)	141 (%46.7)	<b>158 (52.3)</b>	
<b>Medeni Hal</b>	<b>Evli</b>	29 (%9.6)	189 (%62.6)	<b>218 (%72.2)</b>	
	<b>Bekar</b>	11 (%3.6)	56 (%18.5)	<b>67 (%22.2)</b>	
	<b>Dul</b>	4 (%1.3)	3 (%1.0)	<b>7 (%2.3)</b>	
	<b>Boşanmış</b>	2 (%0.7)	8 (%2.6)	<b>10 (%3.3)</b>	
<b>Kıdem</b>	<b>0-5 yıl</b>	2 (%0.7)	52 (%17.2)	<b>54 (%17.9)</b>	
	<b>6-10yıl</b>	10 (%3.3)	32 (%10.6)	<b>42 (%13.9)</b>	
	<b>11-15 yıl</b>	4 (%1.3)	45 (%14.9)	<b>49 (%16.2)</b>	
	<b>16-20yıl</b>	9 (%3.0)	58 (%19.2)	<b>67 (%22.2)</b>	
	<b>20 yıl üstü</b>	21 (%7.0)	69 (%22.8)	<b>90 (%29.8)</b>	
	<b>Toplam</b>	<b>46 (%15.2)</b>	<b>256 (%84.8)</b>	<b>302 (%100)</b>	

Araştırmaya katılanların % 15.2'sinin okul yöneticisi iken, % 84.8'i öğretmendir. Bunun yanı sıra erkek okul yöneticilerinin toplamdaki oranı % 9,6 iken kadın okul yöneticileri %5,6'lık kısmı oluşturmaktadır. Öğretmenler için ise erkek öğretmenler %38,1, kadın öğretmenler ise %46,7 örneklem oranına sahiptir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu kadın öğretmenlerdir. Araştırmaya katılanların % 72,2'si evli, %22.2'si bekar,

%2.3'ü dul ve kalan %3.3'ü boşanmıştır. Medeni hal değişkenine göre ünvanların dağılımına bakıldığında araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu %62.6'lık öğretmen oranı ile evli öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 17.9'u 0-5 yıl, %13,9'u 6-10 yıl, %16.2'si 11-15 yıl, %22.2'si 16-20 yıl ve % 29.8'i 20 yıl ve üstü kıdem yılına sahiptir. Kıdem yılı değişkenine göre ünvanların dağılımına bakıldığında araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu %22.8'lik 20 yıl ve üstü kıdem yılına sahip olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

### 3.2. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Tez çalışmasının birinci araştırma problemi “Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ve sürecine ilişkin görüşleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Bu kısımda ilk alt bölümde bilgi uçurma nedenlerine ait analiz sonuçlarına yer verilmiş olup, izleyen ikinci alt bölümde sürece ilişkin görüşler yer almaktadır.

#### 3.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3**

#### **Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler**

<b>Bilgi Uçurma Nedenleri Alt Boyutlar</b>	$\bar{x}$	<i>s</i>
Örgütsel Yarar	3,81	0,787
Ahlaki ve Mesleki Değerler	3,89	0,619
Misilleme Kaygısı	2,83	0,736
Toplam	3,51	0,714

Tablo 3'deki sonuçlara göre okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde en fazla katılım ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda olmuştur ( $\bar{x} = 3.89$ ). Bunu takiben sırasıyla örgütsel yarar ( $\bar{x} = 3.81$ ) ve misilleme kaygısı ( $\bar{x} = 2,83$ ) alt boyutları izlemektedir. Celep ve Konaklı (2012)'nin çalışmasında ise en fazla katılım örgütsel yarar alt boyutu maddelerine, en az katılım ise bu çalışmayla paralel şekilde misilleme kaygısı alt boyutu maddelerine olmuştur.

Yapılan araştırmalarda iř ahlakı dūřuk olan, kendini etik olarak zorunlu hissetmeyenlerin bilgi uğurmayı daha az tercih ettiği ortaya ęıkmıřtır (Finn ve Lampe, 1992; Arnold ve Ponemon, 1991; Brabeck, 1984; Miceli vd., 2001). Okul yōneticilerinin de bu bulgularla paralel şekilde en ęok ahlaki ve mesleki değerler sōz konusu olduğunda bilgi uğurma davranışını gōsterdięi, diğer alt boyutlara kıyasla misilleme kaygısının bilgi uğurmada ęok etkili olmadığı gōr÷lmüşt÷r. Devlet okullarında gōrev yapan kadrolu okul yōneticilerinin sahip oldukları iř g÷venliği sebebiyle misilleme kaygısını daha az taşıdıkları dūř÷n÷lebilir.

### 3.2.1.1. Ortaōęretim Kurumlarında Gōrev Yapan Okul Yōneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Örg÷tsel Yarar Alt Boyutuna İlişkin Gōr÷şleri

Ortaōęretim kurumlarında gōrev yapan okul yōneticilerinin bilgi uçurma nedenleri örg÷tsel yarar alt boyuna ilişkin gōr÷şlerini ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.**  
**Okul Yōneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Örg÷tsel Yarar Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

Örg÷tsel Yarar Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	s
N2- Bu eylemlerin kurumun amaęlarına aykırı olduęunu dūř÷nd÷ę÷m ięin bildirirdim.	3,74	0.929
N3- Bu eylemlerin kuruma ciddi zararlar vereceęini dūř÷nd÷ę÷m ięin bildirirdim.	3.91	0.985
N11- Bu eylemlerim kurumdaki öęrencilere ciddi zararlar vereceęini dūř÷nd÷ę÷m ięin bildirirdim.	4.07	0.772
N13- Bu eylemlerin öğrencilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.	3.61	0.856
N14- Bu eylemlerin kurumdaki dięer ęalıřanlara ciddi zararlar vereceęini dūř÷nd÷ę÷m ięin bildirirdim.	3.85	0.788
N15- Bu eylemlerin kurumdaki meslektařlarıma ciddi zararlar vereceęini dūř÷nd÷ę÷m ięin bildirirdim.	3.74	1.021

Ortaōęretim kurumlarında gōrev yapan okul yōneticilerinin bilgi uçurma nedenleri örg÷tsel yarar alt boyutuna ilişkin gōr÷şleri karşılaştırıldığında en fazla katılım  $\bar{x} = 4,07$  gibi oldukça

yüksek bir katılım puanı ile “bu eylemlerim kurumdaki öğrencilere ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim” ifadesine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise  $\bar{x} = 3,61$  ortalaması ile “bu eylemlerin öğrencilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirirdim” maddesi olduğu görülmüştür. Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasında ise en fazla katılım “Bu eylemlerin kuruma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim” maddesine, en az katılım ise bu çalışmayla örtüşecek şekilde “bu eylemlerin öğrencilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirirdim” maddesine olmuştur. Sonuçlar Aksoy ve Özgan (2013)’in okullarda bilgi uçurma davranışını incelediği çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmada öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerinin en çok vicdani sorumluluk, inanç gereği, örgütsel yarar, mesleki değerlerden oluştuğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin bilgi uçurma davranışında örgütsel yarar ifadelerine olan yüksek katılımı onların yüksek örgütsel bağlılıklarıyla açıklanabilir.

### 3.2.1.2 Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutuna İlişkin

#### Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri, ahlaki ve mesleki değerler alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5**

#### Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler

Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	s
N5-Bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.	3,63	0,826
N6- Bu eylemlerin topluma zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.	3,83	0,797
N8- Ahlaki ve toplumsal görev duygularım nedeniyle bildirirdim.	4,04	0,759
N9- Mesleki etik ilkelerime aykırı olması nedeniyle bildirirdim.	4,04	0,842

N10- Örgüt içindeki bu eylemlerden vicdanen rahatsız olduğum için bildirirdim.	3,93	0,772
--	------	-------

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri ahlaki ve mesleki değerler alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “ahlaki ve toplumsal görev duygularım nedeniyle bildirirdim” ( $\bar{x} = 4,04$ ) ve “mesleki etik ilkelerime aykırı olması nedeniyle bildirirdim” ( $\bar{x} = 4,04$ ) maddelerine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise “bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirirdim” maddesidir ( $\bar{x} = 3,63$ ) Bu sonuçlar da Aksoy ve Özgan (2013)’ın okullarda bilgi uçurma davranışını incelediği çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Buna göre öğretmenler vicdanen sorumluluk hissettiklerinde ve mesleki değerlerine aykırı olması durumunda bilgi uçurmaktadır. Elde edilen sonuçlar eğitim iş görenlerinin yüksek etik değerlere sahip olduğunu işaret etmektedir. Öte yandan aynı ölçeği kullandığımız Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasında ise en fazla katılım “bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirirdim” maddesine, en az katılım ise “örgüt içindeki bu eylemlerden vicdanen rahatsız olduğum için bildirirdim” maddesindedir.

### 3.2.1.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Misilleme Kaygısı Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri, misilleme kaygısı alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6**

#### Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Misilleme Kaygısı Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler

Misilleme Kaygısı Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	s
N1- Bu eylemleri bildirmemin sonucunda kurum içindeki diğer meslektaşlarım bana karşı cephe oluşturabilir.	3,13	1,128
N4- Bu eylemleri bildirmemin sonucunda işim tehlikeye girebilir.	2,74	1,144
N7- Bu eylemleri bildirmemin sonucunda mesleki kariyerim olumsuz etkilenebilir.	2,70	0,963

N12- Bu eylemleri bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim.	2,76	0,970
--	------	-------

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri misilleme kaygısı alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “Bu eylemleri bildirmemin sonucunda kurum içindeki diğer meslektaşlarım bana karşı cephe oluşturabilir” ( $\bar{x}= 3,13$ ) maddesinde olmuştur. Alt boyuttaki diğer üç maddeye ortalama katılım birbirine oldukça yakındır. Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasında ise en fazla katılım “bu eylemleri bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim” maddesine, en az katılım ise “bu eylemleri bildirmemin sonucunda mesleki kariyerim olumsuz etkilebilir” maddesindedir. Bu iki çalışmanın bulguları okul yöneticilerinin misilleme kaygısını kısmen taşıdıklarını göstermektedir. Akıllı vd. (2013)’nin kamu personeli üzerinde yaptığı çalışmanın bulguları ise insanların misilleme korkusu nedeniyle etiğe aykırı davranışları bildirmedeğini işaret etmektedir. Söz konusu çalışmada (Akıllı vd., 2013) katılımcıların çoğunluğu bu çalışmayla paralel olarak sosyal dışlanma çekincesini etik ihlallerin bildirilmesi konusunda engelleyici bir etken olarak gördüklerini ifade etmektedir. Bakar (2012)’nin yine bir hizmet kolu olan hastanelerde yaptığı çalışması ise sağlık sektöründe meydana gelen etik dışı olayların raporlanma oranının oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Demirtaş (2014)’in çalışmasında ise yıldırma algısının yüksek olarak algılandığı durumlarda olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisinin zayıfladığı tespit edilmiştir.

### 3.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7**

#### **Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler**

<b>Bilgi Uçurma Süreci Alt Boyutlar</b>	$\bar{x}$	<i>s</i>
İçsel Bilgi Uçurma	3,39	0,836
Dışsal Bilgi Uçurma	2,09	0,672
Gizli Bilgi Uçurma	2,96	0,936
Destekçi Bilgi Uçurma	3,21	0,819
Toplam	2,91	0,815

Tablo 7'deki sonuçlara göre okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde en fazla katılım içsel bilgi uçurma alt boyutunda olmuştur ( $\bar{x} = 3.39$ ). İçsel bilgi uçurma alt boyutunu takiben, destekçi bilgi uçurma ( $\bar{x} = 3,21$ ) ve gizli bilgi uçurma ( $\bar{x} = 2.96$ ) alt boyutları gelmektedir. Son sırada ise diğerlerine göre oldukça düşük bir katılım ile dışsal bilgi uçurma ( $\bar{x} = 2,09$ ) alt boyutu yer almaktadır. Bu bulgunun, alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Celep ve Konaklı (2012)'nin çalışmasında da öğretmenlerin okullarda gerçekleşmesi olası yanlış uygulamalara yönelik tepkilerine ilişkin yanıtları incelendiğinde aritmetik ortalamaları en yüksek olan maddelerin içsel bilgi uçurma boyutuna ilişkin maddeler olduğu görülmektedir. Akıllı vd., (2013)'ün kamu personelinin etik ihlaller konusundaki görüşlerini araştırdıkları çalışmalarında da bulgular kamu personelinin içsel bilgi uçurma süreçlerini benimsediğini göstermektedir. Buna göre personel ilk olarak ihlali gerçekleştirenle görüşmeyi, ikinci olarak ise ihlali yapan personelin amirine bildirmeyi uygun görmektedir. Ayrıca Özdemir (2013)'in öğretmenlerin muhalif davranışları kapsamında bilgi uçurmayı incelediği çalışmasında da bu çalışma sonuçlarıyla paralel sonuçlar ortaya çıkmış, öğretmenlerin, yöneticiler ile ihtilafa düştükleri konuları basın kuruluşlarına ifşa etmedikleri yani dışsal bilgi uçurma yöntemlerini tercih etmedikleri saptanmıştır.

### 3.2.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci, içsel bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8**

#### **Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreçleri İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

<b>İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutu Maddeleri</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>s</b>
S4- Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	4,07	0,998
S6- Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.	3,72	1,109

S7- Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.	3,39	1,256
S15- Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan ilettim.	3,63	0,878
S16- Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb. ) göre hareket ederek bildirdim.	3,52	1,110

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci içsel bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm” maddesine olmuştur ( $\bar{x} = 4,07$ ). En az katılım sağlanan ifade ise “bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm” maddesidir ( $\bar{x} = 3,39$ ). Sonuçlar Celep ve Konaklı (2012)’nin bulgularıyla kısmen örtüşmektedir. Bu çalışmayla benzer şekilde Aksoy ve Özgan (2013)’a göre de öğretmenler bilgi uçurma yöntemi olarak içsel bilgi uçurmayı tercih etmektedir.

### 3.2.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci, dışsal bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9**

### Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreçleri Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler

Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	s
S8- Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.	2,70	1,030
S9- Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.	3,28	1,129
S11- Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.	2,65	1,140
S13- Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.	1,83	0,769



Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci dışsal bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm” ( $\bar{x} = 3,28$ ) maddesine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise “bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum” ( $\bar{x} = 1,83$ ) maddesidir. Elde edilen bu sonuçlar Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Akıllı vd. (2013)’nin kamu personeli üzerinde yaptığı çalışmada etiğe aykırı davranışların bildirilmesinde personelin benimsediği yöntemle ilgili en önemli bulgu, yasal başvuru süreç ve yöntemlerinin personel tarafından kabul görmemesidir. Buna göre ankete katılan kamu personelinin yalnızca %3’ü bir etik ihlaline tanık olma durumunda yasal düzenlemelerde ön görüldüğü biçimiyle yetkili disiplin kuruluna başvurmayı uygun gördüğünü belirtmiştir. Miceli ve Near (1985) araştırmalarında, eğer yanlış eylem örgütün önemli bir işlevi ise ve yanlış ortaya çıktığında örgütün bilgi uçurana cezalandıracağı biliniyorsa, iş görenlerin dışa bilgi uçurduklarını ortaya koymuştur (Akt. Gökçe, 2014). Miceli ve ark. (1991) ayrıca örgüt içinde maaşı düşük olan veya daha düşük pozisyonlarda çalışanların bilgi uçurma davranışını da daha düşük düzeyde gerçekleştirdiğini veya gerçekleştirmediğini ortaya koymuştur. Özetle yapılan çalışmalar göstermektedir ki katılımcılar alanyazında belirtilen yönetime bildirme, örgüt içinde paylaşma gibi içsel süreçleri takip edip sorunu çözemedikleri takdirde dışsal bilgi uçurmaya yönelmektedir (Miceli ve Near, 1992; Binikos, 2008). Bu sonucun ortaya çıkmasında var olan yasa ve düzenlemelerin dışsal bilgi uçurmayı engelleyecek şekilde yapılandırılmış olması etkili olmuş olabilir.

### **3.2.2.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri**

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci, gizli bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10**

#### **Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreçleri Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

<b>Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutu Maddeleri</b>	$\bar{x}$	<i>s</i>
S1- Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi	3,09	1,112

vererek olayı bildiririm.		
S5- İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum gruba/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm.	3,02	1,064
S12- Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.	2,76	1,303

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci gizli bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm” ( $\bar{x} = 3,09$ ) maddesi, en az katılım sağlanan ifade ise “bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm” ( $\bar{x} = 2,76$ ) maddesi olmuştur. Bu bulguyla kısmen paralel olarak Akıllı vd., (2013) kimliğin gizli tutulmasının etiğe aykırı davranışların bildirilmesinde önemli bir engel olduğunu personelin %57’sinin kimliklerinin kesinlikle hiç kimse tarafından veya kurumdaki kişiler tarafından bilinmemesini tercih ettiğini söylemekte öte yandan Celep ve Konaklı (2012)’nin araştırma bulguları ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin en az tercih ettikleri bilgi uçurma yönteminin gizli bilgi uçurma olduğunu ifade etmektedir. Miceli ve Near (1995) da çalışmalarında bilgi uçurmanın daha etkili olabilmesi için bilgi uçurma eyleminin kimin tarafından yapıldığının bilinmesi gerektiğini söylemektedir. Çıkan sonuç öğretmen ve yöneticilerin de aynı görüşte olduğunu göstermesi bakımından ilgi çekicidir. Yine de katılımcıların bu konuda çekingen kalmaları misilleme kaygısının ve bürokratik yapının yönetmelik ve kanuni düzenlemelerle bilgi uçurmayı etkisiz hale getirmesinin sonucu olabilir.

#### **3.2.2.4. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri**

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci, destekçi bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11**  
**Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreçleri Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

<b>Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutu Maddeleri</b>	$\bar{x}$	<i>s</i>
S2- Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.	3,43	1,167
S3- Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	3,46	1,187
S10- Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.	3,17	1,102
S14- Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.	2,78	0,964

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci destekçi bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm” maddesine ( $\bar{x} = 3,46$ ), en az katılım sağlanan ifade ise “bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm” ( $\bar{x} = 2,78$ ) maddesine olmuştur. Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasıyla karşılaştırıldığında iki çalışmada da değerler birbirine yakın çıkmıştır. Bu da bulguların birbirini kısmen desteklediğini göstermektedir. Aksoy ve Özgan (2013) öğretmenlerin yetkililere bilgi uçurmadan önce bilgiyi paylaştıkları diğer ortamları siyasi yakınlık, mesleki yakınlık, inançsal yakınlık ve sosyal yakınlık unsurlarına göre belirlediğini ifade etmiştir.

### 3.3. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN SONUÇLAR

Tez çalışmasında dördüncü araştırma problemi “Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ve sürecine ilişkin görüşleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Bu kısımda ilk alt bölümde bilgi uçurma nedenlerine ait analiz sonuçlarına yer verilmiş, izleyen ikinci alt bölümde sürece ilişkin görüşler verilmiştir.

### 3.3.1 Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Araştırmadaki ikinci araştırma problemi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12**  
**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler**

Bilgi Uçurma Nedenleri Alt Boyutlar	$\bar{x}$	<i>s</i>
Örgütsel Yarar	3,75	0,699
Ahlaki ve Mesleki Değerler	3,82	0,801
Misilleme Kaygısı	3,00	0,758
Toplam	3,52	0,752

Tablo 12’deki sonuçlara göre öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde en fazla katılım ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda olmuştur ( $\bar{x} = 3.82$ ). Bunu takiben sırasıyla örgütsel yarar ( $\bar{x} = 3.75$ ) ve misilleme kaygısı ( $\bar{x} = 3,00$ ) alt boyutları izlemektedir. Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasında ise en fazla katılım örgütsel yarar alt boyutu maddelerine, en az katılım ise bu çalışmayla paralel şekilde misilleme kaygısı alt boyutu maddelerine olmuştur. Celep ve Konaklı (2012)’ya göre öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri incelendiğinde öncelikli olarak örgütün yararını gözettikleri görülmektedir. Yapılan araştırmalar da iş ahlaki yüksek olan bireylerin bilgi uçurma davranışını daha çok gösterdiğini bulmuştur (Finn ve Lampe, 1992; Arnold ve Ponemon, 1991; Brabeck, 1984). Miceli ve ark. (2001)’nin bilgi uçurmada bireysel faktörleri incelediği çalışmada kendini etik olarak zorunlu hissetmeyenlerin bilgi uçurmayı daha az tercih ettiğini bulmuşlardır. Öğretmenlerin de bu bulgularla paralel olacak biçimde bilgi uçurma kararını verirken ahlaki değerlerini öncelikli olarak düşündükleri ortaya çıkmaktadır.

### 3.3.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Örgütsel Yarar Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri örgütsel yarar alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 13’te verilmiştir.

**Tablo 13**  
**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Örgütsel Yarar Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

Örgütsel Yarar Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	s
N2- Bu eylemlerin kurumun amaçlarına aykırı olduğunu düşündüğüm için bildirirdim.	3.62	0.947
N3- Bu eylemlerin kuruma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim.	3.72	0.990
N11- Bu eylemlerim kurumdaki öğrencilere ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim.	4.04	0.835
N13- Bu eylemlerin öğrencilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.	3.64	0.901
N14- Bu eylemlerin kurumdaki diğer çalışanlara ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim.	3.72	0.884
N15- Bu eylemlerin kurumdaki meslektaşlarıma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim.	3.78	0.886

Öğretmenler örgütsel yarar alt boyutunda bilgi uçurmanın nedeni olarak birinci sırada “bu eylemlerin kurumdaki öğrencilere ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim” ( $\bar{x} = 4,04$ ) ifadesi yer alırken son sırada “bu eylemlerin kurumun amaçlarına aykırı olduğunu düşündüğüm için bildirirdim” ( $\bar{x} = 3,62$ ) ifadesi yer almaktadır. Öğretmenlerin yanıtları onların özellikle öğrencilerine duydukları sorumluluk duygusunu göstermesi açısından önemlidir. Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasında ise örgütsel yarar alt boyutu maddelerine en yüksek katılım “Bu eylemlerin kuruma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim” maddesine, en düşük katılım ise “bu eylemlerin öğrencilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirirdim” maddesine olmuştur. Aksoy ve Özgan (2013) da öğretmenlerin en çok vicdani sorumluluk ve inançları doğrultusunda bilgi uçurmayı tercih ettiğini, bunun yanı sıra örgütsel yarar ve mesleki değerleri de gözettiklerini ifade etmiştir.

### 3.3.1.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri ahlaki ve mesleki değerler alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 14’de verilmiştir.

**Tablo 14**  
**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

Ahlaki ve Mesleki Değerler Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	s
N5-Bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.	3,59	0,998
N6- Bu eylemlerin topluma zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.	3,78	0,934
N8- Ahlaki ve toplumsal görev duygularım nedeniyle bildirirdim.	3,91	0,903
N9- Mesleki etik ilkelerime aykırı olması nedeniyle bildirirdim.	3,91	0,927
N10- Örgüt içindeki bu eylemlerden vicdanen rahatsız olduğum için bildirirdim.	3,94	1,012

Öğretmenler ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda bilgi uçurmanın nedeni olarak faktör altında toplanan her beş maddeye de yaklaşık olarak aynı derecede katılım göstermişlerdir. Ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda en yüksek katılım “örgüt içindeki bu eylemlerden vicdanen rahatsız olduğum için bildirirdim” ( $\bar{x} = 3,94$ ) maddesindedir. Bulgular Celep ve Konaklı (2012)’nin bulgularıyla örtüşmektedir. Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasında da en az katılım “bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirirdim” maddesine, en fazla katılım ise “örgüt içindeki bu eylemlerden vicdanen rahatsız olduğum için bildirirdim” maddesindedir. Bulgular Aksoy ve Özgan (2013)’in çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Buna göre öğretmenler bilgi uçururken sırasıyla vicdani sorumluluk, inançlar, örgütsel yarar ve mesleki değerleri göz önünde bulundurmaktadır.

### 3.3.1.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Misilleme Kaygısı Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri misilleme kaygısı alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 15’te verilmiştir.

**Tablo 15**  
**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Misilleme Kaygısı Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

Misilleme Kaygısı Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	s
N1- Bu eylemleri bildirmemin sonucunda kurum içindeki diğer meslektaşlarım bana karşı cephe oluşturabilir.	3,10	0,997
N4- Bu eylemleri bildirmemin sonucunda işim tehlikeye girebilir.	2,82	1,022
N7- Bu eylemleri bildirmemin sonucunda mesleki kariyerim olumsuz etkilenebilir.	2,86	1,023
N12- Bu eylemleri bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim.	3,23	1,009

Öğretmen görüşlerine göre bilgi uçurma nedenlerinin misilleme kaygısı alt boyutunda bilgi uçurmanın nedeni olarak “bu eylemleri bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim” ( $\bar{x} = 3,23$ ) düşüncesi yatarken en az katılım gösterilen neden “bu eylemleri bildirmemin sonucunda işim tehlikeye girebilir” ( $\bar{x} = 2,82$ ) ifadesi olmuştur.

Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasında da bu çalışmayla benzer şekilde en fazla katılım “bu eylemleri bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim” maddesine, en az katılım ise “bu eylemleri bildirmemin sonucunda mesleki kariyerim olumsuz etkilenebilir” maddesindedir. Bu iki çalışmadaki bulgular öğretmenlerin misilleme kaygısını kısmen taşıdıklarını göstermektedir. Öte yandan Akıllı vd. (2013)’nin kamu personeli üzerinde yaptığı çalışmanın bulguları da insanların misilleme korkusu nedeniyle etiğe aykırı davranışları bildirmediğini işaret etmektedir. Söz konusu çalışmada (Akıllı vd., 2013) anket katılımcılarının çoğunluğu bu çalışmayla paralel olarak sosyal dışlanma

çekincesini etik ihlallerin bildirilmesi konusunda engelleyici bir etken olarak gördüklerini ifade etmektedir. Bakar (2012)'ın hastane personeli üzerinde yaptığı çalışmada ise her ne kadar sağlık çalışanlarının mesleki sadakati yüksek olsa da sağlık sektöründe meydana gelen etik dışı olayların misilleme kaygısı nedeniyle raporlanma oranının oldukça düşük olduğunu belirtilmektedir. Demirtaş (2014)'ın çalışmasında ise yıldırma algısının yüksek olarak algılandığı durumlarda olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisinin zayıfladığı tespit edilmiştir. Görülüyor ki ülkemizde öğretmenlik mesleğinin var olan kanun ve düzenlemelerle iş garantisi olan bir meslek durumunda olması öğretmenlerin misilleme korkusunu düşük oranda hissetmesine neden olmakta bu da onların bilgi uçurma davranışlarına olumlu etki etmektedir.

### 3.3.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşleri

İkinci araştırma problemi kapsamında, öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi de amaçlanmıştır. Öğretmenlerin bilgi uçurma süreci alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16**

#### **Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler**

<b>Bilgi Uçurma Süreci Alt Boyutlar</b>	$\bar{x}$	<b>s</b>
İçsel Bilgi Uçurma	3,39	0,836
Dışsal Bilgi Uçurma	2,19	0,669
Gizli Bilgi Uçurma	3,08	0,813
Destekçi Bilgi Uçurma	3,43	0,909

Tablo 16'daki sonuçlara göre öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde en fazla katılımı destekçi bilgi uçurma alt boyutunda olmuştur ( $\bar{x} = 3.43$ ). Bu alt boyutu takiben içsel bilgi uçurma ( $\bar{x} = 3.39$ ) ikinci sırada yer alırken üçüncü sırada gizli bilgi uçurma alt boyutu yer almaktadır ( $\bar{x} = 3.08$ ). Son sırada diğerlerine göre oldukça düşük bir katılım ile dışsal bilgi



uçurma ( $\bar{x} = 2,19$ ) alt boyutu yer almaktadır. Aksoy ve Özgan (2013) öğretmenlerin yetkililere bilgi uçurmadan önce bilgiyi paylaştıkları diğer ortamlara ilişkin bulguların sırasıyla: siyasi yakınlık, mesleki yakınlık, inançsal yakınlık ve sosyal yakınlık olduğunu ifade etmiştir. Bu durum öğretmenlerin bilgi uçururken kendilerine yakın hissettikleri kişileri seçtiği düşüncesini desteklemektedir. Celep ve Konaklı (2012)'nin çalışmasında ise öğretmenlerin okullarda gerçekleşmesi olası yanlış uygulamalara yönelik tepkilerine ilişkin yanıtları incelendiğinde aritmetik ortalamaları en yüksek olan maddelerin içsel bilgi uçurma boyutuna ilişkin maddeler olduğu görülmekte, en az tercih edilen bilgi uçurma yönteminin ise gizli bilgi uçurma olduğu ifade edilmektedir. Akıllı vd., (2013)'nin kamu personelinin etik ihlaller konusundaki görüşlerini araştırdıkları çalışmalarında da bulgular kamu personelinin içsel bilgi uçurma süreçlerini benimsediğini göstermektedir. Buna göre personel ilk olarak ihlali gerçekleştirenle görüşmeyi, ikinci olarak ise ihlali yapan personeli amirine bildirmeyi uygun görmektedir. Ayrıca Özdemir (2013)'in öğretmenlerin muhalif davranışları kapsamında bilgi uçurmayı incelediği çalışmasında da bu çalışma sonuçlarıyla paralel sonuçlar ortaya çıkmış, öğretmenlerin, yöneticiler ile ihtilafa düştükleri konuları basın kuruluşlarına ifşa etmedikleri yani dışsal bilgi uçurma yöntemlerini tercih etmedikleri saptanmıştır.

### 3.3.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma süreci içsel bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerini ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 17'de verilmiştir.

**Tablo 17**

#### **Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreçleri İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

<b>İçsel Bilgi Uçurma Alt Boyutu Maddeleri</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>s</b>
S4- Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	3,71	1,049
S6- Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.	3,15	1,173
S7- Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.	3,13	1,163

S15- Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan ilettirdim.	3,45	1,091
S16- Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb. ) göre hareket ederek bildirdim.	3,52	1,081

Öğretmen görüşlerine göre içsel bilgi uçurma sürecinde başvurulan en yaygın yöntem “bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.” ( $\bar{x} = 3,71$ ) iken en az katıldıkları görüş “bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.” ( $\bar{x} = 3,13$ ) olmuştur. Sonuçlar Celep ve Konaklı (2012)’nin bulgularıyla kısmen örtüşmektedir. Celep ve Konaklı (2012)’ya göre öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları maddeler “Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm” ve “Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm” şeklindedir.

Yapılan diğer araştırmalar da göstermiştir ki öğretmenler ve Türk katılımcılar içe bilgi uçurmayı dışa bilgi uçurmaya tercih etmektedir (Gökçe, 2014; Gökçe, 2013b; Nayir ve Herzig, 2012).

### 3.3.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma süreci dışsal bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18**

### Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreçleri Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler

Dışsal Bilgi Uçurma Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	<i>s</i>
S8- Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.	2,55	1,072
S9- Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.	3,11	1,200
S11- Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.	2,96	1,098
S13- Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.	2,34	1,054

Öğretmen görüşlerine göre dışsal bilgi uçurma sürecinde başvurulan en yaygın yöntem olarak katıldıkları görüş “Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.” ( $\bar{x} = 3,11$ ) iken en az katıldıkları görüş “bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum” ( $\bar{x} = 2,34$ ) olmuştur. Celep ve Konaklı (2012) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin okullarda gerçekleşmesi olası yanlış uygulamalara yönelik tepkilerine ilişkin yanıtları incelendiğinde ölçeğe ilişkin en düşük ortalamanın bu çalışmayla örtüşecek şekilde “Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum” olduğu, en yüksek ortalamanın ise “Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm” maddesi olduğu görülmüştür. Akıllı vd. (2013)’nın kamu personeli üzerinde yaptığı çalışmada da benzer şekilde etiğe aykırı davranışların bildirilmesinde personelin benimsediği yöntemle ilgili en önemli bulgu, yasal başvuru süreç ve yöntemlerinin personel tarafından kabul görmemesidir. Özdemir (2013)’in bulguları da öğretmenlerin, yöneticiler ile ihtilafa düştükleri konuları basın kuruluşlarına ifşa etmediklerini göstermektedir. Yapılan çalışmalar katılımcıların alan yazında belirtilen yönetime bildirme, örgüt içinde paylaşma gibi içsel süreçleri takip edip sorunu çözemedikleri takdirde dışsal bilgi uçurmaya yöneldiklerini (Miceli ve Near, 1992; Binikos, 2008), genel itibarıyla içe bilgi uçurmayı dışa bilgi uçurmaya tercih ettiklerini belirtmektedir (Gökçe, 2014; Gökçe, 2013b, Nayir ve Herzig, 2012).

### 3.3.2.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma süreci gizli bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerini ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 19**  
**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreçleri Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler**

<b>Gizli Bilgi Uçurma Alt Boyutu Maddeleri</b>	$\bar{x}$	<i>s</i>
S1- Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.	3,19	1,263
S5- İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum gruba/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm.	3,21	1,121
S12- Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden	2,85	1,122

bildiririm.

Öğretmenlere göre kişilerin gizli bilgi uçurma sürecinde başvurdukları en yaygın yöntem “ismimi vermeden ancak mensubu olduğum grubu/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm” ( $\bar{x} = 3,21$ ) iken en az katıldıkları yöntem olarak “bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm” ( $\bar{x} = 2,85$ ) ifadesini tercih etmişlerdir. Celep ve Konaklı (2012)’nin bulgularına bakıldığında en düşük katılım “Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm” maddesine, en yüksek katılım “Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm” maddesindedir. Alanyazında diğer çalışmalara bakıldığında, Park ve ark.’nın (2008) bulgusuna göre katılımcılar anonim bilgi uçurmayı daha yüksek düzeyde tercih ederken, Nayir ve Herzig (2012) ve Gökçe’nin (2013b) çalışmalarında katılımcıların kimliğini açıklayarak bilgi uçurmayı daha yüksek düzeyde tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Akıllı vd., (2013) kimliğin gizli tutulmasının etiğe aykırı davranışların bildirilmesinde önemli bir engel olduğunu ifade etmiştir bununla paralel olacak şekilde Miceli ve Near (1995) da kimliğini açıklayarak bilgi uçurmanın daha etkili olduğunu belirtmiştir.

#### 3.3.2.4. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma süreci destekçi bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler, alt boyuttaki her bir madde için elde edilerek Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20**

#### Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreçleri Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutuna İlişkin İstatistikler

Destekçi Bilgi Uçurma Alt Boyutu Maddeleri	$\bar{x}$	s
S2- Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.	3,44	1,140
S3- Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	3,50	1,059
S10- Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.	3,36	1,104

S14- Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.	3,43	1,049
---	------	-------

Tablo 20'deki sonuçlar öğretmenlere göre destekçi bilgi uçurma süreci maddelerine ilişkin görüşler arasında çok büyük farklılık olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin destekçi bilgi uçurma süreci ölçeğindeki ifadelerle en yüksek katılım "Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm." ( $\bar{x} = 3,50$ ) iken en az katıldıkları ifade ise "Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm." ( $\bar{x} = 3,36$ ) olmuştur. Celep ve Konaklı (2012)'nin çalışmasında ise en fazla katılım "bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm" maddesine, en az katılım ise "bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm" maddesindedir. Genel olarak bakıldığında iki çalışmada da değerler birbirine yakın çıkmıştır. Bu da bulguların birbirini kısmen desteklediğini göstermektedir. Aksoy ve Özgan (2013) da öğretmenlerin yetkililere bilgi uçurmadan önce siyasi yakınlık, mesleki yakınlık, inançsal yakınlık, sosyal yakınlık gibi faktörleri göz önünde bulundurduğunu ifade etmiştir.

### 3.4. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın üçüncü alt problemi ile okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri ve bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Buna ilişkin bulgular aşağıda verilmiş ve yorumlanmıştır.

#### 3.4.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Bu alt bölümde okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin sırasıyla cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem demografik değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermedikleri istatistiksel olarak test edilmiştir. Her bir demografik değişkene ait analizler bilgi uçurma nedenleri için ölçekteki üç alt boyut ve genel görüşler için yapılmıştır.

### 3.4.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

**Tablo 21**

#### Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Bilgi Uçurma Nedenleri	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Örgütsel Yarar	Kadın	17	3,892	0,899	44	-0,479	0,634
	Erkek	29	3,775	0,728			
Ahlaki ve Mesleki Değerler	Kadın	17	4,000	0,659	44	0,873	0,388
	Erkek	29	3,834	0,597			
Misilleme Kaygısı	Kadın	17	3,088	0,833	44	-1,880	0,070
	Erkek	29	2,681	0,640			
GENEL	Erkek	17	3,713	0,755	44	-1,147	0,257
	Kadın	29	3,503	0,489			

Tablo 21’e bakıldığında, ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin örgütsel yarar ( $t(44)=-0,479$ ;  $p>0,05$ ), ahlaki ve mesleki değerler ( $t(44)=0,873$ ;  $p>0,05$ ) ve misilleme kaygısı ( $t(44)=-1,147$ ;  $p>0,05$ ) alt boyutlarında ve toplamda ( $t(44)=-1,147$ ;  $p>0,05$ ) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Akıllı vd. (2013)’nin çalışmasında da bu çalışmanın bulgularıyla uyumlu şekilde etik ihlallerinin bildirilmesiyle ilgili olarak cinsiyet değişkenlerine göre yapılan testlerde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Celep ve Konaklı (2012)’nin çalışmasında elde edilen bulgulara göre katılımcıların görüşleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık örgütsel yarar boyutu ile ahlaki ve mesleki değerler boyutunda kendini göstermektedir. Anlamlı farklılık görülen boyutlarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Celep ve Konaklı (2012)’ya göre kadın katılımcıların, örgüt yararını erkeklerden daha fazla gözetmeleri kadınların yanlış uygulamaların engellenmesi açısından erkeklere oranla daha fazla toplumsal sorumluluk hissetmeleri ile açıklanabilir. Öte yandan Özdemir (2013)’in çalışmasında cinsiyetin, öğretmenlerin muhalif davranışları ile ilişkisine bakıldığında, ‘bilgi uçurma’ davranışında erkeklerin, kadınlara oranla daha fazla haber uçurma davranışı sergiledikleri

saptanmıştır. Alanyazında bu bulguyu destekleyen başka araştırmalar da mevcuttur (Miceli ve Near, 2006; Sims ve Keenan, 1998). Genel olarak etik davranışlara ilişkin araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha hassas davrandıkları ifade edilmektedir. Bu anlamda birçok araştırmada, kadınların erkeklerden daha etik davrandıklarına yönelik sonuçlar bulunmaktadır (Altınkurt ve Yılmaz,2011; Jones ve Gautschi, 1988; Borkowski ve Ugras, 2004). Rehğ, Miceli, Near ve Scotter, (2008) bilgi uçurmada cinsiyetin ve gücün etkisini araştırmış ve kadınların bilgi uçurma davranışından dolayı, örgüt içindeki statüsü ne olursa olsun, misillemeye daha çok maruz kaldığını tespit etmiştir.

### 3.4.1.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Medeni durum değişkenine göre okul yöneticilerinin görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA analizi sonuçları Tablo 22’de verilmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 22**

#### Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bilgi Uçurma Nedenleri	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	F(3;42)	p	Anamlı fark
Örgütsel Yarar	A.Boşanmış	2	2,1667	0,000	5,590	0,003*	A<B A<C A<D
	B.Bekar	11	3,5152	0,607			
	C.Dul	4	3,8333	0,962			
	D.Evli	29	4,0460	0,694			
Ahlaki ve Mesleki Değerler	A.Boşanmış	2	3,0000	0,000	2,235 (Welch)	0,132	Fark yok
	B.Bekar	11	3,6545	0,456			
	C.Dul	4	3,9000	0,115			
	D.Evli	29	4,0483	0,660			
Misilleme Kaygısı	A.Boşanmış	2	2,2500	0,000	0,050	0,951	Fark yok
	B.Bekar	11	2,7955	0,400			
	C.Dul	4	2,8750	0,433			
	D.Evli	29	2,8793	0,875			
GENEL	A.Boşanmış	2	2,4667	0,000	4,062	0,013*	A<B A<C A<D
	B.Bekar	11	3,3697	0,414			
	C.Dul	4	3,6000	0,538			
	D.Evli	29	3,7356	0,599			

Tablo 22 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ( $F(3;42)=4,062; p<0,05$ ). Farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK testi sonucunda farklılığı yaratan düzeyin “boşanmış” medeni hal düzeyi olduğu tespit edilmiştir. Boşanmış okul yöneticilerinin bu ölçekteki ifadelerine katılma düzeyleri diğer üç medeni hal düzeyine göre daha düşüktür ( $\bar{x}=2,466$ ).

Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri ahlaki ve mesleki değerler ( $p>0,05$ ) ile misilleme kaygısı ( $F(3;41)=0,050; p>0,05$ ) alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmazken örgütsel yarar alt boyutuna ilişkin yönetici görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ( $F(3;42)=5,590; p<0,05$ ). Farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda ilk üç medeni hal düzeyi arasında fark olmadığı tespit edilmiştir. Farklılığı yaratan “boşanmış” medeni hal düzeyidir. Boşanmış okul yöneticilerinin bu ölçekteki ifadelerine katılma düzeyleri diğer üç medeni hal düzeyine göre daha düşüktür ( $\bar{x}=2,166$ ). Buna karşılık Özdemir (2010)’in öğretmen ve yöneticilerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin araştırıldığı çalışmasında örgütsel muhalefetin alt boyutu olan haber uçurma davranışına yönelik evli ve bekar yöneticiler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Ahmad’ın (2011) iç denetçilerin içsel bilgi uçurma davranışını incelediği çalışmasında, demografik değişkenlerin denetçilerin bilgi uçurma davranışıyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığını gözlemlemiştir. Demografik değişkenlerin bireylerin bilgi uçurma davranışının anlamlı bir yordayıcısı olmadığını gösteren başka çalışmalar da mevcuttur (Barnett, Cochran, & Taylor, 1993; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Rothschild & Miethe, 1999; Rothwell & Baldwin, 2007; Sims & Keenan, 1998; Singer, Mitchell, & Turner, 1998; Brennan and Kelly, 2007; Park vd., 2005). Yapılan çalışmalar medeni durum değişkenini genellikle evli ve bekar olarak iki boyutta incelemiştir, bu çalışmada ise evli, bekar, boşanmış ve dul medeni hal düzeyi olmak üzere toplam dört medeni hal olması bu çalışmanın sonuçlarının diğer çalışmalardan farklı olmasının en önemli nedeni olarak düşünülebilir.



**3.4.1.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi**

Okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine yönelik görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

**Tablo 23**

**Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

Bilgi Uçurma Nedenleri	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	F(4;41)	p	Anlamlı fark
Örgütsel Yarar	A.0-5 yıl	2	3,1667	0,000	2,377	0,068	Fark yok
	B.6-10yıl	10	3,3167	0,810			
	C.11-15 yıl	4	3,7083	0,774			
	D.16-20yıl	9	3,8889	0,759			
	E.20 yıl üstü	21	4,1111	0,719			
Ahlaki ve Mesleki Değerler	A.0-5 yıl	2	3,4000	0,000	2,247	0,081	Fark yok
	B.6-10yıl	10	3,6000	0,667			
	C.11-15 yıl	4	3,7000	0,621			
	D.16-20yıl	9	3,7111	0,575			
	E.20 yıl üstü	21	4,1714	0,563			
Misilleme Kaygısı	A.0-5 yıl	2	2,5000	0,000	0,268	0,897	Fark yok
	B.6-10yıl	10	2,8750	0,503			
	C.11-15 yıl	4	2,6250	0,478			
	D.16-20yıl	9	2,7500	0,625			
	E.20 yıl üstü	21	2,9167	0,939			
GENEL	A.0-5 yıl	2	3,0667	0,000	1,862	0,136	Fark yok
	B.6-10yıl	10	3,3133	0,620			
	C.11-15 yıl	4	3,4167	0,520			
	D.16-20yıl	9	3,5259	0,532			
	E.20 yıl üstü	21	3,8127	0,602			

Tablo 23'e göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ( $F(4;41)=1,862;p>0,05$ ). Güven düzeyi verilerin çözümlenmesi kısmında % .05 düzeyinde test edilmiştir. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, örgütsel yarar ( $F(4;41)=2,377;p>0,05$ ), ahlaki ve mesleki değerler ( $F(4;41)=2,247;p>0,05$ ) ile

misilleme kaygısı ( $F(4;41)=0,268;p>0,05$ ) alt boyutlarında da anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Bu bulguyla uyumlu olacak şekilde Akıllı vd. (2013)'ün çalışmasında da etik ihlallerinin bildirilmesiyle ilgili olarak hizmet süresi değişkenine göre yapılan testlerde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Öte yandan Peterson vd. (2001) yaşlandıkça işletme yöneticilerinin daha etik davrandıklarını, Serwinek (1992) ise yaşça büyük çalışanların etik standartlara daha sert yorumlar getirdiklerini saptamışlardır. Ahmad (2011) ve Park vd. (2005) de çalışmalarında demografik değişkenlerin bireylerin bilgi uçurma davranışında bir etkisinin olmadığını ifade etmiştir. Celep ve Konaklı (2012)'nin araştırmasında ise katılımcıların özellikle örgütsel yarar boyutuna ilişkin görüşlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği meslekteki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin bilgi uçurmada örgüt yararını daha fazla gözettiği saptanmıştır.

### **3.4.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi**

Bu alt bölümde okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşlerinin sırasıyla cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem demografik değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermedikleri istatistiksel olarak test edilmiştir. Her bir demografik değişkene ait analizler bilgi uçurma süreci ölçeği için, ölçekteki dört alt boyut üzerinden yapılarak, genel sonuçlarla birlikte incelenmiştir

#### **3.4.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi**

Okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin 4 alt boyut altındaki ve genel görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 24'te verilmiştir.

**Tablo 24**  
**Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine**  
**Göre t Testi Sonuçları**

Bilgi Uçurma Süreci	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
İçsel Bilgi Uçurma	Kadın	17	3,623	0,615	44	0,300	0,786
	Erkek	29	3,689	0,775			
Dışsal Bilgi Uçurma	Kadın	17	1,929	0,674	44	1,257	0,215
	Erkek	29	2,186	0,665			
Gizli Bilgi Uçurma	Kadın	17	2,843	0,882	44	0,624	0,536
	Erkek	29	3,023	0,975			
Destekçi Bilgi Uçurma	Kadın	17	3,235	0,802	44	-0,146	0,884
	Erkek	29	3,198	0,843			
GENEL	Erkek	17	3,077	0,537	44	0,719	0,476
	Kadın	29	3,202	0,589			

\*p<.05

Tablo 24'e göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farka rastlanmamıştır ( $t(44)=0,719$ ;  $p>0,05$ ). Alt boyutlar bazında incelendiğinde ise içsel bilgi uçurma ( $t(44)=0,300$ ;  $p>0,05$ ), dışsal bilgi uçurma ( $t(44)=1,257$ ;  $p>0,05$ ), gizli bilgi uçurma ( $t(44)=0,624$ ;  $p>0,05$ ) ve destekçi bilgi uçurma ( $t(44)=-0,146$ ;  $p>0,05$ ) alt boyutlarında da herhangi anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Celep ve Konaklı (2012)'nin araştırmasında ise katılımcıların görüşleri dışsal, destekçi ve gizli bilgi uçurma boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Celep ve Konaklı (2012)'ya göre kadın öğretmenlerin yanlış uygulamaları okul dışında, meslektaşlarından destek alarak ve gizli biçimde bildirme eğilimlerinin erkeklerden daha fazla olması toplumsal sorumluluk duyguları ile açıklanabilir. Rehğ, Miceli, Near ve Scotter, (2008) kadınların dışsal bilgi uçurmayı erkeklere kıyasla daha çok kullandığını ifade etmiş, Ahmad (2011) ise demografik değişkenlerin kişilerin bilgi uçurma davranışı üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtmiştir.

### 3.4.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri bakımından medeni durum düzeyleri karşılaştırmasına ait ANOVA analizi sonuçları alt boyutlar ve genel görüşler için Tablo 25’te verilmiştir.

**Tablo 25**

#### Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bilgi Uçurma Süreci	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	F(3;42)	p	Anlamlı fark
İçsel Bilgi Uçurma	Boşanmış	2	2,4000	0,000	3,029	0,059	Fark yok
	Bekar	11	3,6727	0,483			
	Dul	4	3,0000	0,923			
	Evli	29	3,8414	0,659			
Dışsal Bilgi Uçurma	Boşanmış	2	1,4000	0,000	2,190	0,103	Fark yok
	Bekar	11	2,1273	0,581			
	Dul	4	1,5000	0,577			
	Evli	29	2,2069	0,687			
Gizli Bilgi Uçurma	Boşanmış	2	2,3333	0,000	0,997 (Welch)	0,395	Fark yok
	Bekar	11	3,2121	0,402			
	Dul	4	3,1667	0,192			
	Evli	29	2,8736	1,131			
Destekçi Bilgi Uçurma	Boşanmış	2	3,3750	0,176	0,826	0,487	Fark yok
	Bekar	11	3,2955	0,804			
	Dul	4	3,7500	0,288			
	Evli	29	3,0948	0,882			
GENEL	Boşanmış	2	2,4688	0,044	1,346	0,272	Fark yok
	Bekar	11	3,2386	0,512			
	Dul	4	2,9375	0,577			
	Evli	29	3,2026	0,585			

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $F(3;42)=1,346;p>0,05$ ). Alt boyutlar açısından incelendiğinde; içsel bilgi uçurma ( $F(3;42)=3,029;p>0,05$ ), dışsal bilgi uçurma ( $F(3;42)=2,190;p>0,05$ ), gizli bilgi uçurma ( $p>0,05$ ) ve destekçi bilgi uçurma ( $F(3;42)=0,826;p>0,05$ ) alt boyutlarında da anlamlı bir farka rastlanmamıştır (Tablo 25). Ahmad (2011) iç denetçilerin içsel bilgi uçurma davranışını incelediği çalışmasında, demografik değişkenlerin denetçilerin bilgi uçurma davranışıyla

anamlı bir ilişkinin olmadığını gözlemlemiştir. Demografik değişkenlerin bireylerin bilgi uçuurma davranışının anlamlı bir yordayıcısı olmadığını gösteren başka çalışmalar da mevcuttur (Barnett, Cochran, & Taylor, 1993; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Rothschild & Miethe, 1999; Rothwell & Baldwin, 2007; Sims & Keenan, 1998; Singer, Mitchell, & Turner, 1998; Brennan and Kelly, 2007; Park vd., 2005).

### 3.4.2.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçuurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Okul yöneticilerinin bilgi uçuurma sürecine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi sonuçları alt boyutlar ve genel görüşler için tablo 26'da verilmiştir.

**Tablo 26**

#### Okul Yöneticilerinin Bilgi Uçuurma Süreci Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bilgi Uçuurma Süreci	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	F(4;41)	p	Anamlı fark
İçsel Bilgi Uçuurma	A.0-5 yıl	2	3,4000	0,000	0,790	0,539	Fark yok
	B.6-10yıl	10	3,4400	0,685			
	C.11-15 yıl	4	4,1500	0,597			
	D.16-20yıl	9	3,6444	0,904			
	E.20 yıl üstü	21	3,7143	0,688			
Dışsal Bilgi Uçuurma	A.0-5 yıl	2	2,0000	0,000	0,511	0,728	Fark yok
	B.6-10yıl	10	2,0200	0,621			
	C.11-15 yıl	4	2,4500	0,772			
	D.16-20yıl	9	2,2444	0,622			
	E.20 yıl üstü	21	2,0000	0,742			
Gizli Bilgi Uçuurma	A.0-5 yıl	2	2,6667	0,000	0,980	0,429	Fark yok
	B.6-10yıl	10	3,2333	0,667			
	C.11-15 yıl	4	3,5833	0,500			
	D.16-20yıl	9	2,9259	1,164			
	E.20 yıl üstü	21	2,7460	1,010			
Destekçi Bilgi Uçuurma	A.0-5 yıl	2	2,0000	0,000	4,918	0,002*	A<B A<E A<C C<D
	B.6-10yıl	10	3,5250	0,447			
	C.11-15 yıl	4	3,7500	0,612			
	D.16-20yıl	9	2,5278	1,034			
	E.20 yıl üstü	21	3,3690	0,669			

GENEL	A.0-5 yıl	2	2,6875	0,000	1,346	0,269	Fark yok
	B.6-10yıl	10	3,1938	0,521			
	C.11-15 yıl	4	3,6719	0,578			
	D.16-20yıl	9	3,0208	0,761			
	E.20 yıl üstü	21	3,1429	0,487			

Tablo 26'ya göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermemektedir ( $F(4;41)=1,346;p>0,05$ ). Alt boyutlar incelendiğinde içsel bilgi uçurma ( $F(4;41)=0,790;p>0,05$ ), dışsal bilgi uçurma ( $F(4;41)=0,511;p>0,05$ ), gizli bilgi uçurma ( $F(4;41)=0,980;p>0,05$ ) sürecine ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından beş farklı mesleki kıdem düzeyi arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Destekçi bilgi uçurma ( $F(4;41)=4,918;p<0,05$ ) alt boyutunda ise anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre, yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda 0-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdem düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl üstü mesleki kıdem düzeyleri arasında fark olmadığı ile 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 20 yıl üstü mesleki kıdem düzeyleri arasında da fark olmadığı sonuçları da elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre en düşük katılım düzeyi 0-5 yıl kıdemine sahip olanlarda iken ( $\bar{x}=2,000$ ) en yüksek katılım derecesi ise 11-15 yıl kıdem düzeyinde olmuştur ( $\bar{x}=3,750$ ). Celep ve Konaklı (2012)'nin öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında ise katılımcıların dışsal, gizli ve destekçi bilgi uçurma davranışlarının meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre, hizmet süresi yüksek olan katılımcıların, hizmet süresi kısa olan katılımcılara göre etik ve ahlak dışı eylemleri okul dışı diğer toplumsal kurumlara bildirme eğilimi daha yüksektir. Ayrıca hizmet süresi nispeten düşük olan katılımcılar gizli bilgi uçurma sürecini daha fazla tercih etmekte, destekçi bilgi uçurma boyutunda ise bizim buluntularımızla paralel şekilde ölçek maddelerine en yüksek katılım 11-15 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerdedir. Alanyazında kıdem ve yaş gibi demografik değişkenlerin bireylerin etik davranışlarını etkilediğini gösteren çalışmalar olsa da (Peterson vd., 2001; Serwinek, 1992) demografik değişkenlerin bilgi uçurma tercihlerinde bir farklılık yaratmadığını gösteren araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Ahmad, 2011; Brennan and Kelly, 2007). Genel itibarıyla bulgular değerlendirildiğinde, eğitim iş görenlerinin bilgi uçurma eğilimleriyle mesleki kıdem düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Bunun nedeni olarak mesleğinde kıdemi fazla olan öğretmen ve yöneticilerin mesleki hayatlarında elde ettikleri tecrübelerin onları etik dışı olaylara karşı daha duyarlı hale getirmesi olduğu söylenebilir.

### 3.5. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN SONUÇLAR

Araştırmanın dördüncü alt problem ile orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ve sürecine ilişkin görüşlerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu kısımda öncelikle bilgi uçurma nedenlerine ait analiz sonuçlarına sonra da sürece ilişkin analizlere yer verilmiştir.

#### 3.5.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Bu alt bölümde öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin sırasıyla cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem demografik değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermedikleri istatistiksel olarak test edilmiştir. Her bir demografik değişkene ait analizler bilgi uçurma nedenleri ölçeğindeki üç alt boyuta ve genele ait görüşler üzerinden yapılmıştır.

##### 3.5.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin 3 alt boyut altındaki ve genel görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo 27**

**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları**

Bilgi Uçurma Nedenleri	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Örgütsel Yarar	Kadın	141	3,764	0,736	254	-0,308	0,759
	Erkek	115	3,737	0,654			
Ahlaki ve Mesleki Değerler	Kadın	141	3,824	0,826	254	0,020	0,984
	Erkek	115	3,826	0,774			
Misilleme Kaygısı	Kadın	141	3,065	0,750	254	-1,491	0,137
	Erkek	115	2,923	0,763			
GENEL	Erkek	141	3,598	0,606	254	-0,649	0,517
	Kadın	115	3,550	0,565			

Tablo 27'ye bakıldığında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farka rastlanmamıştır ( $t(254) = -0,649$ ;  $p > 0,05$ ). Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde de örgütsel yarar ( $t(254) = -0,308$ ;  $p > 0,05$ ), ahlaki ve mesleki değerler ( $t(254)=0,020$ ;  $p > 0,05$ ) ile misilleme kaygısı ( $t(254) = -1,491$ ;  $p > 0,05$ ) boyutlarının hiçbirinde anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Akıllı vd. (2013)'nin çalışmasında da bu çalışmayla uyumlu şekilde etik ihlallerinin bildirilmesiyle ilgili olarak cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Celep ve Konaklı (2012)'nin çalışmasında ise katılımcıların görüşleri örgütsel yarar alt boyutu ile ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmuş, buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Öte yandan Özdemir (2013)'in çalışmasında cinsiyetin, öğretmenlerin muhalif davranışları ile ilişkisine bakıldığında, erkeklerin, kadınlara oranla daha fazla bilgi uçurma davranışı sergiledikleri saptanmıştır. Alanyazında bu bulguyu destekleyen başka araştırmalar da mevcuttur (Miceli ve Near, 2006; Sims ve Keenan, 1998).

Misillemenin cinsiyetle olan ilişkisiyle ilgili olarak Özdemir (2010)'in örgütsel muhalefete yönelik öğretmen ve yönetici davranışlarını incelediği çalışmasında okullarda yöneticilerin muhalif davranışlar gösteren kadın öğretmenlere erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla baskı uyguladıkları görülmüştür. Bilgi uçurmada cinsiyetin ve gücün etkisini araştıran Rehğ, Miceli, Near ve Scotter, (2008) da kadınların erkeklere nazaran daha fazla misillemeyle karşılaştıklarını gözlemlemiştir. Bu durum da kadın katılımcıların bilgi uçurma davranışlarını olumsuz etkilemektedir.

### **3.5.1.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi**

Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi sonuçları tablo 28'de verilmiştir.



Tablo 28

**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

Bilgi Uçurma Nedenleri	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	F(3;252)	p	Anlamlı fark
Örgütsel Yarar	A.Boşanmış	8	3,1875	0,559	3,646	0,013*	A<C
	B.Bekar	56	3,9018	0,618			
	C.Dul	3	4,3889	0,769			
	D.Evli	189	3,7222	0,711			
Ahlaki ve Mesleki Değerler	A.Boşanmış	8	3,3750	0,608	3,551	0,015*	A<B D<B
	B.Bekar	56	4,0750	0,765			
	C.Dul	3	4,3333	0,808			
	D.Evli	189	3,7619	0,802			
Misilleme Kaygısı	A.Boşanmış	8	2,4063	1,101	1,941	0,124	fark yok
	B.Bekar	56	3,0848	0,749			
	C.Dul	3	2,8333	1,010			
	D.Evli	189	3,0053	0,736			
GENEL	A.Boşanmış	8	3,0417	0,637	4,463	0,004*	A<B A<C
	B.Bekar	56	3,7417	0,521			
	C.Dul	3	3,9556	0,307			
	D.Evli	189	3,5443	0,749			

Tablo 28'e göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri dört farklı medeni hal düzeyinin en az birisinde anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ( $F(3;252)=4,463;p<0,05$ ). Farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda evli ve boşanmış medeni durumları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenler için evli, bekâr ve dul medeni durum düzeylerinin de bilgi uçurma nedenlerine ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından farklılık göstermediği görülmektedir ( $p=0,314$ ). Boşanmış öğretmenlerin bu ölçekteki ifadeler katılma düzeyi en düşük iken ( $\bar{x}=3,0417$ ), dul ( $\bar{x}= 3,9556$ ) ve bekâr ( $\bar{x}= 3,7417$ ) medeni düzeyi en yüksek katılım derecesine sahiptirler.

Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel yarar alt boyutuna ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından dört farklı medeni hal düzeyinden en az birisinde anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir ( $F(3;252)=3,646;p<0,05$ ). Farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda evli, bekar ve boşanmış medeni durumları arasında anlamlı düzeyde bir farka rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra öğretmenler için evli, bekar ve dul medeni durum düzeylerinin de bilgi uçurma

nedenleri örgütsel yarar alt boyutuna ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından farklılık göstermediği de tespit edilmiştir. Boşanmış öğretmenlerin bu ölçekteki ifadeler katılma düzeyi en düşük iken ( $\bar{x}=3,0417$ ) dul medeni düzeyi en yüksek katılım derecesine sahiptir ( $\bar{x}=4,3889$ ).

Öğretmenlerin ahlaki ve mesleki değerler alt boyutuna ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından dört farklı medeni hal düzeyinden en az birisinin farklı olduğu %95 güvenle söylenebilir ( $F(3;252)=3,551;p<0,05$ ). Düzeylerin gruplandırılması için SNK testi ile çok net bir istatistiksel fark tespit edilememiştir. Bu nedenle medeni hal değişkenine ait düzeylerin ikili karşılaştırmalarını veren LSD (Least Significant Difference) testi sonuçları yorumlanmıştır. Düzeylere ait ortalama katılım dereceleri evli, bekar, dul ve boşanmış düzeyleri için sırasıyla 3,761; 4,075; 4,333 ve 3,3750 olarak hesaplanmıştır. LSD testinin sonucuna göre bekar ile evli ve bekar ile boşanmışların katılım düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Bekarların evlilere ve boşanmışlara göre ölçek ifadelerine katılım düzeyleri daha yüksektir ( $\bar{x}=4,075$ ). Ölçekteki ifadeler en yüksek katılım oranı dul medeni düzeyinde ( $\bar{x}=4,333$ ), en düşük katılım boşanmış medeni düzeyinde ( $\bar{x}=3,3750$ ) görülmektedir.

Öğretmenlerin misilleme kaygısı alt boyutuna ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından dört farklı medeni hal düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemektedir ( $F(3;252) = 1,941;p>0,05$ ). Özdemir (2010)'un öğretmenlerin muhalif davranışlarını incelediği araştırma sonuçları da bu bulgularla paralellik göstermektedir. Buna göre yöneticiler evli ya da bekar muhalif davranış gösteren tüm öğretmenlere benzer davranışlar sergilemektedir. Bu da okul yöneticilerinin uyguladıkları misilleme davranışının medeni duruma göre bir farklılık göstermediğini işaret etmektedir.

Genel itibarıyla yapılan çalışmalar medeni durum değişkenini bu çalışmadaki gibi detaylı incelememiş olsa da demografik değişkenlerin katılımcıların bilgi uçurma davranışını açıklamada yetersiz kaldığını göstermektedir (Brennan ve Kelly, 2007; Ahmad, 2011; Park vd., 2005).

### **3.5.1.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi**

Tablo 29'da öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 29**  
**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine**  
**Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

Bilgi Uçurma Nedenleri	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	ss	F(4;251)	p	Anlamlı fark
Örgütsel Yarar	A.0-5 yıl	52	3,7564	0,538	1,677	0,156	Fark yok
	B.6-10yıl	32	3,8698	0,724			
	C.11-15 yıl	45	3,5185	0,771			
	D.16-20yıl	58	3,8017	0,712			
	E.20 yıl üstü	69	3,8068	0,721			
Ahlaki ve Mesleki Değerler	A.0-5 yıl	52	4,0038	0,680	2,470	0,045*	C<A
	B.6-10yıl	32	3,9063	0,817			
	C.11-15 yıl	45	3,5244	0,831			
	D.16-20yıl	58	3,7897	0,809			
	E.20 yıl üstü	69	3,8783	0,819			
Misilleme Kaygısı	A.0-5 yıl	52	2,9519	0,793	0,736 (Welch)	0,570	Fark yok
	B.6-10yıl	32	2,9531	0,540			
	C.11-15 yıl	45	3,0556	0,692			
	D.16-20yıl	58	2,0990	0,883			
	E.20 yıl üstü	69	3,1123	0,748			
GENEL	A.0-5 yıl	52	3,6244	0,482	1,485	0,207	Fark yok
	B.6-10yıl	32	3,6375	0,575			
	C.11-15 yıl	45	3,3970	0,656			
	D.16-20yıl	58	3,5575	0,591			
	E.20 yıl üstü	69	3,6454	0,606			

Tablo 29'a göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $F(4;251)= 1,485$ ;  $p> 0,05$ ). Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde örgütsel yarar ( $F(4;251)= 1,677$ ;  $p> 0,05$ ) ve misilleme kaygısı ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı farka rastlanmazken ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda mesleki kıdem düzeyinde anlamlı fark görülmektedir ( $F(4;251)= 2,470$ ;  $p< 0,05$ ). Farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda 0-5 yıl, 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl üstü mesleki kıdem düzeyleri arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. Ölçek ifadelerine en düşük katılım düzeyi 11-15 yıl kıdeme sahip olanlarda iken, en yüksek katılım 0-5 yıl düzeyindedir. Bu sonuçta göreve yeni başlayan öğretmenlerin daha

idealist olmalarının onların etik kararlarda ahlaki ve mesleki değerleri daha ön planda tutmalarına yol açtığı düşünülebilir.

Bu bulguyla uyumlu olacak şekilde Akıllı vd. (2013)'nin çalışmasında da etik ihlallerinin bildirilmesiyle ilgili olarak hizmet süresi değişkenine göre yapılan testlerde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Celep ve Konaklı (2012)'nin çalışmasına göre meslekteki hizmet süresi fazla olan öğretmenler bilgi uçurmada örgüt yararını daha fazla gözetmektedir. Şişman ve Acat (2003) araştırmalarında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, etik değerlere ilişkin algılarının, kıdemlilere göre daha olumsuz olduğunu belirlemiştir. Altınkurt ve Yılmaz (2011) mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin mesleği yeterince tanımamış olmaları sonucu daha fazla etik ikilem yaşayabileceğini belirtmiştir. Öte yandan kıdem gibi demografik değişkenlerin bilgi uçurma davranışına anlamlı bir etkisinin olmadığını gösteren araştırma bulguları da oldukça fazladır (Ahmad, 2011; Brennan and Kelly, 2007; Park vd., 2005)

### 3.5.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Bu alt bölümde öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşlerinin sırasıyla cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem demografik değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermedikleri istatistiksel olarak test edilmiştir. Her bir demografik değişkene ait analizler bilgi uçurma nedenleri ölçeğindeki dört alt boyut için yapılmıştır.

#### 3.5.2.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin 4 alt boyut altındaki ve genel görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 30'da verilmiştir.

**Tablo 30**  
**Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları**

Bilgi Uçurma Süreci	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
İçsel Bilgi Uçurma	Kadın	141	3,503	0,862	254	-2,346	0,020*
	Erkek	115	3,259	0,786			
Dışsal Bilgi Uçurma	Kadın	141	2,205	0,711	254	-0,341	0,734
	Erkek	115	2,177	0,617			

Gizli Bilgi Uçurma	Kadın	141	3,163	0,825	254	-1,773	0,077
	Erkek	115	2,982	0,790			
Destekçi Bilgi Uçurma	Kadın	141	3,546	0,913	254	-2,267	0,024*
	Erkek	115	3,289	0,888			
GENEL	Kadın	141	3,263	0,686	254	-2,236	0,026*
	Erkek	115	3,080	0,607			

Tablo 30'a göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma süreci cinsiyet değişkenine ilişkin görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir fark olduğu söylenebilir ( $t(254) = -2,236$ ;  $p < 0,05$ ). Kadın öğretmenler bilgi uçurma sürecindeki ifadelerle erkeklere kıyasla daha fazla katılım sağlamaktadırlar ( $\bar{x} = 3,263 > \bar{x} = 3,080$ ). Alt boyutlar bazında incelendiğinde bu farklılığın içsel bilgi uçurma ( $t(254) = -2,346$ ;  $p < 0,05$ ) ve destekçi bilgi uçurma ( $t(254) = -2,267$ ;  $p < 0,05$ ) alt boyutlarında gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenler bilgi uçurma sürecinde hem içsel ( $\bar{x} = 3,503 > \bar{x} = 3,259$ ) hem de destekçi ( $\bar{x} = 3,546 > \bar{x} = 3,289$ ) bilgi uçurma alt boyutundaki ifadelerle erkeklere kıyasla daha fazla katılım sağlamaktadırlar. Dışsal ( $t(254) = -0,341$ ;  $p > 0,05$ ) ve gizli ( $t(254) = -1,773$ ;  $p > 0,05$ ) bilgi uçurma alt boyutlarında ise anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Kadın öğretmenlerin içsel bilgi uçurma davranışını erkeklere kıyasla daha fazla tercih etmeleri onların örgütsel bağlılık oranlarıyla, destekçi bilgi uçurmayı daha fazla tercih etmeleri ise misilleme kaygısını erkeklere nazaran daha fazla taşımalarıyla ilgili olabilir.

Celep ve Konaklı (2012)'nin araştırma bulgularına göre kadın öğretmenler yanlış uygulamaları okul dışında, meslektaşlarından destek alarak ve gizli biçimde bildirmektedir. Bununla paralel şekilde Rehğ, Miceli, Near ve Scotter, (2008) bilgi uçurmada cinsiyetin ve gücün etkisini araştırmış kadınların misilleme korkusu nedeniyle dışsal bilgi uçurmayı erkeklere oranla daha fazla kullandıklarını gözlemlemiştir. Özdemir (2013)'in araştırması ise bu sonuçlarla farklılık göstermekte ve erkeklerin, kadınlara oranla daha fazla bilgi uçurma davranışı sergilediklerini öne sürmektedir. Bu bulgu benzer araştırma bulgularını desteklemektedir (Miceli ve Near, 2006; Sims ve Keenan, 1998).

### 3.5.2.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin bilgi uçurma süreciyle ilgili görüşlerinin medeni durum değişkeni bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları tablo 31’de verilmiştir.

**Tablo 31**

#### Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bilgi Uçurma Süreci	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	F(3;252)	p	Anlamlı fark
İçsel Bilgi Uçurma	A.Boşanmış	8	2,6750	0,604	4,853	0,003*	A<B A<C
	B.Bekar	56	3,6643	0,743			
	C.Dul	3	3,9333	0,230			
	D.Evli	189	3,3354	0,849			
Dışsal Bilgi Uçurma	A.Boşanmış	8	2,0500	0,381	1,324	0,267	Fark yok
	B.Bekar	56	2,3464	0,697			
	C.Dul	3	2,1333	0,237			
	D.Evli	189	2,1545	0,664			
Gizli Bilgi Uçurma	A.Boşanmış	8	3,0820	0,813	2,461	0,087	Fark yok
	B.Bekar	56	3,2917	0,809			
	C.Dul	3	3,3333	0,000			
	D.Evli	189	3,0176	0,824			
Destekçi Bilgi Uçurma	A.Boşanmış	8	2,3438	0,731	5,575	0,001*	A<B A<D
	B.Bekar	56	3,6161	0,931			
	C.Dul	3	2,6667	0,288			
	D.Evli	189	3,4339	0,881			
GENEL	A.Boşanmış	8	2,6328	0,278	4,325	0,005*	A<D< B
	B.Bekar	56	3,3996	0,564			
	C.Dul	3	3,1875	0,433			
	D.Evli	189	3,1399	0,677			

Tablo 31’e göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür ( $F(3;252) = 4,325$ ;  $p<0,05$ ). Farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda düzeylerin gruplandırılması için çok net bir istatistiksel fark tespit edilememiştir. Bu nedenle medeni hal değişkenine ait düzeylerin ikili karşılaştırmalarını veren LSD testi sonuçları yorumlanmıştır. Katılım dereceleri bakımından evliler, bekarlara göre daha düşük bir katılım göstermişlerdir ( $\bar{x}=3,1399$ ). Anket ifadelerine en

düşük katılım oranı boşanmış medeni hal düzeyindedir. ( $\bar{x}=2,6328$ ). Alt boyuttaki ifadelere katılma durumu en yüksek medeni durum düzeyi bekar ( $\bar{x}= 3,3996$ ) iken bu medeni durum düzeyini sırasıyla dul ( $\bar{x}= 3,1875$ ), evli ( $\bar{x}= 3,1399$ ) ve boşanmış ( $\bar{x}= 2,6328$ ) şeklindedir. Test sonuçlarına göre bilgi uçurma süreci boyutuna verilen cevaplar bakımından evliler, bekarlar ve boşanmışlar arasında fark varken, dul medeni durumuna sahip öğretmenlerin, diğer üç medeni duruma yakın görüşler bildirdiği %95 güvenle söylenebilmektedir.

Alt boyutlar açısından incelendiğinde dışsal ( $F(3;252)= 1,324$ ;  $p> 0,05$ ) ve gizli ( $F(3;252)= 2,461$ ;  $p>0,05$ ) bilgi uçurma boyutlarında anlamlı farka rastlanmazken içsel ( $F(3;252) = 4,853$ ;  $p<0,05$ ) ve destekçi ( $F(3;252) = 5,575$ ;  $p<0,05$ ) bilgi uçurma alt boyutlarında anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Buna göre; içsel bilgi uçurmada evli, bekar ve dul medeni durumları arasında anlamlı düzeyde fark bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenler için evli ve boşanmış medeni durum düzeylerinin de bilgi uçurma süreci içsel bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt kümeler incelendiğinde öğretmenlerin bilgi uçurma süreci içsel bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından en düşük katılım düzeyinin boşanmış öğretmenlerde ( $\bar{x} = 2,6750$ ) en yüksek katılım düzeyinin ise bekar ve dul medeni düzeye sahip öğretmenlerde ( $\bar{x} = 3,6643$  ve  $\bar{x} = 3,9333$ ) olduğu görülmektedir. Destekçi bilgi uçurma alt boyutunda farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda dul ve boşanmış medeni durumları arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra öğretmenler için evli, bekar ve dul medeni durum düzeylerinin de bilgi uçurma süreci destekçi bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamaktadır. Boşanmış öğretmenler içsel bilgi uçurma alt boyutuna benzer şekilde destekçi bilgi uçurma ifadelerine en düşük katılım düzeyine sahiptirler ( $\bar{x} = 2,3438$ ) ve ifadeler en yüksek katılım evli ve bekar öğretmenler tarafından sağlanmıştır ( $\bar{x} = 3,4339$  ve  $\bar{x}= 3,6161$ ).

Demografik değişkenlerin bilgi uçurma davranışına anlamlı bir etkisinin olmadığını gösteren araştırma bulguları (Ahmad, 2011; Brennan and Kelly, 2007; Park vd., 2005; Özdemir, 2010) olmasına rağmen, yapılan çalışmaların medeni durum değişkenini bu çalışmadaki kadar detaylı incelemeye değeri görülmemiştir. Boşanmış öğretmenlerin içsel ve destekçi bilgi uçurma ifadelerine en düşük katılımı göstermeleri psikolojik olarak özgüvensiz ve yalnız hissettiklerini işaret edebilir. Konuyla ilgili araştırmaların artması bu bulgunun daha iyi açıklanmasına yardımcı olacaktır.

### 3.5.2.3. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren ANOVA testi sonuçları tablo 32’de verilmiştir.

**Tablo 32**

#### Bilgi Uçurma Süreci Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bilgi Uçurma Süreci	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	F(4;251)	p	Anlamlı fark
İçsel Bilgi Uçurma	A.0-5 yıl	52	3,5615	0,687	3,476	0,009*	C<A C<D C<E
	B.6-10yıl	32	3,2688	0,710			
	C.11-15 yıl	45	3,0311	0,979			
	D.16-20yıl	58	3,5483	0,853			
	E.20 yıl üstü	69	3,4319	0,818			
Dışsal Bilgi Uçurma	A.0-5 yıl	52	2,3769	0,602	1,615	0,171	Fark yok
	B.6-10yıl	32	2,0875	0,656			
	C.11-15 yıl	45	2,0756	0,715			
	D.16-20yıl	58	2,1517	0,718			
	E.20 yıl üstü	69	2,2145	0,636			
Gizli Bilgi Uçurma	A.0-5 yıl	52	3,1154	0,725	1,641	0,165	Fark yok
	B.6-10yıl	32	3,0625	0,754			
	C.11-15 yıl	45	2,8148	1,000			
	D.16-20yıl	58	3,1954	0,751			
	E.20 yıl üstü	69	3,1449	0,797			
Destekçi Bilgi Uçurma	A.0-5 yıl	52	3,4904	0,935	1,814	0,127	Fark yok
	B.6-10yıl	32	3,3047	0,958			
	C.11-15 yıl	45	3,1556	0,959			
	D.16-20yıl	58	3,5991	0,811			
	E.20 yıl üstü	69	3,4819	0,890			
GENEL	A.0-5 yıl	52	3,3125	0,534	3,112	0,016*	C<A C<D C<E
	B.6-10yıl	32	3,0742	0,584			
	C.11-15 yıl	45	2,9125	0,791			
	D.16-20yıl	58	3,2802	0,653			
	E.20 yıl üstü	69	3,2246	0,641			

Tablo 32’ye göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir



( $F(4;251)= 3,112$ ;  $p<0,05$ ). Farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdem düzeyi arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür. En düşük katılım 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenirken ( $\bar{x} = 2,9125$ ), en yüksek katılımı katılım dereceleri aralarında fark olmayan 0-5 yıl ( $\bar{x}=3,3125$ ), 16-20 yıl ( $\bar{x} = 3,2802$ ) ve 20 yıl üstü ( $\bar{x} = 3,2246$ ) düzeylerinde gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra 0-5 yıl, 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl üstü mesleki kıdem düzeyleri arasında da anlamlı düzeyde farka rastlanmamıştır. Meslekteki en verimli çağ olarak niteleyebileceğimiz 11-15 yıl kıdeminin bilgi uçurma süreciyle ilgili maddelere diğer kıdemlere kıyasla daha az katılım göstermesi, zamanla artan hayat sorumlulukları sebebiyle yaşadıkları tükenmişlik hissinin kurumlarında yaşanan etik dışı olaylara duyarsızlaşmalarına neden olduğunu düşündürmektedir.

Öğretmenlerin bilgi uçurma süreci içsel bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin ifadelerine katılma durumları bakımından beş farklı mesleki kıdem düzeyi arasında anlamlı fark olduğu söylenebilir ( $F(4;251)= 3,476$ ;  $p<0,05$ ). Farklılık yaratan grupların belirlenmesi amacı ile yapılan SNK çoklu karşılaştırma testi sonucunda 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdem düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamış ayrıca 0-5 yıl, 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl üstü mesleki kıdem düzeyleri arasında da ( $p=0,303$ ) anlamlı düzeyde farka rastlanmamıştır. Çoklu karşılaştırma testine göre anket ifadelerine en düşük katılım 11-15 yıl mesleki kıdem düzeyindeyken ( $\bar{x} = 3,0311$ ) diğer kıdem düzeylerinde oranlar birbirlerine oldukça yakındır. Buna karşılık Celep ve Konaklı (2012)'nin araştırmasında ise katılımcıların içsel bilgi uçurma davranışlarının meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Diğer alt boyutlar değerlendirildiğinde öğretmenlerin bilgi uçurma süreci dışsal ( $F(4;251)= 1,615$ ;  $p>0,05$ ), gizli ( $F(4;251)= 1,641$ ;  $p>0,05$ ) ve destekçi ( $F(4;251)= 1,814$ ;  $p>0,05$ ) bilgi uçurma alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Buna karşılık Celep ve Konaklı (2012)'nin araştırmasında katılımcıların dışsal, gizli ve destekçi bilgi uçurma davranışlarının meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık gösterdiği, içsel bilgi uçurma davranışlarının ise kıdeme göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Yapılan çalışmalara bakıldığında kıdem gibi demografik değişkenlerin kişilerin bilgi uçurma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını gösteren bulgular olsa da (Ahmad, 2011; Park vd., 2005; Brennan and Kelly, 2007) meslekteki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin etik dışı ve kurallara aykırı eylemleri örgüt dışına iletme eğilimlerinin mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre daha fazla olduğunu ve daha fazla etik duyarlılığa sahip olduklarını

gösteren çalışmalar da mevcuttur (Celep ve Konaklı, 2012; Şişman ve Acat, 2003; Altinkurt ve Yılmaz, 2011). Mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin mesleği yeterinde tanımamalarından dolayı etik konularda daha fazla ikilem yaşamaları bunun nedeni olabilir.



## 4. BÖLÜM: SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına göre ulaşılan sonuçlar, sonra da öneriler sunulmuştur.

### 4.1. SONUÇLAR

Araştırmanın bulgularına dayanılarak elde edilen sonuçlar her bir alt problem için sırasıyla aşağıda verilmiştir.

#### 4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

1. Okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde en fazla katılım ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda olmuştur. Bunu takiben sırasıyla örgütsel yarar ve misilleme kaygısı alt boyutları gelmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri örgütsel yarar alt boyutuna ilişkin görüşlerinde en fazla katılım “bu eylemlerim kurumdaki öğrencilere ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim” ifadesine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise “bu eylemlerin öğrencilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirirdim” maddesidir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri ahlaki ve mesleki değerler alt boyutuna ilişkin görüşlerinde en fazla katılım “ahlaki ve toplumsal görev duygularım nedeniyle bildirirdim” ve “mesleki etik ilkelerime aykırı olması nedeniyle bildirirdim” maddelerine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise “bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirirdim” maddesidir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenleri misilleme kaygısı alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “Bu eylemleri bildirmemin sonucunda kurum içindeki diğer meslektaşlarım bana karşı cephe oluşturabilir ” maddesinde olmuştur. Alt boyuttaki diğer üç maddeye ortalama katılım birbirine oldukça yakındır.

2. Okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde en fazla katılım içsel bilgi uçurma alt boyutunda olmuştur. İçsel bilgi uçurma alt boyutunu takiben, destekçi bilgi uçurma ve gizli bilgi uçurma alt boyutları gelmektedir. Son sırada ise diğerlerine göre oldukça düşük bir katılım ile dışsal bilgi uçurma alt boyutu yer almaktadır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci içsel bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm” maddesine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise “bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm” maddesidir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci dışsal bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla “bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm” maddesine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise “bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum” maddesidir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci gizli bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm” maddesine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise “bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm” maddesine olmuştur.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma süreci destekçi bilgi uçurma alt boyutuna ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında en fazla katılım “bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğimi düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm” maddesine olmuştur. En az katılım sağlanan ifade ise “bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm” maddesine olmuştur.

#### **4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar**

Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde en fazla katılım ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda olmuştur. Bunu sırasıyla örgütsel yarar ve misilleme kaygısı alt boyutları izlemektedir.

1. Öğretmenler örgütsel yarar alt boyunda bilgi uçurmanın nedeni olarak en yüksek oranda “bu eylemlerin kurumdaki öğrencilere ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim” ifadesini işaretlerken en düşük “bu eylemlerin kurumun amaçlarına aykırı olduğunu düşündüğüm için bildirirdim” ifadesini işaretlemişlerdir.

Öğretmenler ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda bilgi uçurmanın nedeni olarak faktör altında toplanan her beş maddeye de yaklaşık olarak aynı derecede katılım göstermişlerdir. En yüksek katılım gösterilen ifade “örgüt içindeki bu eylemlerden vicdanen rahatsız olduğum için bildirirdim” olmuştur.

Öğretmen görüşlerine göre bilgi uçurma nedenlerinin misilleme kaygısı alt boyutunda en yüksek katılım “bu eylemleri bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim” maddesine, en düşük katılım ise “bu eylemleri bildirmemin sonucunda işim tehlikeye girebilir” maddesindedir.

2. Öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde en fazla katılım destekçi bilgi uçurma alt boyutunda olmuştur. Bu alt boyutu takiben içsel bilgi uçurma ikinci sırada yer alırken üçüncü sırada gizli bilgi uçurma alt boyutu yer almaktadır. Son sırada diğerlerine göre oldukça düşük bir katılım ile dışsal bilgi uçurma alt boyutu yer almaktadır.

Öğretmen görüşlerine göre içsel bilgi uçurma sürecinde en yüksek katılım gösterdikleri madde “bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm” iken en az katıldıkları madde “bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm” olmuştur.

Öğretmen görüşlerine göre dışsal bilgi uçurma sürecinde en yüksek katılım gösterdikleri madde “bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm” iken en az katılım gösterdikleri madde “bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum” olmuştur.

Öğretmenlere göre kişilerin gizli bilgi uçurma sürecinde en yüksek katılım gösterdikleri madde “ismimi vermeden ancak mensubu olduğum grubu/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm” iken en az katılım gösterdikleri madde “bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm” olmuştur.

Öğretmenlerin destekçi bilgi uçurma sürecinde en yüksek katılım gösterdikleri madde “bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm” iken en az katılım gösterdikleri madde “Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm” olmuştur.

#### **4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar**

Bu alt bölümde okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ve bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşlerinin sırasıyla cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem demografik değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermedikleri istatistiksel olarak test edilmiştir. Her bir demografik değişkene ait analizler bilgi uçurma nedenleri için genel ve ölçekteki üç alt boyut için yapılmıştır.

1. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark bulunmamıştır. Alt boyutlar bazında incelendiğinde de cinsiyet değişkenine göre örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değerler ile misilleme kaygısı alt boyutlarında okul yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.
2. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmaya göre boşanmış okul yöneticilerinin bu ölçekteki ifadelerine katılma düzeyleri diğer üç medeni hal düzeyine göre daha düşüktür. Alt boyutlar açısından incelendiğinde okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri medeni durum değişkeni açısından örgütsel yarar alt boyutunda anlamlı fark göstermekte, ahlaki ve mesleki değerler ile misilleme kaygısı alt boyutlarında anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmektedir.
3. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değerler ile misilleme kaygısı alt boyutları incelendiğinde de anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır.
4. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bilgi uçurma süreci içsel, dışsal, gizli ve destekçi bilgi uçurma alt boyutları ayrı ayrı incelendiğinde de anlamlı bir farka rastlanmamıştır.
5. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre hem toplamda hem de alt boyutlar bazında ayrı ayrı incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.
6. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Bilgi uçurma süreci alt boyutları incelendiğinde destekçi bilgi uçurma alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticilerinin destekçi bilgi uçurma sürecine ilişkin ifadelerine katılma düzeyleri en düşük 0-5 yıl kıdemine sahip olanlarda iken en yüksek katılım düzeyi ise 11-15 yıl kıdeminde olmuştur.

#### 4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

1. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Bilgi uçurma nedenleri örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değerler, misilleme kaygısı alt boyutları incelendiğinde de anlamlı farka rastlanmamıştır.

2. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri medeni hal düzeyinde anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri ölçeğindeki ifadeler katılma durumları bakımından medeni hal değişkeninde en yüksek katılım dul ve bekâr medeni hal düzeyinde iken en düşük katılım boşanmış medeni hal düzeyinde gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenler için evli, bekâr ve dul medeni durum düzeylerinin de bilgi uçurma nedenlerine ilişkin ifadeler katılma durumları bakımından anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür.

Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri örgütsel yarar alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel yarar alt boyutu ifadelerine katılma durumları incelendiğinde boşanmış öğretmenlerin bu ölçekteki ifadeler katılma düzeyi en düşük iken dul medeni düzeyi en yüksek katılım oranını göstermiştir.

Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri ahlaki ve mesleki değerler alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin ahlaki ve mesleki değerler alt boyutu ifadelerine katılımları incelendiğinde bekarların evlilere ve boşanmışlara göre katılım düzeylerinin daha yüksek olduğu, en yüksek katılım oranının ise dul medeni düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir.

Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri misilleme kaygısı alt boyutu medeni hal değişkenine ilişkin görüşleri arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır.

3. Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Öğretmen görüşleri bilgi uçurma nedenleri alt boyutları açısından incelendiğinde ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda anlamlı düzeyde farka rastlanmıştır. Buna göre öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ahlaki ve mesleki değerler alt boyutunda en düşük katılım düzeyi 11-15 yıl kıdeme sahip olanlarda, en yüksek katılım 0-5 yıl kıdeme sahip olanlarda gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri örgütsel yarar ve misilleme kaygısı alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

4. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılık bulunmaktadır. Kadın öğretmenler bilgi uçurma sürecindeki ifadelerine erkeklere kıyasla daha fazla katılım göstermektedir. Bu farklılığın bilgi uçurma süreci içsel ve destekçi bilgi uçurma alt boyutlarında gerçekleştiği, dışsal ve gizli bilgi uçurma alt boyutlarında öğretmen görüşleri arasında cinsiyete bağlı anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmüştür.

5. Öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri medeni durum değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılaşmaya göre boşanmış öğretmenlerin bu ölçekteki ifadelerine katılım düzeyi diğer üç medeni durum düzeyine göre daha düşüktür. Alt boyutlar açısından incelendiğinde bu farklılığın bilgi uçurma süreci içsel ve destekçi bilgi uçurma alt boyutlarında meydana geldiği görülmüş, gizli ve dışsal bilgi uçurma boyutlarında öğretmen görüşlerine ilişkin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

6. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma sürecine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu farklılığa göre bilgi uçurma süreci ölçek ifadelerine en düşük katılım 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde gözlemlenirken diğer mesleki kıdem düzeylerinin ölçek ifadelerine katılım dereceleri birbirlerine oldukça yakın çıkmıştır. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde söz konusu farklılığın içsel bilgi uçurma alt boyutunda gerçekleştiği görülmüştür. Bilgi uçurma süreci dışsal, gizli ve destekçi alt boyutlarında öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

## 4.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak getirilen öneriler aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

1. Yapılan çalışma sonucuna göre boşanmış öğretmen ve okul yöneticilerinin Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği ifadelerine daha düşük katılım göstermektedir. Özellikle “boşanmış” medeni durum düzeyinde ortaya çıkan bu durumun nedenleri araştırılarak ortaya konulmaya çalışılmalıdır. Öğretmenlerin herhangi bir sorun durumuyla karşılaştıklarında danışabilecekleri birimler kurulmalı, çoğunlukla da okul yöneticilerine danıştıkları için okul yönetiminin de bu konuda bilgilendirilmesi gerekmektedir.



2. Araştırma sonuçları hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin bilgi uçurmak için ahlaki ve vicdani nedenleri ön planda tuttuğunu göstermektedir. Bilgi uçurma süreçleri açısından ise içsel ve destekçi yolları tercih etmektedirler. Fakat kurum içinde önceden belirlenmiş bir bilgi uçurma mekanizmasının bulunmaması eğitim çalışanlarının ifşa eylemini etkili biçimde yapamamasına yol açabilir. Okul yöneticileri de böyle bir durumda yapılan ifşayı doğru şekilde değerlendirip yanlış eylemi durdurabilmek için doğru adımları atamayabilir. Bu konudaki belirsizliği ortadan kaldırmak amacıyla kamu kuruluşlarında uygulanacak etkili bir bilgi uçurma politikası oluşturulmalı, bunun için konuyla ilgili tüm paydaşlardan görüş ve öneriler alınarak kapsamlı ve detaylı bir çalışma yapılmalıdır. Eğitim alanında MEB, bilgi uçurma politikası oluşturma hususunda, samimi ve kararlı adımlar atmalıdır. MEB, eğitim iş görenlerini yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemler hakkında bilgilendirmeli, eğitim iş görenleri yanlış uygulamaların raporlanması ile ilgili olarak cesaretlendirilmeli ve güven ortamı oluşturulmalıdır. Gerekirse hem MEB hem de üniversiteler örgüt içinde yasa-dışı ve/veya etik dışı iddiaları soruşturacak ve raporlayacak ombudsmanlık büroları açmalıdır.

**Bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılara yönelik öneriler şunlardır:**

1. Araştırma bulgularına bakıldığında demografik değişkenlerde medeni durumun alt türleri arasında farklılıklar bulunmuştur fakat literatürde ulaşılabildiğimiz çalışmalarda medeni durum değişkeninin kısıtlı şekilde araştırıldığı görülmektedir. Alanyazında bilgi uçurma ile medeni durum değişkeninin her bir alt unsuru arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik daha fazla araştırma yapılabilir.
2. Bu çalışma devlet liselerinde yapılmış olup, özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin de konuyla ilgili görüşleri araştırılabilir.
3. Öğretmenler çalıştıkları kurumda herhangi bir etik dışı durumla karşılaştıklarında danışabilecekleri birimler kurulabilir, çoğunlukla da okul yöneticilerine danıştıkları için okul yönetiminin de bilgi uçurma konusunda bilgi sahibi olması sağlanabilir.
4. Eğitim alanında MEB, eğitim iş görenlerinin yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemler hakkındaki farkındalığını artırmak amaçlı hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenleyebilir.

**EKLER****Ek 1: Etik Sözleşme**

**Ek 2: Ölçekler**

**Ek 2: Ölçekler**

**Ek 2: Ölçekler**

**Ek 3: Anket Uygulama İzin Yazısı**

**Ek 4: yeterli örneklem sayısı**

## KAYNAKÇA

- Abebe, S., ve Davis, W. (2004). Transcendence in the public schools: the teacher as moral model. *Journal of College and Character*, 5(6).
- Adkins, N. ve Radtke R.R.(2004). “Students' and faculty members' perceptions of the importance of business ethics and accounting ethics education: is there an expectations gap?”, *Journal of Business Ethics*, 51, 279 – 300.
- Ağalday, B., Özgan, H., Arslan, M. C. (2014). İlkokul ve ortaokullarda görevli yöneticilerin örgütsel muhalefete ilişkin algıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 4(3), 35-50.
- Ahmad, S. A., Smith, M., & Ismail, Z. (2012). Internal whistle-blowing intentions: a study of demographic and individual factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(11), 1632.
- Akdağ, M. (2011). SPSS’de istatistiksel analizler. İnönü Üniversitesi Web Yönetim Paneli. <https://www.inonu.edu.tr/uploads/old/5/1328/spss-testleri.doc> kaynağından 10/01/2016 tarihinde alınmıştır.
- Akıllı, H.S., Çam, S., Kılınç, S. ve Kızılboğa, R. (2013). Kamu personelinin etik ihlallerine verdikleri önem derecesi ve etik ihlallerin bildirimini konusundaki görüşleri. *Sayıştay Dergisi*, 89.
- Aksoy, N. (1999). Educators’ beliefs about ethical dilemmas in teaching: a research study among elementary school teachers in Turkey. *American Association of Behavioral and Social Sciences*, 2.
- Aksoy, R. ve Ozgan, H. (2013). *Okullarda etik dışı ve yasalara aykırı uygulamalara karşı ahlaki bir tavır: Whistleblowing*. 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulan bildiri. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aktan, C.C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Alataş, H., Gökçe, A. T. (2015). Öğretmenlerin istenmeyen yönetici davranışlarına yönelik tepkileri: bilgi uçurma mı? sessiz kalma mı?. *Journal of Computer and Education Research*, 3(6), 99-116.
- Altinkurt, Y. ve Karaköse, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 269-80.
- Altinkurt, Y. ve Şimşek, Y. (2009). *Okul müdürlerinin etik liderlik uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşleri*. I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 1-3 Mayıs 2009. Çanakkale – 2009.



- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(22), 113-128.
- Atalay, C. A., Özler, D. E., Şahin, M. D. (2010). Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ. P. (2003). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2011). Öğretmenlik meslek etiği.  
<http://inayetaydin.blogspot.com.tr/2011/09/ogretmenlik-meslek-etigi.html>  
kaynağından 12. 05. 2014 tarihinde alınmıştır.
- Aydın, İ. (2015). Kamuda Etik.  
[https://www.tbmm.gov.tr/etik\\_komisyonu/belgeler/makale\\_KamudaEtik-InayetAydin.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf) kaynağından 04/04/2016 tarihinde alınmıştır.
- Aydın, Y., & Barutçu, A. (2015). Etik dışı davranışları önleme mekanizması olarak yaptırımlar ve kamu görevlileri etik kurul kararlarının yayımlanması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 159-178.
- Aykanat, Z., Yıldırım, A. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
- Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, iş yerlerinde karşılaştıkları etik olmayan durumları raporlama eğilimleri ve bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Barnard, C. (1948). *Organization and management: selected papers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Barnard, C. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Barlett, J. E., Kotrlik, J. W., Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43.
- Barnett, T., Cochran, D. S., & Taylor, G. S. (1993). The internal disclosure policies of private-sector employers: An initial look at their relationship to employee whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 12(2), 127-136.
- Berkman, Ü., & Arslan, M. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. İstanbul: Tüsiad Yayınları.
- Baskan, G. A., Aydın, A. ve Madden, T. (2006). Türkiye’deki öğretmen yetiştirme sistemine karşılaştırmalı bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 35-42.

- Bessette, H., Bowen, C., & Chan, T. C. (2006). Effective teams for improved school facility management. *School Business Affairs*, 72(7), 6.
- Bhatia, S. (2012). The Effects of Job Title and Minority Status on Perceptions of Whistle Blowing in the Workplace. (Yüksek Lisans Tezi). University of Florida.
- Bilgin, K. U. (1997). “Kamu yönetiminde yönetsel etigin yönetim ölçeğinde değerlendirilmesi”. 21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Binikos, E. (2008). Sounds of silence: organizational trust and decisions to blow the whistle. *Empirical Research*, 34 (3): 48-59.
- Borkowski, S. C. ve Ugras, Y. J. (2004). The ethical attitudes of students as a function of age, sex and experience. *Journal of Business Ethics*, 11(12), 961–979.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579-585.
- Brennan, N., & Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61-87.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Calabrese, R. L. (1989). Ethics for principals. *The Education Digest*, 54(7), 16.
- Celep, C. (2000). Teachers' organizational commitment in educational organizations. *National Forum of Teacher Education Journal*, 10(3), 1999-2000.
- Celep, C. Ve 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
- Curtis, M. B. (2006). Whistleblower mechanisms: A study of the perceptions of users and responders. *The Institute of Internal Auditors*.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çobanoğlu, N., Haberal B. ve Çağlar, S. (2005) “Tıbbi Araştırma ve Yayın Konusunda etik Duyarlılık Araştırması”, *Türk Tıp Dizini, Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık*, 101 – 130.
- Davis, D. L. (2004). *A Correlative Study Of African-American Adolescent Identity Development And Levels Of Cultural Mistrust: Implications For Ethical Education Leadership*. PhD Thesis. Graduate College of Bowling Green State University, Ohio.
- Dawson, M. L. (1997). “Ethical Differences Between Men and Women in The Sales Profession”, *Journal of Business Ethics*, 16, 1143 – 1152.

- Dawson, S. (2000). Whistleblowing: A broad definition and some issues for australia. *Working paper by Victoria University of Technology*  
<http://www.bmartin.cc/dissent/documents/Dawson.html> kaynağından 06.01.2015 tarihinde alınmıştır.
- Dayıoğlu, Y. (2013). Kişisel verilerin korunması.  
<https://www.gsghukuk.com/images/pdf/KisiselVerilerinKorunmasi.pdf> adresinden 8/11/2015 tarihinde alınmıştır.
- De Maria, W. (2008). Whistleblowers and organisational protestors: crossing imaginary borders. *Current Sociology*, 56 (6): 865-883.
- 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
- Dozier, J., and Miceli, M. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10 (4): 823-836.
- Eren, V. ve Orhan, U. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların kötü yönetimi ifşa düzeylerine etkisi üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 6 (2), 455-468.
- Ergun Özler, D., Dil Şahin, M. ve Giderler Atalay, C. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2): 169-194.
- Erdem, A. R., Şimşek, S. (2013). Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013(15).
- Esen, E., ve Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33-52.
- Finn D. and Lampe J.C. (1992). A study of whistleblowing among auditors. *Professional Ethic: A MultiDisciplinary Journal*, 1 (3-4): 137-168.
- Freakley, M., ve Burgh, G. (1998). Improving teacher education students' ethical thinking using the community of inquiry approach. *Analytic Teaching*, 19(1), 38-45.
- Fritzche, D. J. (1997). *Business Ethics – A Global and Managerial Perspective*. Singapore: McGraw Hill International Editions.
- Gökçe, A.T. (2013a). Teachers' Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (4).
- Gökçe, A.T. (2013b). Prospective Teachers' Attitudes toward Whistle-Blowing According to Type of Intelligence. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4 (4). doi: 10.5901/mjss.2013.v4n4p11

- Gökçe, A.T. (2013c). Whistle-Blowing Intentions of Prospective Teachers: Education Evidence. *International Education Studies*, 6 (8). doi:10.5539/ies.v6n8p112
- Gökçe, A.T. (2014a). Bilgi uçurma: iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2014), 261-282
- Gökçe, A. T. (2014b). Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Gökçe, A. T. (2015). Öğretmenlerin Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Değer Yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Gökçe, A. T., Oğuz, E. (2015). Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55-69.
- Gözütok, F. D. (1999). Öğretmen adaylarının etik davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32 (1-2): 83-99.
- Gümüşeli, A. İ. (2006). Okul kültürü ve liderlik. *Artı Eğitim Dergisi*, 8(14).
- Gündüz, Y., & Coşkun, Z. S. (2012). İlköğretim öğrencilerinin öğretmenlerin mesleki etik ilkelere uyma düzeyine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2).
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2(1), 391-410.
- Hermond, D. (2005-2006). Ethical leadership is not optional: how lpps can help. *International Journal Of Scholarly Academic Intellectual Diversity-Electronic*, 8 (1), 1-5
- Holtzhausen, N. (2007). *Whistle blowing and whistle blower protection in the South African public sector.* ( Doktora Tezi ). University Of South Africa - Public Administration.
- İbicioğlu, H. Özmen, H. İ. ve Taş, S. (2009). Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2).
- Jones, T. M., & Gautschi III, F. H. (1988). Will the ethics of business change? A survey of future executives. *Journal of Business Ethics*, 7(4), 231-248.
- Kalayci, S. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Degiskenli Istatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayin Dagitim.
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-477.

- Karaköse, T., & Kocabaş, I. (2009). An investigation of ethical culture in educational organizations. *African Journal of Business Management*, 3(10), 504.
- Karataş, A. (2013). İlköğretim öğretmen adayları için meslek etiğinin önemi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 28, 304-318.
- Keenan, J. P. (2000). Blowing the whistle on less serious forms of fraud: A study of executives and managers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 12(4), 199-217.
- Keenan, J. P. (2007). Comparing chinese and american managers on whistleblowing. *Employ Respons Rights*, 19(2), 85-94.
- Kentsu, J. (2007). *Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin örgütsel etik üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psvchological Measurement*, 30, 607-710.
- Keser, S., Kocabaş, İ., & Yirci, R. (2013). The Ethical Perceptions of Elementary School Teachers in the Triple Perspective of Classification of Ethics. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 4(3).
- Küçükkaraduman, E. (2006). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi Ankara ili Mamak ilçesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Longenecker, J. G., McKinney, J. A., & Moore, C. W. (1989). The generation gap in business ethics. *Business Horizons*, 32(5), 9-14.
- Lindblom, L. (2007). Dissolving the moral dilemma of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76(4), 413-426.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 47-69. doi: 10.14527/kuey.2014.003.
- Mansbach, A., & Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.
- Mercan Uzun, E. ve Elma, C. (2012). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik ikilemleri çözümleme biçimleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 279-287.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., Near, J. P. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management journal*, 27(4), 687-705.

- Miceli, M. P., Near, J. P. (1985a). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Miceli, M. P., Near, J. P. (1985b). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personel Psychology*, 38, 525-544.
- Miceli, M. P., Near, J. P. (1990). When whistleblowing succeeds: predictors of effective whistle-blowing. *Academy of Management Proceedings*, 1990(1), 175-179.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why?. *Industrial & Labor Relations Review*, 45(1), 113-130.
- Miceli, M. P., Near, J. P. (1992). *Blowing The Whistle: The Organizational and Legal Implications For Companies And Employees*. New York: Lexington Books.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Whistleblowing: Reaping the benefits. *The Academy of Management Executive*, 8(3), 65-72.
- Miceli, M. P., Near, J. P. (1995). Effective-whistle blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679-708.
- Miceli, M. P., Near, J. P. (1996). Whistle-blowing: myth and reality. *Journal of Management*, 22 (3), 507-526.
- Miceli, M. P., Rehg, M., Near, J. P., & Ryan, K. C. (1999). Can laws protect whistle-blowers? Results of a naturally occurring field experiment. *Work and occupations*, 26(1), 129-151.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2002). What makes whistle-blowers effective? Three field studies. *Human Relations*, 55(4), 455-479.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2006). How can one person make a difference? Understanding whistle-blowing effectiveness. *The Accountable Corporation*, 4, 201-221.
- Moorhouse, J. R. (2002). *Desired Characteristics of Ethical Leaders in Buiness, Educational, Political and Religious Organizations From East Tennessee: A Delphi Investigation*. PhD Thesis. East Tennessee State University, Department of Educational Leadership and Policy Analysis, Tennessee.
- Nash, R. J. (1997). Teaching ethics in the student affairs classroom. *NASPA journal*, 35(1), 3-19.
- Nayir, D.Z., Herzig, C. (2012). Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, (107), 197-213.

- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process?. *Business Ethics Quarterly*, 14(02), 219-242.
- Obuz, Ü. (2009). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- O'Fallon, M. J., Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59, 375-413.
- Örenel, S. (2005). *Öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri kapsamındaki davranışlarının ilköğretim ve orta öğretim öğrencilerinin algılarıyla değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, M. (2011). Lise yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1895-1908.
- Özdemir, M. (2013a). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Ankara İli Örneği). *Eğitim ve Bilim*, 38(168).
- Özdemir, M. (2013b). The relationship of organizational corruption with organizational dissent and whistleblowing in Turkish schools. *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 42 (1), 74-84.
- Özdemir, T. Y., Özcan B., M., Yirci, R., (2013). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(3), 509-527.
- Özler, D. (Ed.). (2012). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin
- Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2010). Demografik değişkenlerin kişilerin etik tutumları üzerindeki etkileri. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 59-84.
- Park, H., Rehg, M. T. and Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: a study of south korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58 (4): 387-403
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M.K., Ömürgönülşen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: a comparison of South Korea, Turkey and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.
- Patel, C. (2003). Some cross-cultural evidence on whistle-blowing as an internal control mechanism. *Journal of International Accounting Research*, 2(1), 69-96.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2005). Ticaret ve turizm meslek dersi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algılamaları. II. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 18-19 Kasım 2005, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

- Pelit, E. ve 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.
- Peterson, D., Rhoads, A., & Vaught, B. C. (2001). Ethical beliefs of business professionals: A study of gender, age and external factors. *Journal of Business Ethics*, 31(3), 225-232.
- Piquemal, N. (2004). Relational ethics in cross-cultural teaching: Teacher as researcher. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 32, 2-19.
- Regh, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliations against whistleblowers. *Organization Science*, 19, 221-240.
- 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.
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the state of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 341-361.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Saygan, S. ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1).
- Serwineck, P. J. (1992). Demographics and Related Differences In Ethical Views Among Small Businesses. *Journal of Business Ethics*, 11, 555 – 566.
- Schöne-Seifert, B. (2006). Danger and merits of principlism; meta-theoretical reflections on the beauchamp/childress-approach to biomedical ethics. *Bioethics in Cultural Contexts*, (28), 109-119.
- Shaw, I. (2008). Ethics and the practice of qualitative research. *Qualitative Social Work*, 7(4), 400-414.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Singer, M., Mitchell, S., & Turner, J. (1998). Consideration of moral intensity in ethicality judgements: Its relationship with whistle-blowing and need-for-cognition. *Journal of Business Ethics*, 17(5), 527-541.
- Strike, K., & Soltis, F. J. (1998). *The ethics of teaching*. Third Edition. New York and London: Teacher College Press.



- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik Uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 235–250
- Tavakoli, A. A., Keenan, J. P., & Cranjak-Karanovic, B. (2003). Culture and whistleblowing an empirical study of Croatian and United States managers utilizing Hofstede's cultural dimensions. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 49-64.
- Tierney, E. P., Maxwell, J. C., Pfeiffer, R. S., & Forsberg, R. P. (1996). Business Ethics, A Guide for Managers. *Leadership*, 192(193), 1.
- 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.
- Turgut, N. (2010). *Devlet İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Meslekî Etik Sorununa Karşı Meslek Örgütlerinin Yaklaşımı (Nitel Bir Çalışma)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Türkiye yolsuzluk liginde dünya 4'üncüsü oldu. (2001, 3 Ocak). *Hürriyet*.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi (Hatay ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Ural, T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uys, T. (2008). Rational loyalty and whistleblowing The South African context. *Current Sociology*, 56(6), 904-921.
- Uzkesici, N. (2003). Örgütlerde etik yönetimi-örgütlerde etik kalitesinin yönetimine geçiş. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2).
- Ünal, E. (2011). Examining the relationship between pre-service teachers' ethical reasoning levels and their academic dishonesty levels: A structural equation modelling approach. *Educational Research and Reviews*, 6(19), 983-992.
- Whistleblower. <https://en.wikipedia.org/wiki/Whistleblower> adresinden 20 Mayıs 2015 tarihinde alınmıştır.
- Yazıcı, E., Atik, Ö., Nartgun, Ş. S. ve Argon, T. (2013). Öğretim elemanlarının haber uçurma ile etik durum davranışlarına ilişkin algıları. 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulan bildiri. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Yıldırım, A., ve Baştuğ, İ. (2010). Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4109-4114.
- Yılmaz, E. (2005). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Denizli XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, K., ve Altınkurt, Y. (2009). Öğretmen adaylarının mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(2), 71-88.
- YÖK. (2007). *Öğretmen yetiştirme ve eğitim fakülteleri (1982-2007)*. Ankara: Yüksek Öğretim Kurulu, Eğitim-Öğretim Daire Başkanlığı, Ankara. Web: <http://www.yok.gov.tr/index.php>.
- Yüce, A. (2007). Yöneticiler Açısından Ahlâk Olgusu: Kavramsal Bir İrdeleme, <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=307> kaynağından 11.04.2015 tarihinde alınmıştır.
- Yüksel, M. M. (2006). *Karizmatik Lider Örneği Olarak Hz. Ömer*. Yüksek Lisans Tezi, Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Zel, U. (2001). *Kisilik ve Liderlik*. Seçkin Yayınevi: Ankara.
- Zoraloğlu, Y. R., Şahin, İ. ve Fırat, N. Ş. (2004). İlköğretim okullarının finansal kaynak bulmada karşılaştıkları güçlükler ve bu güçlüklerin okula etkileri. *Eğitim Bilim Toplum*, 2(8), 4-17.