



Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki

Prof. Dr. Cevat CELEP
Kocaeli Üniversitesi-Türkiye
celep@kocaeli.edu.tr

Yrd. Doç.Dr. Tuğba KONAKLI
Kocaeli Üniversitesi-Türkiye
tkonakli06@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin, etik dışı uygulamalarla karşılaşmaları durumunda bilgi uçurma ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. 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. Bilgi Uçurma Ölçeği AFA sonuçları, ölçeğin dört faktörden oluştuğunu göstermiştir. Bu faktörler; içsel bilgi uçurma, dışsal bilgi uçurma, destekçi bilgi uçurma ve gizli bilgi uçurmadır. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği AFA sonuçları, ölçeğin üç faktörden oluştuğunu göstermiştir. Bu faktörler; “Örgütsel yarar”, “Ahlaki ve mesleki değerler”, “Misilleme kaygısı”dır. Kocaeli İzmit ilçesinde yer alan okullar arasından random yöntemiyle seçilen 5 ilköğretim ve 3 ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 349 öğretmene anketler uygulanmıştır. Anketlerden eksik ve hatalı doldurulanlar çıkarıldıktan sonra toplam 221 adet anket analizlerde kullanılmıştır. 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 uçurmaya 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.

Anahtar Kelimeler: Bilgi uçurma, Eğitim örgütleri, Etik dışı uygulamalar, Üniversite

GİRİŞ

Eğitim örgütleri bireylerin ve toplumun gelişimi üzerinde doğrudan etkilidir. Bu durum okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin etik davranışları benimsemiş olmalarını gerekli kılmaktadır. Eğitim hizmetinin örgütlü olarak sunulduğu kurumlar olan okullar ve bu okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticiler, her türlü eylem ve işlemlerinde, öğrencilerin hak ve sorumluluklarını içselleştirmelerini sağlayacak bir eğitim ortamı yaratmakla yükümlüdür (Yaman, Mermer ve Mutlugil, 2009). Dolayısıyla öğretmenlerin ahlak anlayışları ve değer sistemleri gelişmiş bireyler yetiştirme görevi ön plana çıkmaktadır (Yılmaz ve Altinkurt, 2009). Eğitim örgütlerinde yasalara ve kurallara aykırı, ahlak ve etik dışı davranışların ortaya çıkmasıyla birlikte bu olumsuz eylem ve işlemlere göz yumulması sorunların giderek artmasına neden olabilir. Bu bağlamda örgütsel yaşam içerisinde alınan kararlarda ve uygulanan tüm süreçlerde hem





okul müdürünün hem de okuldaki diğer işgörenlerin etik davranışlar benimsemeleri gerekmektedir (Altinkurt ve Karaköse, 2009).

Öğretmenlik mesleği ile ilgili etik dışı davranışları araştıran çalışmalarda; öğrenciler arasında etnik, dini, ekonomik ayrımcılık yapmak, diğer öğretmenler hakkında sınıfta olumsuz açıklamalarda bulunmak, sınıf önünde öğrenciyi küçük düşürmek, özel işlerini derste yapmak (Aksoy, 1999; Gözütok, 1999; Memişoğlu, 2005), öğrencilere sözlü tacizde bulunmak (Yılmaz ve Altinkurt, 2009); öğrencisi ile cinsel yakınlık kurmak, okula ait parayı kişisel amaçla kullanmak, not karşılığında maddi çıkar sağlamak, kayıtlar üzerinde değişiklik yapmak veya meslektaşlarını buna yöneltmek (Gözütok, 1999; Pelit ve Güçer 2005, 2006) gibi eylemlerin gerçekleştirildiğine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Etik dışı davranışların yapıp yapılmaması bireylerin sahip olduğu ahlaki gelişim düzeyi ile yakından ilgilidir. Bununla birlikte etik ve kural dışı eylemlerin diğer meslektaşlar tarafından yönetime ya da diğer toplumsal kurumlara bildirilmesinin de bireyin ahlaki gelişim düzeyleriyle ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (Gundlach, Douglas ve Martinko 2003). Alanyazında işgörenlerin etik ve kural dışı eylemleri bildirmesi diğer bir deyişle elde ettiği bilgiyi, sorunu çözmesi olası birimlere ya da kişilere aktarması, bilgi uçurma (whistleblowing) kavramıyla tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre ahlaki davranış ile bilgi uçurma arasında pozitif bir ilişki olduğu (Finn ve Lampe, 1992), iş ahlakı düzeyleri zayıf olan işgörenlerin bilgi uçurma davranışlarının da zayıf olduğu (Arnold ve Ponemon, 1991) 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. 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. Bu nedenle örgütsel gelişmeye katkısı olduğu ileri sürülen (Gundlach vd. 2003), kişisel ahlak ve erdeme dayalı bir tepki (LePine ve Van Dyne, 1998) olan bilgi uçurma (whistleblowing) davranışının eğitim örgütlerinde olumsuz eylem ve işlemlerin önlenmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Bilgi Uçurma (Whistleblowing): Bilgi uçurma, Türkçe’de tam karşılığı bulunmayan bir kavramdır. Bir tanıma göre işgörenin işyerindeki suistimalleri, ihmalleri ya da kanun dışı faaliyetlerini ifşa etmesi, yani açığa çıkarmasıdır (Lewis, 2001). İngilizce literatürde “organizational wrongdoing”, “organizational misconduct”, “malpractice” gibi kavramlarla ifade edilen “örgütteki yanlış uygulamaların”, yazılı ya da sözlü biçimde, kimliği gizleyerek ya da aleni biçimde örgüt içindeki yönetsel birimlere ya da örgüt dışına bildirilmesi olarak ifade edilen bilgi uçurma (Aktan, 2006); “bir örgütte işgörenlerin ya da geçmişte çalışmış olanların örgütteki yasal olmayan, ahlak dışı ve kurallara aykırı eylemleri, bu durumları engelleyebilecek kişi ya da kurumlara bildirmesi” olarak tanımlanmaktadır (Near ve Miceli 1985:4). Başka bir ifadeyle, örgüt liderlerinin kontrol alanı içerisinde gerçekleştirilen yasalara aykırı, etik dışı ve meşru olmayan işlemlerin, örgüt üyeleri tarafından; varolan sorunu düzeltmek için harekete geçmeye istekli ve yeterli kişi ya da kurumlara rapor edilmesidir (Keenan, 2007). Bu bağlamda bu çalışmada İngilizce literatürde whistleblowing kavramının karşılığı olarak bilgi uçurma ifadesinin kullanılması uygun görülmüştür.





Bilgi uçurma, örgüt içinde, zimmete para geçirme, işgörenlere yönelik cinsel taciz ya da ayrımcılık davranışları ve toplumun genelini etkilemesi olası görülen suistimal eylemlerinin işgörenler tarafından fark edilerek ilgililere bildirilmesini içerir (Rehg, Micelli, Near ve Scotter, 2008). Bilgi uçurma sürecini başlatan kişi, bilgi uçaran (whistleblower) olarak adlandırılır. Bilgi uçuran “bir devlet memurunun çalıştığı bölümdeki yolsuzlukları ya da şikayetlerini kamuoyuna duyurması” anlamını taşımaktadır (Kılıçoğlu ve Gürol, 1994:1000). Bilgi uçuranlar, kamu çıkarını tehdit eden bir suistimali veya ihmali açığa çıkarma ve düzeltme amacı taşıyarak, çalıştığı örgütte sinyalleri veren kişilerdir (Ray, 2006). Bilgi uçurmaya konu olan eylemler; gereksiz zarar verme, insan haklarını ihlal, yasal olmayan işlemler, örgütsel amaçlara aykırılık gibi nedenlerle ve tamamen etik amaçlarla ilgili olmalıdır. Bunun dışında kişisel çıkar sağlamak amacıyla yapılan bir bilgilendirmenin halk arasında ispiyonculuk olarak adlandırılan davranıştan bir farkı kalmamaktadır (Özler, Şahin ve Atalay, 2010).

Bilgi uçurmanın tanımlanmasında bu davranışı ortaya çıkaran bazı etmenler üzerinde durmak gerekmektedir. Öncelikle bilgi uçuran, örgüt içinde ahlaki yönden kabul edilemeyecek eylem ya da işlemlerle karşılaşmakta ya da bunlara tanık olmaktadır. Bununla birlikte bu durumun sonlandırılması için arayış içerisinde. Dolayısıyla bilgi uçuran, örgütün ve işgörenlerin yararına yönelik bir çaba içerisindedir ki bu durum bilgi uçurmayı herhangi bir ihbar etme davranışından ayrı kılmaktadır (Somers ve Casal, 2011). Bir diğer etmen bilgi uçurma davranışının ahlaki ve etik temelleri olmasıdır. Bilgi uçurma olumsuz bir eylemi durdurmak üzere yapılmış eleştirel bir eylemdir (LePine ve Van Dyne, 1998). Bilgi uçurmanın kişisel ahlak ve erdemle ilişkisi üzerinde duran Aktan (2006), bu davranışı gösteren kişilerin sadece örgüt içerisinde değil, her yerde ve zamanda etik ve meşru olmayan eylemlere ve uygulamalara tepki gösterdiklerini, örgütteki yanlış uygulamalardan vicdanen rahatsız oldukları için yönetici veya çalışma arkadaşları ile ihtilafa düşerek yapılan yanlış uygulamaları reddettiklerini belirtmektedir. Gundlach vd. (2003) ise bilgi uçurmanın etik ve ahlakla ilişkisini önplana çıkararak örgütteki etik dışı, kurallara ters düşen uygulamaların önüne geçilerek örgütsel gelişimin desteklendiğini ileri sürmüştür. Sonuç olarak bilgi uçurma, bireysel etik ilkelere ve ahlaki gelişime bağlı olarak, bireyin kişisel çıkarlarından öte çalıştığı örgütün yararını gözeterek harekete geçmesidir.

Bilgi Uçurmayı Etkileyen Etmenler: 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 özellikleri bilgi uçurma davranışlarıyla ilişkili olduğu saptanmıştır (Dozier ve Miceli, 1985; Miceli ve Near, 1992; Rehg vd., 2008). Ancak yöneticiye duyulan güven, yönetimin sorunları çözeceğine yönelik olumlu tutumu ve örgüt iklimi (Keil, Tiwana, Sainsbury ve Sneha, 2010) yanlış uygulamaların örgüte ve topluma verdiği zararın derecesi, yapılan yanlış uygulamaların var olduğuna ilişkin somut kanıtların olması ve örgüt büyüklüğü gibi etmenlerin de bilgi uçurma davranışıyla yakın ilişkili olduğu saptanmıştır (Near ve Miceli, 1996).

İşgörenler örgütteki ahlak dışı ve kurallara aykırı uygulamalarla karşılaşmaları durumunda bu durumu bildirmek ve bildirmemek adına çeşitli seçenekleri





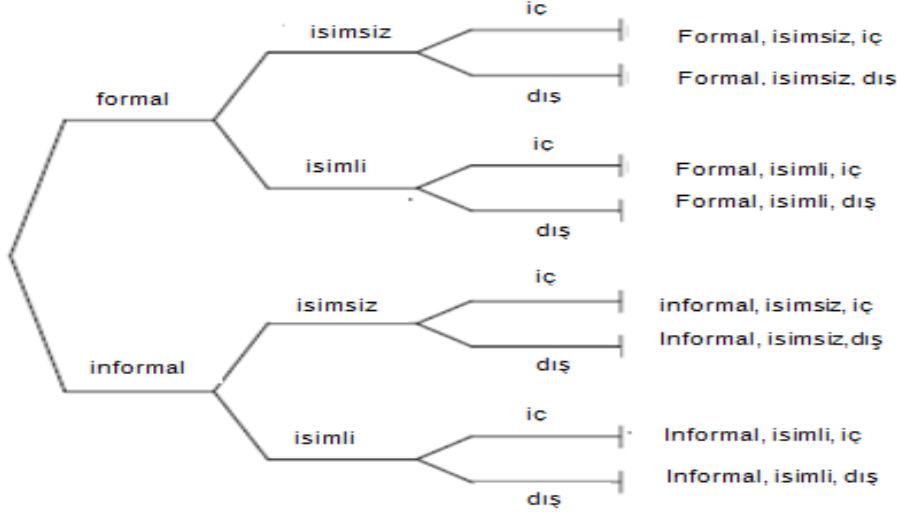
değerlendirirler. İşgören, durumun bildirilmesinden önce, karşılaştığı olayın ciddiyeti, türü, sürekliliği ve bu durumun fark edilmesine neden olan tetikleyici olayı değerlendirir (Miceli ve Near, 1992). Varolan durumun kime nasıl bildirileceği bilgi uçurmanın bir diğer karar vermesi gereken durumdur. Genellikle farkedilen yanlış uygulamalar işgören tarafından örgütteki yöneticiye bildirilmektedir ancak yönetimin sorun çözme yaklaşımı tatmin edici bulunmadığı takdirde bir üst yöneticiye bildirilmektedir. Örgütteki yönetim kademeleri soruna eğilme konusunda zayıf kalırlarsa, işgören misilleme (intikam alma) riskiyle karşılaşabilir. Bu durumda örgütle ilgili sorunları örgüt dışına bildirme eğilimi gösterebilir ya da durumu bildirmeyebilir (Binikos, 2008). Nitekim Keil vd. (2010) tarafından yapılan bir araştırmada üst yöneticiye duyulan güven ile birlikte yönetimin aldığı sorumluluğun işgörenleri bilgi uçurma konusunda destekleyen en önemli faktör olduğu saptanmıştır. Yönetimin işgöreni bilgi uçurma konusunda desteklemesi ise iki şekilde gerçekleşmektedir, (1) varolan yanlış uygulama veya sorunun çözüleceğine dair gerekli önlemlerin alınacağını belirtmek, (2) bilgi uçuran kişinin örgüt içinde misilleme riskinden korunacağı teminatını vermek (Miceli ve Near 1985). Dolayısıyla yönetimin olaylar karşısındaki tutumu işgörenlerin gözlemledikleri yanlış uygulamaları nereye ve nasıl bildireceklerini etkileyen bir etmendir. Örgütün bilgi uçurmayı teşvik edici yasal düzenlemelere sahip olması, işgörenin misilleme kaygısını taşımaması bu etmenler arasında gösterilmektedir. Yönetimin ve işgörenlerin yanlış uygulamaların ihbar edilmesi konusunda teşvik edici olması, bilgi uçurma davranışına yönelik diğer işgörenlerin ve yöneticilerin intikam alma riskini azaltabilmektedir (Somers ve Casal, 2011). Ayrıca toplumdaki güç mesafesi ve kültürel özellikler ile güçlü bürokratik kültüre ilişkin özelliklerin bilgi uçurmayı engellediği (Pillay ve Dorasamy, 2011), kollektivist değerlere sahip kültürlerde ise örgüt çıkarlarının kişisel çıkarlardan üstün tutulduğu için bilgi uçurmayı desteklediği ileri sürülmektedir (Park, Regh ve Lee, 2005; Hassink, Vries ve Bolle, 2007). Dolayısıyla örgüt kültürünün yanı sıra işgörenlerin sahip oldukları kültürel değerlerin de bilgi uçurmayı etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda etik dışı ve kurallara aykırı uygulamaların bildirilmesi için teşvik edici bir örgüt kültürü ve politikasına sahip olmak işgörenlerin bilgi uçurma konusunda cesaretlendireceği ve bu durumun da örgütsel gelişime katkı sağlayacağı ileri sürülebilir.

Bilgi Uçurmanın Boyutları: Yanlış uygulamaların örgüt içinde bildirilmesi ya da örgüt dışına duyurulması bilgi uçurmanın iki boyutunun varlığına işaret etmektedir. İçsel bilgi uçurma, yazılı ya da sözlü olarak örgütteki yanlış uygulamaları örgüt içinde yönetime bildirme; dışsal bilgi uçurma ise örgütteki yanlış uygulamaları yazılı ya da sözlü olarak örgüt dışındaki üst otoritelere, medya, yasal merciler, çeşitli mesleki örgütlere bildirmedi (De Maria, 2008). Park, Blenkinsopp, Öktem ve Ömürgönülşen (2008) ise bilgi uçurma davranışını üç boyutlu olarak incelemişler ve her bir boyutta işgörenin formal ya da informal davranma, ismini gizleme ya da gizlememe, iç ya da dış otoritelere bildirme tercihinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Şekil 1’de Park vd. (2008) tarafından bilgi uçurmanın boyutları belirtilmiştir.

Şekil 1’deki tipolojiye göre formal ya da informal boyut bilgi uçurmanın yanlış uygulamayı ihbar ederken ne tarz bir iletişim kanalı ya da süreç kullanacağına dair



tercihiyle ilgilidir. Formal boyutta bilgi uçuran, bu tür durumlarda kullanılacak resmi işlem basamaklarına dayanarak bir yol izlemektedir.



Şekil 1 Bilgi uçurma tipolojisi

Kaynak: Park vd., 2008

Informal boyutta bilgi uçuran daha yakın ilişkileri olanlar ya da güvendikleri yoluyla durumu ilgili mercilere iletmektedirler. Bilgi uçurmanın diğer bir boyutu ise ismini gizleme ya da açıkça ibraz etme tercihi ile ilgilidir. Bilgi uçurmada diğer bir tercih ise durumun örgüt içi ya da örgüt dışı otoritelere bildirilmesidir. Her iki durumda da bilgi uçuran bu otoritenin durumu değiştirmeye ya da etkilemeye yetecek güce sahip olduğuna inanmaktadır (Park vd., 2008). Örgütlerin amaçlarına ulaşmalarını engelleyen uygulamaların, yönetimle, diğer örgütlerle, örgüt içindeki meslektaşlarla paylaşarak açığa çıkarılması, bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde önem taşımaktadır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı alanyazında yeterince yer verilmeyen bilgi uçurma kavramına ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin alınarak, etik ve kural dışı uygulamaları bildirme ya da bildirmeme nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın problemini, “öğretmenlerin olası etik ve kural dışı uygulamalar karşısında bilgi uçurmaya ve nedenlerine yönelik görüşleri nelerdir? Ve bu görüşler cinsiyet, okul türü ve meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” soruları oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma betimsel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini Kocaeli İli merkez ilçe sınırları içerisinde kalan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Kocaeli İzmit ilçesinde yer alan okullar arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 5 ilköğretim ve 3 ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 349 öğretmene anketler uygulanmıştır. Anketlerden eksik ve hatalı doldurulanlar çıkarıldıktan sonra toplam 221 adet anket analizlerde



kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü Krejcie ve Morgan (1970) tarafından geliştirilen örneklem büyüklüğü hesaplama tablosundan yararlanılarak belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmanın örneklemine 141 ilköğretim ve 80 ortaöğretim okulu öğretmeni oluşturmuştur.

Ölçeğin Geliştirilmesi: Araştırma verilerinin elde edilebilmesi amacıyla araştırmacılar tarafından alanyazın ve bilgi uçurmayla ilgili araştırmalarda kullanılan ölçme araçları gözden geçirilmiştir. Bu aşamada araştırmalarda Park vd. (2005), Park vd. (2008) tarafından geliştirilen ölçekler göz önünde bulundurularak öğretmenlerin bilgi uçurmaya yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik “*Bilgi Uçurma Ölçeği*” ve okullardaki etik ve kural dışı uygulamaları bildirme ya da bildirmeme nedenlerini saptamaya yönelik “*Bilgi Uçurma Nedenleri*” ölçeği hazırlanmıştır. Taslak ölçeklerin geliştirilmesi sürecinde öncelikle bilgi uçurma ve bilgi uçurmanın nedenlerine yönelik madde havuzu oluşturulmuştur. Bilgi uçurma davranışlarına ilişkin hazırlanan taslak ölçek ilk aşamada toplam 28, bilgi uçurma davranışlarının nedenleriyle ilgili ölçek ise 25 maddeden oluşmuştur. Oluşturulan taslak ölçekler uzman görüşleri alınmak üzere Eğitim Bilimleri alanında 2 uzmanın görüşlerine sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda bilgi uçurma davranışlarına ilişkin ölçekten 8 madde, bilgi uçurma nedenleriyle ilgili ölçekten ise 3 madde çıkarılarak bazı maddeler üzerinde düzeltme uygulanmıştır. Bu düzenlemenin ardından 20 maddelik bilgi uçurma taslak ölçeği ve 22 maddelik bilgi uçurma nedenleri taslak ölçekleri oluşturulmuştur. Katılımcıların taslak ölçeklerde görüşlerini “Kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum” kısmen katılıyorum” “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçek üzerinde ifade etmeleri istenmiştir.

Verilerin Toplanması: Oluşturulan deneme formu 2011-2012 eğitim öğretim yılı bahar döneminde 221 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeninden oluşan gruba uygulanmıştır. Katılımcıların % 50,7’si (n=112) kadın, %49,3’ü (n=109) erkektir. Bununla birlikte % 63,8’i (n=140) ilköğretim okulu, % 36,2’si (n=80) ortaöğretim okulu öğretmeninden oluşan katılımcıların, % 16,3’ü (n=36) öğretmen lisesi, %28,5’i (n=63) 2 yıllık eğitim enstitüsü veya yüksekokul mezunu, % 23,1’i (n=51) 3 yıllık eğitim enstitüsü, % 16,7’si (n=37) fakülte, %15,4’ü (n=34) ise yüksek lisans mezunudur

Verilerin Analizi: Ölçeklerin yapı geçerliğini ortaya koymak üzere açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. “*Bilgi Uçurma Ölçeği*” ve “*Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği*” nin yapı geçerliğini belirlemek için varimax dik döndürme ile temel bileşenler analizi kullanılarak AFA yapılmıştır. AFA’da uygulamada az sayıda madde için faktör yükü sınır değeri .30 olarak belirlenebilir (Büyüköztürk, 2007). Bu çalışmada faktör yükleri için sınır değeri .40 olarak belirlenmiştir. Güvenirlik çalışması olarak, ölçeğin alt boyutları ve toplam güvenirlilik değeri, Cronbach Alpha içtutarlılık katsayılarına bakılarak hesaplanmıştır.

Katılımcı görüşlerinin cinsiyetlerine, okul türüne ve meslekteki hizmet sürelerine göre bilgi uçurma ve bilgi uçurma nedenlerinin incelenmesi amacıyla t testi ve ANOVA gerçekleştirilmiştir. Araştırmada analizler SPSS 15 ve Lisrell 8.7 programlarıyla gerçekleştirilmiştir. *Bilgi Uçurma Ölçeği* ve *Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği* maddelerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve madde toplam korelasyon





değerleri incelenmiştir. Bilgi Uçurma Ölçeğindeki maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarına ilişkin sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir. Ölçekteki maddelerin aritmetik ortalamalarının 1,78 ile 4,37 arasında değiştiği, yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda ise madde-toplam korelasyon değerlerinin $p < .001$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Bilgi Uçurma Ölçeği Aritmetik Ortalama Standart Sapma ve Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon Katsayıları

Madde No	\bar{X}	Ss	r _{jx}	Madde No	\bar{X}	Ss	r _{jx}
M01	4,37	,953	,228	M11	2,27	1,35	,320
M02	4,28	1,094	,202	M12	4,26	1,143	,396
M03	4,38	,963	,298	M13	4,13	1,20	,355
M04	2,65	1,53	,407	M14	3,10	1,56	,351
M05	2,62	1,44	,357	M15	3,20	1,50	,437
M06	2,05	1,29	,394	M16	3,42	1,51	,209
M07	2,25	1,37	,462	M17	3,34	1,53	,260
M08	3,25	1,58	,297	M18	2,00	1,48	,139
M09	2,51	1,41	,389	M19	2,31	1,56	,320
M10	2,47	1,39	,309	M20	1,78	,684	,396

Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğindeki maddeler, öğretmenlerin karşılaştıkları yanlış uygulamaları bildirme ya da bildirmeme nedenlerine yöneliktir. Bu maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve madde toplam korelasyonlarına ilişkin sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Ölçekteki maddelerin aritmetik ortalamalarının 2,97 ile 4,39 arasında değiştiği, yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda ise madde-toplam korelasyon değerlerinin $p < .001$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Aritmetik Ortalama Standart Sapma ve Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon Katsayıları

Madde No	\bar{X}	Ss	r _{jx}	Madde No	\bar{X}	Ss	r _{jx}
M01	4,27	1,00	,580	M12	3,34	1,36	,324
M02	4,37	,96	,626	M13	3,00	1,41	,412
M03	4,32	,98	,620	M14	2,97	1,38	,423
M04	4,33	,96	,599	M15	3,09	1,32	,304
M05	4,39	,88	,640	M16	3,32	1,37	,330
M06	4,25	,97	,478	M17	3,86	1,19	,237
M07	4,21	1,08	,512	M18	3,71	1,27	,216
M08	4,07	1,10	,478	M19	3,34	1,36	,292
M09	3,78	1,20	,422	M20	3,00	1,41	,329
M10	3,86	1,19	,425	M21	2,97	1,38	,439
M11	3,71	1,27	,445	M22	3,09	1,32	,441

Bilgi Uçurma Ölçeği: Bilgi Uçurma Ölçeği için verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi ile kontrol edilmiştir. KMO katsayısının en az 0,60 olması ve Barlett testinin anlamlı düzeyde





çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Çokluk vd. 2010). 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 analizine alınan maddelerin kaç faktörde toplandığını belirlemek amacıyla öncelikle özdeğerlere ve varyansın açıklanan yüzdelerine bakılmıştır. 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 ölçüğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans ise %71,05'tir. Bilgi Uçurma Ölçeği'ne ilişkin AFA sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

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.

AFA sonucu elde edilen birinci faktör öğretmenlerin okulda gerçekleşen etik ve ahlak dışı durumları kurumdaki yöneticilere bildirmesi ve kurum içi prosedürleri takip etmesi ile ilgili maddeleri içerdiğinden bu faktöre “İçsel Bilgi Uçurma” adı verilmiştir. İçsel bilgi uçurma boyutu 5 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın % 26,383'ünü açıklamaktadır.

Tablo 3. Bilgi Uçurma Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Ortak Faktör Varyansı	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
M02	,864	,919			
M01	,847	,913			
M03	,863	,904			
M13	,609	,754			
M12	,589	,748			
M15	,842		,908		
M16	,782		,880		
M14	,721		,840		
M17	,583		,725		
M05	,701			,822	
M04	,609			,748	
M06	,601			,743	
M07	,590			,704	
M10	,879				,929
M11	,709				,796
M09	,653				,782





Faktör analizi elde edilen bir diğer faktör, öğretmenlerin okulda gerçekleşen etik ve ahlak dışı durumları kendi okulları dışındaki diğer okullara ve ilgili toplumsal kurumlara, yasal mercilere ve basına bildirmesine ilişkin maddeleri kapsadığından bu faktöre “*Dışsal Bilgi Uçurma*” adı verilmiştir. Bu faktör 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın % 22,08’ini açıklamaktadır. Öğretmenlerin okulda gerçekleşen etik ve ahlak dışı, kurallara aykırı bir durumu meslektaşları ile paylaşarak, onlardan destek alarak durumu açığa çıkarmasına yönelik maddeleri oluşturan faktör ise *Destekçi Bilgi Uçurma* olarak adlandırılmıştır. Bu faktör 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın % 13,761’ini açıklamaktadır. Bilgi uçurma ölçeğinde etik ve ahlak dışı durumların kimliğinin gizli kalmasını tercih ederek bildirilmesine ilişkin maddeleri içeren 3. faktöre *Gizli Bilgi Uçurma* adı verilmiştir. Bu faktör 3 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın % 9,279’unu açıklamaktadır. AFA ile elde edilen 4 faktörün açıkladıkları toplam varyans % 71,504’tür 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.

AFA ile ortaya konulan yapının doğruluğunun test edilebilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Hata payı .05 olarak belirlenmiştir. DFA, önceden seçilen faktör modelinin veya kuramsal yapının, veriler ile uyum sağlayıp sağlamadığını test etmede ve sosyal bilimlerde ölçme aracının yapı geçerliğini belirlemede kullanılan etkili, güçlü ve ileri bir istatistik tekniğidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Modelin uyum iyiliği değerleri, $\chi^2/sd \ 0 \leq \chi^2 \leq 3sd$; Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) $0,00 \leq RMSEA \leq 0,08$; Uyum iyiliği indeksi (GFI) $0,90 \leq GFI \leq 1,00$; Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI) $0,85 \leq AGFI \leq 1,00$; Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) $0,90 \leq NFI \leq 1,00$; Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI) $0,95 \leq NNFI \leq 1,00$; Karşılaştırmalı Uyum indeksi (CFI) $0,95 \leq CFI \leq 1,00$ ve Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) $0,00 \leq SRMR \leq 1,00$ kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütlerine (Schermellech-Engel-Moosbrugger, 2003) göre değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizinde öncelikli olarak herhangi bir modifikasyon önerisi dikkate alınmadan elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir; $\chi^2/sd = 7,65$; $p=0,00$; RMSEA= 0,17; GFI = 0,75; AGFI= 0,62; NFI = 0,71 NNFI = 0,70; CFI = 0,75 ve SRMR = 0,15. Bu değerler kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri içerisinde yer almadığından modifikasyon önerileri dikkate alınmıştır. Modele ilişkin modifikasyon önerileri; 7.-6.; 9.-3.; 9.-6.; 9.-7.; 12.-3.; 12.-6.; 12.-9, 12-11; 13-3; 13-9; 13-11;13-12; 16-4; 16-15 maddeleri arasındadır.

Modifikasyon önerilerinin uygulanmasında χ^2/sd ’ne olan katkıları göz önünde bulundurularak modifikasyonlar birer birer yapılmıştır. Yapılan modifikasyonlar sonrasında elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekilde olmuştur; $\chi^2 = 223,32, p=0,00$; $sd= 84$; $\chi^2/sd \ 2,65$; RMSEA=0,077; GFI=0,90; AGFI =0,085; NFI =0,91, NNFI =0,91, CFI =0,95 ve S-RMR = 0,096. Elde edilen bu değerlerin kabul edilebilir uyum değerleri





içerisinde olduğu görülmüştür. Bu analizin ardından verilen önerilen modifikasyonların χ^2/sd oranına önemli düzeyde bir katkısının olmadığı görülerek analiz sonlandırılmıştır (Bak: Ekler Şekil 1). DFA sonucunda elde edilen t değerlerinin 1,96'yı aşması durumunda ,05 düzeyinde; 2,56'yı aşması durumunda ise ,01 düzeyinde manidar olmaları gözönünde bulundurulmuştur (Çokluk vd. 2010). Analiz sonucunda t değerlerinin ,05 düzeyinde manidar oldukları görülmüştür. Tablo 4'te elde edilen t değerleri verilmiştir.

Tablo 4. Bilgi Uçurma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör 1 t değerleri	Madde No	Faktör 2 t değerleri	Madde No	Faktör 3 t değerleri	Madde No	Faktör 4 t değerleri
M02	18,33	M15	13,78	M05	12,56	M10	5,34
M01	18,32	M16	12,36	M04	11,21	M11	4,74
M03	19,04	M14	14,00	M06	4,18	M09	6,07
M13	5,32	M17	9,27	M07	4,48		
M12	4,01						

Bilgi Uçurma Ölçeğinin güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tümüne ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.76$ 'dır. Bu ölçeğin boyutlarına göre güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, İçsel bilgi uçurma boyutu $\alpha=0.89$; Dışsal bilgi uçurma boyutu $\alpha=0.77$; Destekçi bilgi uçurma boyutu $\alpha=0.87$ ve Gizli bilgi uçurma boyutu $\alpha=0.82$ şeklinde olduğu görülmüştür.

Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği: 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. 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. AFA sonucunda maddelerin özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktör altında toplandığı ve sadece bir faktörde yüksek yük değerine sahip oldukları görülmüştür. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

AFA sonucu elde edilen birinci faktör, örgütün amaçlarına aykırılığın engellenmesi ve örgüt üyelerinin yararının gözetilmesi gibi durumları içerdiğinden bu faktöre "*Örgütsel Yarar*" adı verilmiştir. Örgütsel yarar boyutu 6 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın % 38,550'sini açıklamaktadır. Faktör analizinde elde edilen bir diğer faktör, öğretmenlerin okulda gerçekleştiren yanlış uygulamaları kendi okulları dışındaki diğer okullara ve ilgili toplumsal kurumlara, yasal mercilere ve basına





bildirmesine ilişkin maddeleri kapsadığından bu faktöre “*Ahlaki ve Mesleki Değerler*” adı verilmiştir. Bu faktör 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın % 15,53’ünü açıklamaktadır. Öğretmenlerin okulda gerçekleşen uygulamaları bildirdikleri taktirde mesleki kariyerlerinin ve işlerinin olumsuz etkilenmesi, meslektaşlarından tepki görme riski gibi maddeleri içerdiğinden bu faktör “*Misilleme Kaygısı*” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın % 13,912’sini açıklamaktadır. AFA ile elde edilen 4 faktörün açıkladıkları toplam varyans % 68,001’dir. Bilgi Uçurma Nedenleri ölçeğinde; Örgütsel Yarar boyutunun açıkladığı varyans oranının %38,55 olması tek faktör olarak alınabileceğini göstermektedir. Ancak diğer boyutların açıkladıkları varyans oranlarının iyi düzeyde olduğunun görülmesi (Ahlaki ve Mesleki Değerler; %15,53 ve Misilleme Kaygısı, %13,91) ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörlü yapının kabul edilebilir uyum değerleriyle doğrulanmış olması sonucunda ölçek üç faktörlü olarak kabul edilmiştir (Bak: Ekler Şekil 2). Ölçeğin boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde boyutların birbirleri ile pozitif yönde ve anlamlı ilişki gösterdiği görülmüştür. Örgütsel yarar ile ahlaki ve mesleki değerler ($r=.478$, $p=0.00$); misilleme kaygısı ($r=.140$, $p=0.05$); Misilleme kaygısı ile ahlaki ve mesleki değerler boyutları arasında ($r=.160$, $p=0.05$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğine ilişkin AFA ile belirlenen modelin doğruluğu DFA ile test edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizinde öncelikli olarak herhangi bir modifikasyon önerisi dikkate alınmadan elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir; $\chi^2/sd = 4,12$; $p=0,00$; RMSEA= 0,11; GFI = 0,82; AGFI= 0,75; NFI = 0,90 NNFI = 0,91; CFI = 0,92 ve SRMR = 0,074. Bu değerler kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri içerisinde yer almadığından modifikasyon önerileri dikkate alınmıştır. Modele ilişkin modifikasyon önerileri; 3.-2.; 7.-6.; 8.-7.; 10.-4.; 10.-9.; maddeleri arasındadır. Modifikasyon önerilerinin uygulanmasında χ^2/sd ’ne olan katkıları gözönünde bulundurularak modifikasyonlar birer birer yapılmıştır.

Tablo 5. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Ortak Faktör Varyansı	Faktör 1 r	Faktör 2	Faktör 3
M02	,856	,909		
M05	,844	,880		
M03	,746	,860		
M04	,808	,846		
M01	,739	,833		
M06	,451	,549		
M07	,637		,762	
M08	,753		,845	
M09	,703		,821	
M10	,622		,758	
M11	,505		,662	
M12	,543			,632
M13	,735			,854
M14	,764			,867
M15	,495			,695





Yapılan modifikasyonlar sonrasında elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekilde olmuştur; $\chi^2 = 171,62$, $p=0,00$; $sd= 81$; $\chi^2/sd 2,11$; $RMSEA=0,071$; $GFI=0,91$; $AGFI =0,086$; $NFI =0,95$, $NNFI =0,97$, $CFI =0,97$ ve $S-RMR = 0,059$. Elde edilen bu değerlerin kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde olduğu görülmüştür. Bu analizin ardından verilen önerilen modifikasyonların χ^2/sd oranına önemli düzeyde bir katkısının olmadığı görülerek analiz sonlandırılmıştır. Tablo 6’da elde edilen t değerleri verilmiştir.

Tablo 6. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör 1 t değerleri	Madde No	Faktör 2 t değerleri	Madde No	Faktör 3 t değerleri
M01	14,45	M07	8,99	M12	7,74
M02	15,98	M08	10,33	M13	12,94
M03	13,58	M09	12,83	M14	14,10
M04	17,12	M10	11,46	M15	7,91
M05	17,55	M11	10,49		
M06	8,42				

Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeğinin güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tümüne ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.85$ 'tir. Bu ölçeğin boyutlarına göre güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, Örgütsel Yarar boyutu $\alpha=0.90$; Ahlaki ve Mesleki Değerler $\alpha=0.86$; Misilleme Kaygısı boyutu $\alpha=0.77$ şeklinde olduğu görülmüştür.

BULGULAR

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. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları maddeler “Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm” ($\bar{x} =4,38$) ve “ Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm” ($\bar{x} =4,37$) şeklindedir. Tablo 7’de katılımcıların bilgi uçurmaya ilişkin ölçekteki maddelere katılım düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapmalarına göre belirtilmiştir.

Ölçeğe ilişkin en düşük ortalamaların “Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.” ($\bar{x} =2,05$), “Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım” ($\bar{x} =2,26$), maddelerine ilişkin olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular, katılımcıların alanyazında belirtilen yönetime bildirme, örgüt içinde paylaşma daha sonra dışsal bilgi uçurmaya yönelme şeklindeki bilgi uçurma sürecini izlediklerini göstermektedir (Micaeli ve Near, 1992; Binikos, 2008). Tablo 8’de katılımcıların görüşlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması amacı ile yapılan t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.





Tablo 7. Katılımcıların bilgi uçurmaya ilişkin görüşleri (n=221)

	\bar{X}	Ss
1) Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.	2,51	1,41
2) Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.	3,10	1,56
3) Bu olayı, (resmi bir işlem yapmadan) yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğimi düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm.	3,20	1,50
4) Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm.	4,37	0,95
5) İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum gruba/kurumu/birimi belirterek olayı bildiririm.	2,47	1,39
6) Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm.	4,28	1,09
7) Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm.	4,38	0,96
8) Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm.	2,64	1,53
9) Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm.	2,62	1,44
10) Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.	3,42	1,51
11) Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.	2,26	1,37
12) Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.	2,28	1,35
13) Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.	2,05	1,29
14) Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.	3,34	1,53
15) Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan ilettim.	4,26	1,14
16) Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildirdim.	4,13	1,20

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların görüşleri dışsal bilgi uçurma boyutunda [t(219)=2,848, p<0,05], destekçi bilgi uçurma boyutunda [t(219)=4,233, p<0,05] ve gizli bilgi uçurma boyutunda [t(219)=3,214, p<0,05] cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tablo 8 incelendiğinde anlamlı farklılık görülen boyutlarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Bilgi Uçurmaya İlişkin Görüşlerinin Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İçsel bilgi uçurma	Kadın	112	4,31	,85	219	,363	,717
	Erkek	109	4,26	,97			
Dışsal bilgi uçurma	Kadın	112	2,58	1,17	219	2,848	,005**
	Erkek	109	2,14	1,10			
Gizli bilgi uçurma	Kadın	112	2,67	1,14	219	3,214	,002**
	Erkek	109	2,16	1,19			
Destekçi bilgi uçurma	Kadın	112	3,62	1,22	219	4,233	,000**
	Erkek	109	2,90	1,27			

(Levene's f1 = 3,313, p>,05; Levene's f2 = 1,019, p>,05; Levene's f3 =1,1822 p>,05, Levene's f4 =,630 p>,05) **p<.01 *p<.05

Yapılan bazı araştırmalar kadın işgörenlerin örgütteki yanlış uygulamalara karşı koyma açısından daha fazla toplumsal sorumluluk hissettiklerini belirtirken (Sims ve Keenan 1998; Rothschild ve Miethe, 1999), bazı araştırma bulguları ise erkek baskın kültürlerde bilgi uçurmanın kadınlar için bir risk olduğunu göstermektedir (Rehg vd. 2008). Bu araştırmada ise kadın öğretmenlerin yanlış uygulamaları okul dışında, meslektaşlarından destek alarak ve gizli biçimde bildirme eğilimlerinin erkeklerden





daha fazla olması toplumsal sorumluluk duyguları ile açıklanabilir. Katılımcıların görüşlerinin okul türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görüşlerinin içsel bilgi uçurma boyutunda okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır [t(219)=2,181, p<0,05]. İçsel bilgi uçurma boyutunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin (\bar{x} =4,38) ortaöğretim okulu öğretmenlerine göre (\bar{x} =4,11) daha yüksek ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır. Bu bulgu ilköğretim okulları ile ortaöğretim okullarının örgüt kültürünün farklılaşmasından kaynaklanabilir. İlköğretim okullarının güçlü örgüt kültürüne sahip olması (Arslan, Kuru ve Satıcı, 2005) işgörenlerin yanlış uygulamaları yönetimle paylaşımlarını sağlayarak içsel bilgi uçurmayı destekleyebilir.

Tablo 9. Katılımcıların Bilgi Uçurmaya İlişkin Görüşlerinin Okul Türüne Göre t Testi Sonuçları

Boyut	Okul Türü	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İçsel bilgi uçurma	İlköğretim	141	4,38	,87	219	2,181	,030*
	Ortaöğretim	80	4,11	,96			
Dışsal bilgi uçurma	İlköğretim	141	2,27	1,09	219	1,692	,092
	Ortaöğretim	80	2,54	1,24			
Gizli bilgi uçurma	İlköğretim	141	2,38	1,15	219	,647	,518
	Ortaöğretim	80	2,49	1,28			
Destekçi bilgi uçurma	İlköğretim	141	3,15	1,37	219	1,729	,085
	Ortaöğretim	80	3,46	1,12			

(Levene’s f1 = 0,671, p>,05; Levene’s f2 = 1,058, p>,05; Levene’s f3 =1,189, p>,05, Levene’s f4 =1,206, p>,05) **p<.01 *p<.05

Araştırma kapsamına alınan katılımcıların görüşlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre karşılaştırılması amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Bilgi Uçurmaya İlişkin Görüşlerinin Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
İçsel bilgi uçurma	Gruplararası	5,392	5	1,078	1,305	,263
	Gruplariçi	177,670	215	,826		
	Toplam	183,062	220			
Dışsal bilgi uçurma	Gruplararası	34,137	5	6,827	5,655	,000*
	Gruplariçi	259,561	215	1,207		
	Toplam	293,697	220			
Destekçi bilgi uçurma	Gruplararası	17,172	5	3,434	2,472	,033*
	Gruplariçi	298,745	215	1,390		
	Toplam	315,917	220			
Gizli bilgi uçurma	Gruplararası	23,395	5	4,679	2,898	,015*
	Gruplariçi	347,086	215	1,614		
	Toplam	370,481	220			

(Levene’s f1 = 1,030 , p>,05; Levene’s f2 = 1,820 , p>,05; Levene’s f3 =1,646, p>,05, Levene’s f4 =1,906, p>,05) **p<.01 *p<.05





Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların dışsal bilgi uçurma [$F(5-215)= 5,655$, $p<.05$], destekçi bilgi uçurma [$F(5-215)= 2,472$, $p<.05$], ve gizli bilgi uçurma [$F(5-215)= 2,898$, $p<.05$], davranışlarının meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tukey Testi sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Bilgi Uçurmaya İlişkin Görüşlerinin Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre Tukey Testi Sonuçları

Bilgi Uçurma Boyutları	(I) Meslekteki hizmet süresi	(J) Meslekteki hizmet süresi	(I-J)Ortalama farkı	Sh	P
Dışsal bilgi uçurma	21-25 yıl	1-5 yıl**	1,18750	,28955	,001
		6-10 yıl	,50298	,26356	,400
		11-15 yıl**	1,08882	,26736	,001
		16-20 yıl	,94313	,28798	,015
		26 yıl ve üzeri	,02083	,59339	1,000
Destekçi bilgi uçurma	11-15 yıl	1-5 yıl	,70029	,27049	,104
		6-10 yıl	,07331	,23226	1,000
		16-20 yıl*	,78438	,26824	,044
		21-25 yıl	,24890	,30917	,966
		26 yıl ve üzeri	-,06360	,65720	1,000
Gizli bilgi uçurma	6-10 yıl	1-5 yıl*	,68452	,22956	,037
		11-15 yıl	,58584	,20086	,055
		16-20 yıl	,44015	,22758	,384
		21-25 yıl	-,50298	,26356	,400
		26 yıl ve üzeri	-,48214	,56655	,957

Tukey testi sonuçlarına göre 21-25 yıl hizmet süresi olan katılımcılar 1-5 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresi olan katılımcılara göre etik ve ahlak dışı kurallarla aykırı eylemleri okul dışı diğer toplumsal kurumlara bildirme eğilimindedirler. Bu bulgu meslekteki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin etik dışı ve kurallara aykırı eylemleri örgüt dışına iletme eğilimlerinin mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre daha fazla olduğunu dolayısıyla etik dışı davranış ve tutumların örgüt dışına bildirilerek engellenebileceğini düşündüklerini göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre, 11-15 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin meslektaşlarından destek alarak olayları bildirme eğilimlerinin 16-20 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmüştür. Bununla birlikte 6-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin etik ve ahlak dışı eylemleri kimliklerini gizleyerek bildirme eğilimleri 1-5 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerden daha fazladır. Bu bulgulara genel olarak bakıldığında, öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerinin fazla olmasının etik dışı ve kurallara aykırı eylemlere yönelik tepkilerin örgüt içinde açığa çıkarılması ya da örgüt dışına ifşa edilmesi yönünde artma eğiliminde olduğu ileri sürülebilir.

Tablo 12’de katılımcıların yanlış uygulamaları bildirme ya da bildirmeme nedenlerine ilişkin maddelere katılım düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapmalarına göre belirtilmiştir. Bilgi uçurma nedenlerine ilişkin yanıtlar incelendiğinde öğretmenlerin yüksek düzeyde katıldıkları maddeler “...kuruma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim ...” ($\bar{x}=4,39$) ve “...kurumdaki öğrencilere





ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için” ($\bar{x}=4,33$) şeklindedir. Bununla birlikte öğretmenler “...işim tehlikeye girebilir” ($\bar{x}=3,00$) ve “mesleki kariyerimin olumsuz etkilenebilir” ($\bar{x}=2,97$), maddelerine diğer maddelere göre daha düşük derecede katılmaktadırlar. Bu bulgu öğretmenlerin misilleme kaygısını kısmen taşıdıklarını buna rağmen örgütün yararını ve ahlaki mesleki değerleri gözettiklerini göstermektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Görüşlerine Göre Bilgi Uçurma Nedenleri

<i>Bilgi Uçurma Nedenleri</i>	\bar{x}	Ss
1) Bu eylemleri bildirmemin sonucunda kurum içindeki diğer meslektaşlarım bana karşı cephe oluşturabilir.	3,09	1,32
2) Bu eylemlerin kurumun amaçlarına aykırı olduğunu düşündüğüm için bildirdim.	4,27	1,00
3) Bu eylemlerin kuruma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirdim.	4,39	0,96
4) Bu eylemleri bildirmemin sonucunda işim tehlikeye girebilir.	3,00	1,41
5) Bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirdim	3,71	1,27
6) Bu eylemlerin topluma zarar vereceğine inandığım için bildirdim	3,86	1,19
7) Bu eylemleri bildirmemin sonucunda mesleki kariyerimin olumsuz etkilenebilir.	2,97	1,38
8) Ahlaki ve toplumsal görev duygularım nedeniyle bildirdim.	4,21	1,08
9) Mesleki etik ilkelerime aykırı olması nedeniyle bildirdim.	4,07	1,1
10) Örgüt içindeki bu eylemlerden vicdanen rahatsız olduğum için bildirdim.	4,25	0,97
11) Bu eylemlerin kurumdaki öğrencilere ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirdim..	4,33	0,96
12) Bu eylemleri bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim.	3,34	1,36
13) Bu eylemlerin öğrencilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirdim.	3,78	1,20
14) Bu eylemlerin kurumdaki diğer çalışanlara ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirdim.	4,37	0,88
15) Bu eylemlerin kurumdaki meslektaşlarıma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirdim..	4,32	0,98

Tablo 13’te katılımcıların görüşlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması amacı ile yapılan t-testi sonuçlarına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların görüşleri örgütsel yarar boyutunda [$t(219)= 2,688$, $p<0,05$], ahlaki ve mesleki değerler boyutunda [$t(219)= 2,863$, $p<0,05$] cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 13. Bilgi Uçurma Nedenlerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	sd	t	p
Örgütsel Yarar	Kadın	112	4,46	,603	219	2,688	,008**
	Erkek	109	4,17	,963			
Ahlaki ve mesleki değerler	Kadın	112	4,10	,806	219	2,863	,005**
	Erkek	109	3,74	1,03			
Misilleme Kaygısı	Kadın	112	3,15	,968	219	,742	,459
	Erkek	109	3,05	1,14			

(Levene’s $f_1 = ,930$, $p>,05$; Levene’s $f_2 = 1,114$, $p>,05$; Levene’s $f_3 = ,293$, $p>,05$)

** $p<,01$ * $p<,05$



Tablo 13 incelendiğinde anlamlı farklılık görülen boyutlarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Kadın katılımcıların, örgüt yararını erkeklerden daha fazla gözetmeleri ve ahlaki, mesleki değerlerinin önplana çıkmasına ilişkin bu bulgu, kadınların yanlış uygulamaların engellenmesi açısından erkeklere oranla daha fazla toplumsal sorumluluk hissetmeleri (Rothschild ve Miethe, 1999) ile açıklanabilir. Katılımcıların görüşlerinin okul türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14. Bilgi Uçurma Nedenlerinin Katılımcıların Okul Türüne Göre t Testi Sonuçları

Boyut	Okul Türü	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Örgütsel Yarar	İlköğretim	141	4,37	,745	219	1,131	,259
	Ortaöğretim	80	4,24	,918			
Ahlaki ve mesleki değerler	İlköğretim	141	3,86	,939	219	1,258	,210
	Ortaöğretim	80	4,03	,940			
Misilleme Kaygısı	İlköğretim	141	3,10	1,05	219	,023	,952
	Ortaöğretim	80	3,11	1,07			

(Levene’s $f_1 = 1,605$, $p > ,05$; Levene’s $f_2 = ,130$, $p > ,05$; Levene’s $f_3 = 0,80$, $p > ,05$)

** $p < ,01$ * $p < ,05$

Katılımcıların görüşlerinin okul türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel yarar [$t(219) = 1,131$, $p > 0,05$], ahlaki ve mesleki değerler [$t(219) = 1,258$, $p > 0,05$] ve misilleme kaygısı [$t(219) = ,023$, $p > 0,05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Araştırma kapsamına alınan katılımcıların görüşlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre karşılaştırılması amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. Bilgi Uçurma Nedenlerinin Katılımcıların Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
Örgütsel Yarar	Gruplararası	7,997	5	1,599	2,504	,031*
	Gruplarıçi	137,324	215	,639		
	Toplam	145,321	220			
Ahlaki ve mesleki değerler	Gruplararası	5,257	5	1,051	1,193	,314
	Gruplarıçi	189,561	215	,882		
	Toplam	194,819	220			
Misilleme Kaygısı	Gruplararası	10,719	5	2,144	1,954	,087
	Gruplarıçi	235,887	215	1,097		
	Toplam	246,606	220			

(Levene’s $f_1 = 1,810$, $p > ,05$; Levene’s $f_2 = 1,034$, $p > ,05$; Levene’s $f_3 = 1,332$, $p > ,05$)

** $p < ,01$ * $p < ,05$

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel yarar boyutuna [$F(5-215) = 2,504$, $p < ,05$] ilişkin görüşlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında



olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Katılımcıların görüşlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre Tukey Testi sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir. Tukey testi sonuçlarına göre 6-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri olarak örgütün yararını 1-5 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerden daha fazla gözettikleri görülmektedir. Sonuç olarak meslekteki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin bilgi uçurmada örgüt yararını daha fazla gözettikleri görülmektedir.

Tablo 16. Bilgi Uçurma Nedenlerinin Katılımcıların Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre Tukey Testi Sonuçları

Bilgi Uçurma Nedenleri	(I) Meslekteki hizmet süresi	(J) Meslekteki hizmet süresi	(I-J)Ortalama farkı	Sh	P
Örgütsel Yarar	6-10 yıl	1-5 yıl*	,52844	,16697	,022
		11-15 yıl	,35714	,14610	,146
		16-20 yıl	,27756	,16553	,549
		21-25 yıl	,16964	,19171	,950
		26 yıl ve üzeri	,57937	,41209	,723

**p<.01 *p<.05

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen Bilgi Uçurma Ölçeği ve Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği aracılığıyla elde edilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliğine yönelik yapılan AFA ve DFA analizleri, ölçek maddelerinin kabul edilebilir düzeyde faktör yüküne sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bilgi Uçurma ölçeği iç tutarlılık katsayısı ,76 ve Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği iç tutarlılık katsayısı ,85 olarak saptanmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin olası yanlış uygulamalar karşısında yaşantılarını üst yönetimle ve diğer meslektaşlarıyla paylaşma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Elde edilen bu sonuç alanyazında bilgi uçurmaya kişisel çıkarlara hizmet eden ihbar etme davranışından ayıran özelliklerle örtüşmektedir (Somers ve Casal, 2011). Nitekim bilgi uçuran kişiler öncelikle karşılaştıkları olayı örgüt içinde paylaşmakta, sonuç alamadıkları takdirde bunu örgüt dışına yansıtmaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri incelendiğinde, öncelikli olarak örgütün amaçlarını ve örgüt üyelerinin ciddi boyutlarda zarar görmesini, ahlaki ve mesleki değerlerinin buna izin vermediğini belirtmeleri, bilgi uçurma davranışının etik boyutunu ortaya çıkarmaktadır (Ray, 2006; Gundlach vd. 2003). Dolayısıyla elde edilen sonuçların alanyazını desteklediği ileri sürülebilir. Alanyazında erkek egemen kültürün ve erkek işgören sayısının fazla olduğu örgütlerde kadın işgörenlerin misilleme kaygısı nedeniyle bilgi uçurmaya daha az eğilimli olabilecekleri üzerinde durulmakta, kadın işgörenlerin örgüt yönetiminden misilleme kaygısı nedeniyle çekindikleri belirtilmektedir (Rehg vd. 2008). Ancak Sims ve Keenan (1998)’in araştırma bulguları kadın işgörenlerin daha çok dışsal bilgi uçurmaya tercih ettiklerini göstermektedir. Ayrıca toplumsal sorumluluk duyguları nedeniyle kadınların bilgi uçurmaya erkeklerden daha fazla uyguladıkları vurgulanmaktadır (Rothschild ve Miethe, 1999; Seifert, 2006). Bu araştırma bulguları ise kadın öğretmenlerin dışsal bilgi uçurma, gizli bilgi uçurma ve destekçi bilgi uçurmaya ilişkin ortalamalarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla kadın öğretmenler olası





etik dışı ve kurallara aykırı uygulamalar karşısında bu durumu diğer toplumsal örgütlere bildirme, isimlerini gizleme ve meslektaşlarıyla sorunu paylaşmaya erkeklerden daha fazla yatkındırlar.

Bilgi uçurmanın kültürel değerler açısından incelendiği araştırmalarda, kolektivist değerlere sahip kültürlerde örgüt çıkarlarının kişisel çıkarlardan üstün tutulduğu bu nedenle bilgi uçurma eğiliminin güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Park vd., 2005; Hassink vd., 2007). Bu araştırmada öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri incelendiğinde öncelikli olarak örgütün yararını gözettileri görülmektedir. Araştırma sonucundan yola çıkılarak eğitim örgütlerinde bilgi uçurma ve öğretmenlerin kültürel değerleri arasındaki ilişki yapılacak diğer araştırmalarda ele alınabilir. Dolayısıyla örgüt kültürü ve kültürel değerlerin bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkileri incelenerek, etik dışı uygulamaların engellenmesine yönelik örgütsel kültürün araştırılmasında fayda görülmektedir. Alanyazında cinsiyetin yanı sıra idari konum (Rehg vd. 2008), örgüt içi güç ilişkileri, örgütün bilgi uçurmayı destekleyen kültürünün (Keil vd. 2010) bilgi uçurmayı etkilediğine ilişkin bulgular yer almaktadır. Bu araştırmanın sınırlılıklarından birisi sadece idari görevi olmayan öğretmenleri kapsamasıdır. Yapılacak diğer araştırmalarda, eğitim örgütlerinde bilgi uçurma, bilgi uçuranların ve etik dışı olayları gerçekleştirenlerin idari konumları ve örgüt kültürü açısından incelenebilir.

Kaynakça

- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vijdani red davranışı. Whistleblowing, Mercek Dergisi, 10, 1-13, [Internet- 20.04.2012] <http://www.canaktan.org/yonetim/whistleblowing/aktan-whistle.pdf>
- 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 [Internet- 25.04.2012] <http://aabss.org/journal1999/f18Aksoy.html>
- Altinkurt, Y. ve Karaköse, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24, 269-80.
- Arnold, D. F., and Ponemon, L. A. (1991). Internal auditors' perceptions of whistle-blowing and the influence of moral reasoning: an experiment. Journal of Practice and Theory, 10 (2): 1-15.
- Arslan H., Kuru, M. ve Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 44, 449-472.
- Binikos, E. (2008). Sounds of silence: organizational trust and decisions to blow the whistle. Empirical Research, 34 (3): 48-59.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G, ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- De Maria, W. (2008). Whistleblowers and organisational protestors: crossing imaginary borders. Current Sociology, 56 (6): 865-883.
- Dozier, J., and Miceli, M. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. Academy of Management Review, 10 (4): 823-836.
- Finn D., and Lampe J.C. (1992). A study of whistleblowing among auditors. Professional Ethic: A MultiDisciplinary Journal, 1 (3-4): 137-168.





- Gözütok, F. D. (1999). Öğretmen adaylarının etik davranışları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 32 (1-2): 83-99.
- Gundlach, M., I., Douglas, S. C., and Martinko, M., J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28 (1), 107-123.
- Hassink, H., Vries, M., and Bollen, L. (2007). A content analysis of whistleblowing policies of leading European companies. *Journal of Business Ethics*, 75, 25-44.
- Keenan, J. P. (2007). Comparing chinese and american managers on whistleblowing. *Employee Respons Rights*, 19, 85-94.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., and Sneha, S. (2010). Toward a theory of whistleblowing intentions: a benefit-to-cost differential perspective. *Decision Sciences*, 41 (4): 787-812.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-710.
- Kılıçoğlu, A. ve Gürol, E. (1994). İş Dünyası Sözlüğü. İstanbul: Cem Yayınları.
- LePine and Van Dyne, (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83 (6): 853-868.
- Lewis, D. (2001). Whistleblowing at work: on what principles should legislation be based? *Industrial Law Journal*, 30 (2): 169-193.
- Memişoğlu, A. P. (2005). Sınıf ortamında istenmeyen davranışlara yol açan öğretmen davranışları. *Çağdaş Eğitim*, 323, 32-39.
- Miceli, M. P. and Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personel Psychology*, 38, 525-544.
- Miceli, M. P. and Near, J. P. (1992). *Blowing The Whistle: The Organizational & Legal Implications For Companies And Employees*. New York: Lexington Books.
- Near, J. P. and Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Near, J. and Miceli, M. (1996). Whistle-blowing: myth and reality. *Journal of Management*, 22 (3), 507-526.
- 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.
- 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., Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: a comparison of South Korea, Turkey and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.
- 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.
- Pillay, S. and Dorasamy, N. (2011). Systemic factors moderating effective whistle blowing: An exploratory study into a public service organisation. *African Journal of Business Management*, 5 (22): 9429-9439.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and Organizational Ethics, *Nursing Ethics*, 13(4): 438-445.

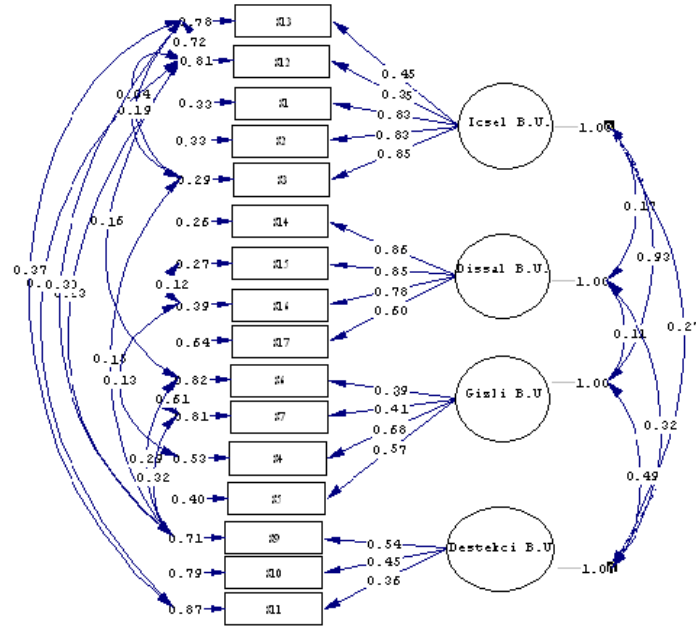




- Rehg, M. T., Micelli, M. P., Near, J. P. and Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: gender differences and power relationships. *Organization Science*, 19 (2): 221–240.
- Rothschild, J. and Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation. *Work and Occupations*, 26, 107–128.
- Schermelleh- Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Psychological Research Online*, 2(8), 23-74.
- Seifert, D. L. (2006). The influence of organizational justice on the perceived likelihood of whistleblowing. Unpublished doctoral dissertation, Washington State University, Pullman.
- Sims, R. L. and Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistle blowing: organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17: 411–421.
- Somers, M. and Casal, J. C. (2011). Type of wrongdoing and whistle-blowing : further evidence that type of wrongdoing affects the whistle-blowing process, *Public Personnel Management*, 40 (2): 151-163.
- Yaman, E., Çetinkaya Mermer, E. ve Mutlugil, S. (2009). İlköğretim okulu öğrencilerinin etik davranışlara ilişkin görüşleri: nitel bir araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7 (17): 93-108.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2009). Öğretmen adaylarının mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 2 (2): 71–88.

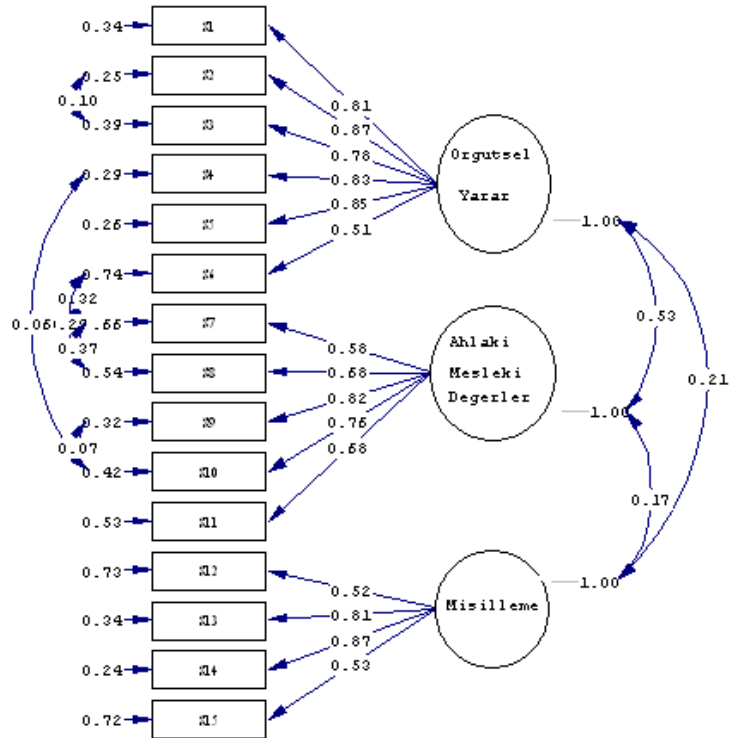


Ekler



Chi-Square=223.32, df=84, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

Şekil 1. Bilgi Uçurma Ölçeği Yol Şeması



Chi-Square=171.62, df=81, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

Şekil 2. Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği Yol Şeması



Whistleblowing: A Response to Unethical and Illegitimate Practices in Educational Organizations

Assist.Prof.Dr. Tuğba KONAKLI
Kocaeli University-Turkey
tkonakli06@gmail.com

Prof. Dr. Cevat CELEP
Kocaeli University-Turkey
celep@kocaeli.edu.tr

Extended Abstract

Purpose: Whistleblowing is defined as the disclosure by organization members of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action. It is an important issue for educational organizations. The purpose of this study was to examine the teachers' view about whistleblowing and causes of their whistleblowing intentions.

Method: This study is designed as a descriptive model in which quantitative research techniques are used. The target population of this study consists of teachers who work in primary and secondary schools in Kocaeli (İzmit). The sample of this research is composed of 221 teachers working in five primary and three secondary schools in İzmit in 2011-2012 academic year. Data is obtained by "Whistleblowing Scale" and "Causes of Whistleblowing Scale". In order to develop, Whistleblowing Scale and Causes of Whistleblowing Scale based on the literature review, a draft scale was formed. Based on the opinions of two experts in the educational sciences some items were deleted after consultation. In order to verify factorial validity of scale, varimax rotation, exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were used. For the reliability of the scales, the Cronbach's alpha coefficients were calculated to examine internal consistency of test scores for each subscale and total scale. The Cronbach's alpha for the Whistleblowing Scale was ,76 and for Causes of Whistleblowing Scale was ,85. Findings provided some evidence for the validity and reliability of the Whistleblowing Scale and Causes of Whistleblowing Scale. Quantitative data were analyzed by descriptive analysis, independent sampling t-test, ANOVA test, and Tukey test.

Findings: According to the results of the analysis, teachers prefer "internal whistleblowing" and "supporter whistleblowing" because they care the goals of the school, students and other teachers working in the school. Also teachers' moral and professional values do not permit to unethical and illegitimate practices in school so they prefer internal whistleblowing. Teachers prefer to share the unethical and illegitimate practices with school management and with their colleagues to prevent these behaviors their school. Internal whistleblowing is emphasized in the literature as the most desirable alternative for whistleblowers because it offers an earlier opportunity to correct the matter, as it may avoid the more damaging consequences of external whistleblowing. According to the findings of the study there is a significant difference





between teachers' view about whistleblowing and causes of whistleblowing in terms of gender, kind of school, and tenure.

Suggestions: This study is expected to contribute to the literature of whistleblowing in educational organizations. According to the findings of this research, future research should consider the role of cultural values of teachers' and organizational culture because in collectivist cultures, employees care the goals and benefits of the organization and other employees. Also future researches need to investigate how employment relations, wrongdoer power and whistleblower power in school endorse whistleblowing and causes of whistleblowing.

Keywords: Whistleblowing, Educational organizations, Unethical practices, University

