

Öğretmen Adaylarının Bilgi Uçurma Eğilimleri*

Whistleblowing Inclinations of Teacher Candidates

Kıvanç BOZKUŞ** 

Received: 19 February 2018

Research Article

Accepted: 24 October 2018

ABSTRACT: This research was conducted to determine the whistleblowing inclinations of prospective teachers about an ethical problem they may encounter in their professional lives and the differences in inclinations based on gender, seniority and program. By employing survey method, the data were collected from 377 education faculty students using the tool developed in the research. According to findings, even if the ethical problem is considered as serious by the prospective teachers, they may not attempt to solve it, that the internal whistleblowing inclinations are significantly higher than the external whistleblowing inclinations, they prefer to solve the ethical problem in person instead of whistleblowing, they prefer traditional whistleblowing ways instead of social media, they do not need to hide their identities when whistleblowing through social media, the whistleblowing inclinations do not differ according to the gender and seniority but according to the program. It has been proposed to investigate the causes of the results, to include information on whistleblowing in teacher education, and to make legal arrangements to prevent the negative consequences of whistleblowing.

Keywords: whistleblowing, education, ethics, inclination, teacher candidate

ÖZ: Bu araştırma, öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik soruna ilişkin bilgi uçurma eğilimleri ile cinsiyet, sınıf düzeyi ve programa göre eğilimlerdeki farklılıkları belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Veriler tarama yöntemiyle 377 eğitim fakültesi öğrencisinden araştırma kapsamında geliştirilen araç kullanılarak toplanmıştır. Bulgulara göre öğretmen adaylarının etik sorunu ciddiye alsalar dahi onu çözmek için girişimde bulunmayabilecekleri, içsel bilgi uçurma eğilimlerinin dışsal bilgi uçurma eğilimlerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu, bilgi uçurmak yerine etik sorunu bizzat çözmeyi daha çok tercih ettikleri, az bir kısmının etik sorunların altında yatan haklı nedenlerin olabileceğini varsaydıkları, geleneksel bilgi uçurma yollarını sosyal medya aracılığıyla bilgi uçurmadan daha çok tercih ettikleri, sosyal medya aracılığıyla bilgi uçurmada kimliklerini gizleme ihtiyacı duymadıkları, bilgi uçurma eğilimlerinin cinsiyet ve sınıf düzeyine göre farklılık göstermezken programa göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Varılan sonuçların nedenlerinin araştırılması, öğretmen eğitiminde bilgi uçurmaya ilişkin konulara yer verilmesi ve bilgi uçurmanın olumsuz sonuçlarının engellenmesi için yasal düzenlemelerin yapılması önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: bilgi uçurma, eğitim, etik, eğilim, öğretmen adayı

* This study was presented at the 12th International Congress of Educational Administration.

** Dr., Artvin Çoruh University, Artvin, Turkey, kbozkus@artvin.edu.tr

Citation Information

Bozkuş, K. (2018). Öğretmen adaylarının bilgi uçurma eğilimleri. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]*, 12(1), 97-115.

Giriş

Bu bölümde bilgi uçurma kavramına ilişkin alan yazın taraması, kuramsal çerçeveler, ilgili araştırmalar sunulmuş ve araştırmacının problemi açıklanmıştır. Bu bölümü yöntem, bulgular, sonuç, tartışma ve öneriler takip etmektedir.

Bilgi Uçurma

Çalışanların örgütte meydana gelen etik ihlallerini düzeltebileceğini düşündükleri kişi veya kurumlara bildirmelerine bilgi uçurma denmektedir (Near & Miceli, 1985). İlk defa yabancı alan yazında tanımlanan bilgi uçurma kavramı, polis suçu işleyenleri uyarmak için ısıklık çalmasına benzetilerek “ısıklık çalma” (whistleblowing) olarak adlandırılmıştır (Martin, 2017). Ayrıca “etik olmayan davranışı ifşa etme” (reporting unethical behavior/misconduct/wrongdoing) olarak da adlandırılanlar bulunmaktadır (King & Hermodson, 2000; Trevino & Victor, 1992). Bu kavram Türkçe alan yazında “ispiyonculuk, jurnalcılık, ajanlık, gammazlama, müzevirlik” kelimeleriyle kullanılabilmektedir (Baltacı, 2017: s. 59). Bir örgütte ortaya çıkan yanlışlıkların bildirilmesinde olağan yolların dışına çıkılması şeklinde yorumlanmaktadır (Harrison, 2005). Olağan dışı yolların dışına çıkan kişiler genellikle olumsuz durumlarla karşılaşmaktadırlar (Peters, Luck, Hutchinson, Wilkes, Andrew, & Jackson, 2011). Bilgi uçuran olarak adlandırılabilen bu kişiler, sorunlu kişi (Peters ve diğerleri, 2011) veya hain (Jubb, 1999) olarak ilan edilebilir ve işten çıkartılabilir (Aydın, 2003). Bu olumsuz durumlar karşısında bilgi uçuran, psikolojik rahatsızlıklar yaşayabilir (Lennane, 1993; McDonald & Ahern, 2002). Bilgi uçurmanın karşılaşılabileceği zararlara rağmen bilgi uçurma eyleminde bulunmasının nedeni, örgütte karşılaşılan olumsuz olayın örgüt içinde ve dışındaki kişilere ve diğer örgütlere zarar vermesini engellemektir (Taylor & Curtis, 2010). Bu nedenle zarara uğranılacağına bilinmesine rağmen kişinin özveride bulunması söz konusu olduğundan bilgi uçurma toplum lehine (prososyal) bir davranış olarak kabul edilebilir (Atkinson, 1996; Toker-Gökçe, 2013; Toker-Gökçe & Oğuz, 2015). Bilgi uçurma, örgütlerin etkililiğini artırmak için göze alınan önemli bir davranış olarak görülmektedir (Toker-Gökçe, 2014).

Bilgi uçurma türleri içsel, dışsal, resmi, gayri resmi, açık ve gizli olarak sınıflandırılmaktadır. Bilgi uçuran kişinin karşılaştığı sorunu örgüt içindeki diğer kişilere aktarmasına içsel, örgüt dışındaki kişilere aktarmasına dışsal bilgi uçurma denmektedir (Barnett, 1992). Bilgi uçurma davranışı dilekçe ile şikâyet gibi idari işlem gerektirecek bir şekilde yerine getirildiğinde resmi, sözel olarak ifade edildiği durumlarda gayri resmi bilgi uçurma söz konusu olmaktadır (Park, Blenkinsopp, Öktem, & Ömürgönülşen, 2008). Bilgi uçuran kimliğini saklamıyorsa açık, saklıyorsa gizli bilgi uçurma yapılmaktadır (Park ve diğerleri, 2008).

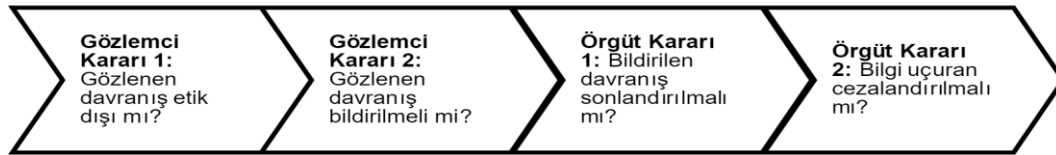
Eğitim durumu, cinsiyet ve yaş gibi demografik değişkenler (Celep & Konaklı, 2012; Vinten, 1999) ile kişilerin gelişmiş iç kontrol odağına sahip olmaları (Chiu, 2003) gibi bireysel nedenler bilgi uçurma davranışını etkileyebilmektedir. Örgütün etik sorundan kurtarılmak istenmesi (Tran, 2011) ve örgütteki iletişim sorunları ile kişilerarasında yaşanan çatışmalar (Dorasamy, 2012) bilgi uçurma davranışını etkileyen örgütsel etkenlerdir. Toplulukçuluğun yerine bireyselliğin öne çıkarılması bilgi uçurma davranışını destekleyen toplumsal bir özelliktir (Brody, Coulter, & Mihalek, 1998).

Ayrıca bireyselliğin baskılandığı toplumlarda gizli bilgi uçurma davranışı daha fazla ortaya çıkmaktadır (Park ve diğerleri, 2008).

Kuramsal Çerçevesel

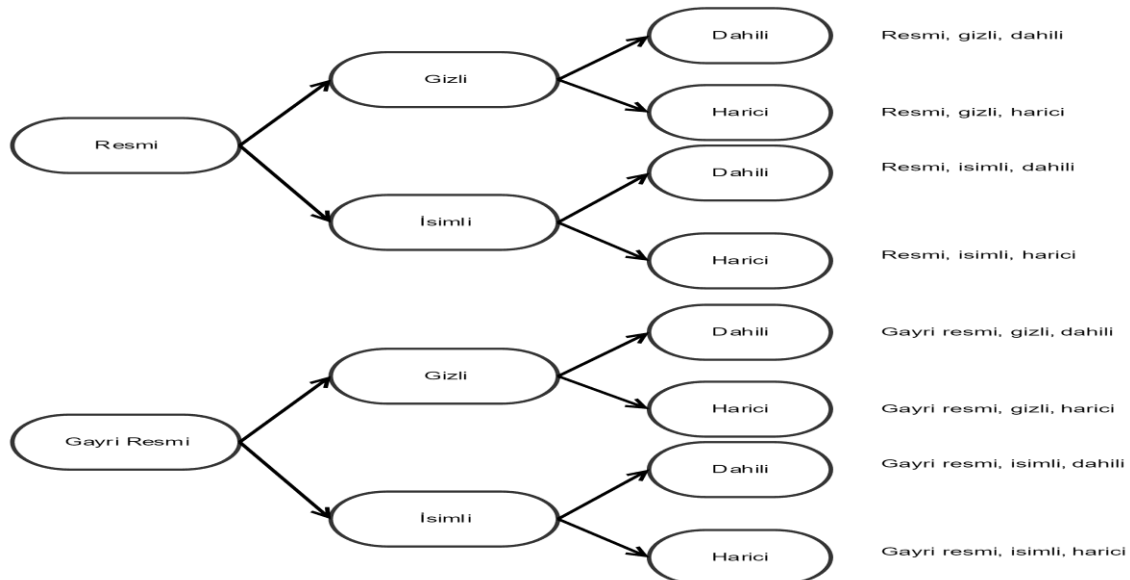
Bilgi uçurma davranışının nasıl ortaya çıktığını tanımlayan kuramsal çerçeveler geliştirilmiştir. Bunların ilki Near ve Miceli (1985) tarafından geliştirilen bilgi uçurma süreci adımlarıdır. Bilgi uçurma sürecinde dört aşama olduğu ileri sürülmüştür (Şekil 1). İlk adımda etik yanlışlığa tanık olan gözlemcinin bir karar vermesi beklenmektedir. Bu karar gözlenen davranışın gerçekten etik dışı olup olmamasıyla ilgilidir. İkinci adımda gözlemci ilk adımın sonucuna tekrar bir karara varmalıdır. Eğer gözlenen davranış ilk adımda etik dışı kabul edilmişse bu davranışın bildirilip bildirilmeyeceğine bu adımda karar verilir. Üçüncü adımda ise örgütün bir karara varması gerekmektedir. Eğer gözlemci ikinci adımda etik dışı davranışı bildirmişse örgütün davranışı sonlandırıp sonlandırmayacağına ilişkin bir karara varması beklenmektedir. Son adımda ise örgüt bilgi uçuran kişiye ceza verilip verilmemesi gerektiği yönünde karar vermektedir.

Şekil 1. Bilgi Uçurma Süreci Adımları (Near & Miceli, 1985: s. 5)



Park ve diğerleri (2008) bilgi uçurmanın resmi-gayri resmi, gizli-ismimli, dâhili-harici olmasına göre bir tipoloji geliştirmişlerdir (Şekil 2). Bilgi uçurma önce resmi veya gayri resmi olmasına göre ikiye ayrılmaktadır. Bilgi uçuran resmi olan veya olmayan bir bilgi uçurma yolu seçtikten sonra ismini gizleyip gizlemeyeceğine karar verir. En sonunda ise bilgi uçurmanın örgüt içerisinde dâhili mi yoksa örgüt dışında harici yollardan mı yapılacağına karar verilir. Bu şekilde bir karar verme stratejisi izlendiğinde sekiz farklı yolla bilgi uçurulabileceği öne sürülmektedir.

Şekil 2. Bilgi Uçurma Tipolojisi (Park ve diğerleri., 2008, s. 930)



Aktan (2015, ss. 23-25) tarafından geliştirilen 5N1K bilgi uçurma analizi de kayda değerdir. Bu analizde bilgi uçurmanın ne olduğu, neden, nasıl, nereye, ne zaman yapıldığı ve bilgi uçurmanın kim olduğu özetlenmektedir (Tablo 1). Bilgi uçurmanın kişisel, örgütsel ve durumsal nedenlerinin olduğu savunulmuştur. Park ve diğerlerinin tipolojisine benzer şekilde bilgi uçurmanın gizli veya isimli bir şekilde, içsel veya dışsal yollarla yapılabileceği öne sürülmüştür. Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin olduğu örgütlerde bilgi uçurmanın derhal gerçekleştiği fakat tam tersi söz konusu olan örgütlerde bilgi uçurma kararında durumsal davranıldığı iddia edilmektedir. Bilgi uçurmanın örgüt içerisinde eski ve mevcut çalışanların, örgüt dışarısında ise örgüt içi etkinliklere ilişkin bilgi sahibi olan kişiler olabileceği vurgulanmaktadır.

Tablo 1

5N1K Bilgi Uçurma Analizi

Ne? Bilgi uçurma nedir?	Bilgi uçurma, bir organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözmeye güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesidir.
Niçin? Neden? Bilgi uçurma niçin yapılır?	<i>Kişisel nedenler:</i> Kişinin etik ve erdeme yüksek bağlılığı, ödüllendirme beklentisi vs., erdem ahlakı. <i>Örgütsel nedenler:</i> güçlü kurum kültürü, yüksek derecede kuruma bağlılık, kurumsal vatandaşlık davranışının gelişmiş olması vs. <i>Durumsal nedenler:</i> Sadece belirli durumlarda ortaya çıkarılan yanlış davranış ve eylemler bu gruba dahil edilebilir. Bunların bir kısmı kişisel nedenlerden kaynaklanır. Örneğin, kişilerarası çatışmalar, kıskançlık, çekememezlik vs.
Nasıl? Bilgi uçurma nasıl ve hangi yöntemlerle yapılır?	<i>Aleni bilgi uçurma:</i> yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin yazılı veya sözlü iletimi. <i>Zimni bilgi uçurma:</i> Kimliği gizleyerek yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin bildirilmesi. Bilgi uçuran, ismini saklayarak olayı açığa çıkarabilir (anonim). Bilgi uçuran, organizasyon üst yönetimine ismini bildirmekten çekinmez, fakat organizasyon üst yönetimi ve/veya ilgili dış organizasyonlar bilgi uçurmanın ismini gizli tutar (gizli). <i>Araçlar:</i> Mektup, telefon, faks, e-mail vs.
Nereye? Bilgi uçuran, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri nereye/kime bildirir?	<i>İçsel bilgi uçurma:</i> Yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemler organizasyon üst yönetimine sözlü ve /veya yazılı rapor edilebilir. <i>Dışsal bilgi uçurma:</i> Yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemler organizasyon dışında sorunu ortaya çıkaracak ve/veya çözecek kişi ve kuruluşlara (polis, yargı makamları, medya ve saire.) ifşa edilebilir.
Ne Zaman? Bilgi uçuran, yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri ne zaman bildirir?	Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin yerleşmiş olduğu organizasyonlarda açığa çıkarma ve ifşa için bir zaman söz konusu değildir; olay ortaya çıktığında bilgi uçuranlar harekete geçer. Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin mevcut olmadığı organizasyonlarda durumsal nedenlerin varlığına bağlı olarak açığa çıkarma ve ifşa eylemi gerçekleşir.
Kim? Organizasyonda yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişiler (bilgi uçuran) kimlerdir?	Organizasyonlarda yasa-dışı ve/veya etik dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişilere “bilgi uçuran” adı verilir. Bu kişiler doğrudan denetim ve kontrol yetkisine sahip olamayan “gönüllü denetçiler” olarak adlandırılabilir. Bilgi uçuranlar üç gruba ayrılır: -Enformasyon sahibi organizasyon eski çalışanları, -Enformasyon sahibi istihdam edilen çalışanlar, -Organizasyon dışında olmakla beraber organizasyon içi enformasyona sahip olan paydaşlar.

İlgili Araştırmalar

Celep ve Konaklı (2012) ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 349 öğretmenden topladıkları verilere göre okulun amaçlarını ve üyelerinin yararını gözetmek adına bilgi uçurmaya başvurulduğunu, kadın öğretmenlerin bilgi uçurma eğilimlerinin erkek öğretmenlerden daha fazla olduğunu belirlemişlerdir. Toker-Gökçe (2014) ve Ertürk (2016) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre bilgi uçurmaya daha meyilli olduklarını belirlemişlerdir. Toker-Gökçe ve Oğuz (2015), 289 öğretmen adayıyla yaptıkları araştırmanın sonucunda adayların cinsel taciz, rüşvet ve hırsızlık olaylarında kimliğini açıklayarak ve dışa resmi kanallarla bilgi uçurabileceklerini, kültürel değerlerle bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemişler, konunun öğretmen adaylarıyla da çalışılması gerektiğini savunmuşlardır. Özaslan ve Ünal (2016), 6 öğretmen, 6 okul yöneticisi ve 6 eğitim denetçisinden oluşan üç odak görüşme grubundan elde ettikleri verilere göre okullarda bilgi uçurmanın teşvik edilmesi için mevzuatta bilgi uçurmayı kolaylaştıran ve bilgi uçuranları koruyan düzenlemelerin yapılması, basına demeç verme yasağının kaldırılması ve öğretmen yetiştirmede bilgi uçurmaya ilişkin bilgilerin verilmesi gerektiğini belirlemişlerdir. Güvercin (2016), 46 okul yöneticisi ve 256 öğretmenden elde ettiği verilere göre eğitimcilerin bilgi uçurmaya en çok örgütün yararı, ahlaki ve mesleki değerler için başvurduklarını belirlemiştir. Baltacı ve Balcı (2017), yirmi öğretmen, 12 yönetici ve 7 müfettiş ile görüştiklerinde bireysel bilgi uçurma nedenleri arasında koruma ve çıkar sağlama düşüncelerinin, örgütsel nedenler arasında iş ahlakı ve terfi beklentisi gibi durumların, toplumsal nedenler arasında toplumsal yarar, toplumsal adalet ve dini inanışlar gibi unsurların bulunduğunu bazı katılımcılar ise misilleme kaygıları nedeniyle bilgi uçurmaya başvurmadıklarını belirlemişlerdir. Nartgün ve Kaya (2017), ilköğretim ve ortaokullarda çalışan 366 öğretmenin içsel bilgi uçurmaya dışsal bilgi uçurmadan daha fazla başvurduklarını, örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle bilgi uçurmaya başvurulduğunu ve kadın öğretmenlerin bilgi uçurma eğiliminin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Problem Durumu ve Amaç

Eğitim örgütleri toplum yararı için genellikle uzun vadeli olan çıktıların şekillendirildiği hizmetlere dayalı kurumlardır. Bu hizmetlerde ortaya çıkabilecek etik dışı olayların topluma zarar vermesi beklenebilir. Etik ihlallerinin topluma zarar vermemesi için yetkililere bildirilmesi olarak tanımlanan bilgi uçurma, eğitim örgütlerinde sıkça karşılaşılan bir davranıştır (Baltacı, 2017; Toker-Gökçe, 2014). Bu davranışın çoğunlukla öğretmenler tarafından yerine getirildiği ele alınırsa öğretmenlerin yetiştirilmeleri sırasında bilgi uçurmaya ilişkin farkındalık edinmeleri gerekli görülebilir. Bu yüzden yurtdışında öğretmenlerin bilgi uçurmalarına ilişkin farkındalığın sağlandığı ve yasal düzenlemelerin yapıldığı bilinirken Türkiye’de konunun yeterince bilinmediği ve yasal önlemlerin alınmadığı belirtilmektedir (Toker-Gökçe, 2014). Öğretmen adaylarının bilgi uçurma eğilimlerinin belirlenmesi, öğretmen eğitiminde bilgi uçurma konusuna yer verilmesinin önemini ortaya koyabilir. Fakat Türkiye’de öğretmen adaylarının bilgi uçurma eğilimlerini araştıran sadece tek bir araştırmaya (Toker-Gökçe & Oğuz, 2015) ulaşılabilmektedir. Ayrıca Türkiye’de eğitimde bilgi uçurmaya ilişkin eğilimler örnek olaylardan yararlanılarak araştırılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında

karşılaşabilecekleri bir etik sorunu ciddiye alma ve çözmek için girişimde bulunma eğilimlerini, içsel ve dışsal bilgi uçurmaya ilişkin eğilimlerini örnek olay üzerinden belirlemektir. Ulaşılan sonuçların eğitimcilerin bilgi uçurmaya ilişkin farkındalıklarını artırmak amacıyla verilecek eğitimlerin içeriklerinin belirlenmesine katkı sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca alanyazında bilgi uçurma eğiliminin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin farklı sonuçlar yer aldığından bilgi uçurmanın cinsiyete göre farklılığını araştırmak da gerekli görülmüştür. Nitekim Toker-Gökçe (2014) ve Ertürk (2016) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre bilgi uçurmaya daha meyilli olduklarını belirlemişken diğer araştırmalarda (Celep & Konaklı, 2012; Nartgün & Kaya, 2017) ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre bilgi uçurmaya daha meyilli oldukları belirlenmiştir. Eğitimde bilgi uçurmaya ilişkin eğilimlerin örnek olaylardan yararlanılarak ortaya çıkarılabileceğini göstermesi açısından da bu araştırmanın yapılması önemli ve gerekli görülmüştür.

Araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik sorunu ciddiye alma, etik sorunun altında yatan haklı nedenlerin olabileceğini varsayma eğilimleri ve etik soruna neden olanların cezalandırılmaları gerektiğine ilişkin inançları nedir?
2. Öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik sorunu çözmek için girişimde bulunma, görmezden gelme ve etik sorunun olumsuz sonuçlarından sadece kendini koruma eğilimleri nedir?
3. Öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik sorunu içsel ve dışsal bilgi uçurmayla bildirme eğilimleri nedir?
4. Öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik sorunu içsel ve dışsal bilgi uçurmayla bildirme eğilimleri arasındaki ilişki nedir?
5. Öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik sorunu ciddiye alma ve çözmek için girişimde bulunma eğilimleri arasındaki ilişki nedir?
6. Öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik sorunu içsel ve dışsal bilgi uçurmayla bildirme eğilimleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
7. Öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik sorunu ciddiye alma ve çözmek için girişimde bulunma eğilimleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
8. Öğretmen adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri bir etik soruna ve bilgi uçurmaya ilişkin eğilimleri cinsiyet, sınıf düzeyi ve programa göre farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmanın deseni, deneysel olmayan nicel araştırma desenidir (Creswell, 2014, s. 12). Araştırmada geniş bir kitleden verilerin toplanmasına ve bulguların genellenebilmesine olanak veren tarama yöntemi kullanılmıştır (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2012). Araştırmanın evrenini 2015-2016 akademik yılında öğrenim gören 926 Artvin Çoruh Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencisi oluşturmaktadır. Evrenin tümüne

ulaşıldığı için örneklem alma yoluna başvurulmamıştır. Katılımda gönüllülük esaslı gözetilmiş ve 377 öğrenci araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırmaya katılma oranı %40.71 olarak hesaplanmıştır. Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Faktör	Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	121	32
	Kadın	256	68
Program	Sınıf Öğretmenliği	151	40
	Türkçe Öğretmenliği	90	24
	Matematik Öğretmenliği	39	10
	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	29	8
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	46	12
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Ö.	22	6
Sınıf	1. Sınıf	163	43
	2. Sınıf	74	20
	3. Sınıf	44	12
	4. Sınıf	96	25

Katılımcılardan 121 kişi (%32) erkek, 256 kişi (%68) kadındır. Katılımcılardan 151 kişi (%40) sınıf öğretmenliği, 90 kişi (%24) Türkçe öğretmenliği, 39 kişi (%10) matematik öğretmenliği, 29 kişi (%8) sosyal bilgiler öğretmenliği, 46 kişi (%12) fen bilgisi öğretmenliği ve 22 kişi (%6) din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği programında okumaktadır. Öğrencilerden 163 kişi (%43) 1. sınıf, 74 kişi (%20) 2. sınıf, 44 kişi (%12) 3. sınıf ve 96 kişi (%25) 4. sınıf öğrencisidir.

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından alan yazına, giriş başlığında belirtilen kuramsal çerçevelere ve uzman görüşlerine bağlı kalınarak hazırlanan bir form kullanılmıştır. Formda bir ortaokulda meydana gelebilecek etik sorunun anlatıldığı tek paragraflık kısa örnek olay ve bu olayla karşılaşılması halinde öğretmen adaylarının takınacağı davranışlara yönelik eğilimleri ölçen Likert tipinde derecelendirilmiş 8 madde bulunmaktadır (EK). Etik konuların araştırıldığı çalışmalarda örnek olaylardan yararlanılabilmektedir (Chen & Lai, 2014; Erkmen, Özsözgün-Çalışkan, & Esen, 2014; Kartal, 2008; Mansbach & Bachner, 2009; Sarpkaya, 2002, 2006; Şahin, Atasoy, & Somyürek, 2010; Zhang, Chiu, & Wei, 2009). İkinci, beşinci ve altıncı maddeler ters kodlanması gereken maddelerdir. Veri toplama aracının ilk taslağı elli kişilik bir öğrenci grubuna uygulanmış ve madde-toplam korelasyonu düşük olan ($r < 0.30$, $p < 0.05$) bir madde saptanmamıştır. Ayrıca öğrencilere bu aşamada veri toplama aracında anlayamadıkları bir ifade olup olmadığı da sorulmuş ve dönütlere göre düzeltilmesi gerekli bulunan bir ifade bulunmamaktadır. Veri toplama aracının yapı geçerliğini sağlamak için en çok olabilirlik hesaplamasıyla açılımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Eigen değeri birden büyük olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0.41 ile 0.65 arasındadır. Tek boyutlu yapının Cronbach alfa güvenirlik katsayısı

ise $\alpha=0.73$ olarak hesaplanmıştır. Tek boyutlu yapı sağlam (robust) en çok olabilirlik hesaplamasına dayalı doğrulayıcı faktör analiziyle doğrulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen uyum değerleri Hooper, Coughlan ve Mullen'in (2008) belirttiği aralıklarda olduğundan yapı veriyle uyumlu bulunmuştur ($X^2/df=3.63$, $p<0.001$, $GFI=0.94$, $RMSEA=0.08$, $SRMR=0.06$).

Bulgular

Öğretmen adaylarının etik sorunları ciddiye alma düzeylerini belirlemek için madde ortalamaları irdelendiğinde adayların, örnek olayda rol oynayan okul müdürünün davranışını kesinlikle katılıyorum düzeyinde ve en yüksek ortalamayla ($\bar{X}=4.62$, $SS=0.96$) ciddiye aldıkları söylenebilir (Tablo 3).

Tablo 3

Maddelerin Ortalama, Standart Sapma ve Cinsiyete İlişkin T Değerleri

No	Madde	X	SS	Erkek	Kadın	T
1	Müdürün bu davranışı ciddi bir sorundur	4.62	0.96	4.56	4.65	-0.86
2	Müdürü bu davranışa yönelten haklı gerekçeler olabilir	2.00	1.15	1.92	2.02	-0.76
3	Müdür bu davranışının bedelini ödemelidir	3.93	1.15	3.90	3.97	-0.52
4	Yazı hakkında öğretmenleri bilgilendirmesi için müdürü ikna etmeye çalışırım	4.07	1.15	3.92	4.13	-1.46
5	Bu konuyu görmezden gelir ve kimseye bir şey söylemem	1.68	1.14	1.74	1.64	0.80
6	Kimseye bir şey anlatmadan seminerlere yalnız katılırım	1.60	1.06	1.74	1.54	1.55
7	Müdürün bu davranışını okuldaki öğretmen arkadaşlarıma anlatırım	3.57	1.18	3.56	3.59	-0.22
8	Müdürün bu davranışını milli eğitim müdürlüğüne şikâyet ederim	3.45	1.17	3.34	3.48	-0.99

Adayların etik sorunun altında yatan haklı nedenlerin olabileceğini varsayma eğilimlerinin katılmıyorum düzeyinde ($\bar{X}=2.00$, $SS=1.15$), etik soruna neden olanların cezalandırılmaları gerektiğine olan inançlarının ise katılıyorum düzeyinde ($\bar{X}=3.93$, $SS=1.15$) olduğu belirtilebilir. Adayların etik sorunu çözmek için girişimde bulunma eğilimlerinin katılıyorum düzeyinde ($\bar{X}=4.07$, $SS=1.15$), etik sorunu görmezden gelme eğilimlerinin kesinlikle katılmıyorum düzeyinde ($\bar{X}=1.68$, $SS=1.14$), etik sorunun olumsuz sonuçlarından sadece kendini koruma eğilimlerinin kesinlikle katılmıyorum düzeyinde ($\bar{X}=1.60$, $SS=1.06$), içsel bilgi uçurmaya başvurma eğilimlerinin katılıyorum düzeyinde ($\bar{X}=3.57$, $SS=1.18$) ve dışsal bilgi uçurmaya başvurma eğilimlerinin katılıyorum düzeyinde ($\bar{X}=3.45$, $SS=1.17$) olduğu iddia edilebilir.

Maddeler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde genel olarak istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere rastlanmıştır (Tablo 4). En yüksek ilişkiye 7. ve 8. maddeler arasında rastlanmıştır. Buna göre içsel ve dışsal bilgi uçurmaya başvurma eğilimleri arasında zayıf bir ilişkinin ($r=0.45$, $p<0.001$) olduğu söylenebilir. Etik sorunu ciddiye alma ve

sorunu çözmek için girişimde bulunma eğilimleri arasında da zayıf bir ilişkinin ($r=0.34$, $p<0.001$) olduğu iddia edilebilir.

Tablo 4

Maddeler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7
2	-.34**						
3	.27**	-.24**					
4	.34**	-.21**	.12*				
5	-.38**	.35**	-.23**	-.38**			
6	-.37**	.28**	-.12*	-.19**	.33**		
7	.23**	-.25**	.20**	.08	-.26**	-.18**	
8	.22**	-.21**	.32**	.06	-.28**	-.22**	.45**

* $p<0.05$, ** $p<0.001$

Maddelerin ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla yapılan bağımlı gruplar t testi bulguları Tablo 5’de belirtilmiştir.

Tablo 5

Maddeler Arasındaki T Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7
2	29.02**						
3	10.24**	-20.50**					
4	8.80**	-22.10**	-1.83				
5	32.17**	4.81**	24.41**	24.02**			
6	34.93**	5.71**	27.01**	27.67**	1.15		
7	15.10**	-16.45**	4.62**	5.96**	-19.49**	-22.08**	
8	16.94**	-15.36**	6.83**	7.40**	-18.39**	-20.35**	2.01*

Bulgulara göre adayların içsel bilgi uçurma eğilimlerinin dışsal bilgi uçurma eğilimlerinden anlamlı derecede daha yüksek ($t(375)=2.01$, $p<0.05$) olduğu söylenebilir. Etik sorunu ciddiye alma düzeylerinin sorunu çözmek için girişimde bulunma eğilimlerinden anlamlı derecede daha yüksek ($t(375)=8.80$, $p<0.001$) olduğu da belirtilebilir.

Bağımsız gruplar t testi analizi bulgusunda cinsiyete ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (Tablo 3). Dolayısıyla cinsiyetin öğretmen adaylarının etik sorunlarla başa çıkma ve bilgi uçurma eğilimlerini etkilemediği söylenebilir.

Madde ortalamalarının sınıf düzeylerine göre farklılıklarını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi bulguları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6

Maddelere İlişkin Sınıflara Dayalı Farklılıklar

Madde	Sınıf	n	\bar{X}	SS	F	p
1. Müdürün bu davranışı ciddi bir sorundur	1	163	4.62	0.98	.75	.52
	2	74	4.61	0.96		
	3	44	4.80	0.67		
	4	96	4.53	1.03		
2. Müdürü bu davranışa yönelten haklı gerekçeler olabilir	1	163	2.03	1.21	.78	.50
	2	74	2.11	1.25		
	3	44	2.05	1.17		
	4	96	1.85	0.97		
3. Müdür bu davranışının bedelini ödemelidir	1	163	3.94	1.17	.48	.69
	2	74	3.93	1.14		
	3	44	4.09	1.09		
	4	96	3.84	1.16		
4. Yazı hakkında öğretmenleri bilgilendirmesi için müdürü ikna etmeye çalışırım	1	163	4.07	1.22	.51	.67
	2	74	4.12	1.08		
	3	44	4.21	1.05		
	4	96	3.97	1.13		
5. Bu konuyu görmezden gelir ve kimseye bir şey söylemem	1	163	1.62	1.14	.35	.79
	2	74	1.73	1.13		
	3	44	1.67	1.18		
	4	96	1.76	1.16		
6. Kimseye bir şey anlatmadan seminerlere yalnız katılırım	1	163	1.61	1.10	.91	.43
	2	74	1.74	1.16		
	3	44	1.41	0.81		
	4	96	1.57	0.98		
7. Müdürün bu davranışını okuldaki öğretmen arkadaşlarıma anlatırım	1	163	3.51	1.20	.94	.42
	2	74	3.59	1.17		
	3	44	3.84	1.17		
	4	96	3.51	1.17		
8. Müdürün bu davranışını milli eğitim müdürlüğüne şikâyet ederim	1	163	3.42	1.21	.50	.68
	2	74	3.59	1.08		
	3	44	3.43	1.33		
	4	96	3.39	1.10		

Bulgulara göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Dolayısıyla sınıf düzeyinin öğretmen adaylarının etik sorunlarla başa çıkma ve bilgi uçurma eğilimlerini etkilemediği söylenebilir.

Madde ortalamalarının programlara göre farklılıklarını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis varyans analizi bulguları Tablo 7’de sunulmuştur. Gruplarda yer alan bireylerin azlığı nedeniyle normal dağılım sağlanamayabileceğinden bu analiz tekniği seçilmiştir (Shapiro & Wilk, 1965).

Tablo 7

Maddelere İlişkin Programlara Dayalı Farklılıklar

Madde	Program	n	SO	Sd	χ^2	p
1. Müdürün bu davranışı ciddi bir sorundur	Türkçe Ö.	90	198.46	5	5.79	.32
	Fen Ö.	46	183.82			
	Din K.Ö.	22	157.82			
	Sınıf Ö.	151	186.88			
	Sosyal B.Ö.	29	194.52			
	Matematik	39	194.97			
2. Müdürü bu davranışa yönelten haklı gerekçeler olabilir	Türkçe Ö.	90	182.13	5	12.72	.02*
	Fen Ö.	46	183.48			
	Din K.Ö.	22	202.57			
	Sınıf Ö.	151	182.21			
	Sosyal B.Ö.	29	163.57			
	Matematik	39	238.96			
3. Müdür bu davranışının bedelini ödemelidir	Türkçe Ö.	90	198.38	5	5.53	.35
	Fen Ö.	46	175.17			
	Din K.Ö.	22	184.86			
	Sınıf Ö.	151	184.23			
	Sosyal B.Ö.	29	216.88			
	Matematik	39	168.36			
4. Yazı hakkında öğretmenleri bilgilendirmesi için müdürü ikna etmeye çalışırım	Türkçe Ö.	90	210.81	5	8.10	.15
	Fen Ö.	46	183.83			
	Din K.Ö.	22	167.82			
	Sınıf Ö.	151	179.46			
	Sosyal B.Ö.	29	185.33			
	Matematik	39	167.50			
5. Bu konuyu görmezden gelir ve kimseye bir şey söylemem	Türkçe Ö.	90	191.80	5	1.71	.88
	Fen Ö.	46	195.25			
	Din K.Ö.	22	197.93			
	Sınıf Ö.	151	185.59			
	Sosyal B.Ö.	29	174.93			
	Matematik	39	179.60			
6. Kimseye bir şey anlatmadan seminerlere yalnız katılıyorum	Türkçe Ö.	90	181.74	5	3.34	.64
	Fen Ö.	46	195.84			
	Din K.Ö.	22	164.40			

	Sınıf Ö.	151	190.66			
	Sosyal B.Ö.	29	171.93			
	Matematik.	39	193.31			
	Türkçe Ö.	90	201.10			
	Fen Ö.	46	198.30			
7. Müdürün bu davranışını okuldaki öğretmen arkadaşlarıma anlatırım	Din K.Ö.	22	159.18	5	6.25	.28
	Sınıf Ö.	151	187.92			
	Sosyal B.Ö.	29	191.17			
	Matematik	39	160.15			
	Türkçe Ö.	90	187.85			
	Fen Ö.	46	196.32			
8. Müdürün bu davranışını milli eğitim müdürlüğüne şikâyet ederim	Din K.Ö.	22	155.02	5	3.43	.63
	Sınıf Ö.	151	193.72			
	Sosyal B.Ö.	29	192.91			
	Matematik	39	176.29			

* $p < 0.05$

Bulgulara göre sadece 2. maddede anlamlı farklılığa ($\chi^2=12.72$, $p < 0.05$) rastlanmıştır. Farklılığın kaynağını belirlemek için ikili karşılaştırmalı Mann-Whitney U testi yapıldığında matematik öğretmenliği programında bulunan adayların diğer programlardaki adaylara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında toplanan veriler, öğretmen adaylarının öz-bildirimlerine dayalı olduğu için elde edilen bulgular onların gerçek bir etik sorunla karşılaşmaları halinde gösterecekleri davranışları yansıtmayabilir. Bulgulardan sadece öğretmen adaylarının bilgi uçurma eğilimleri hakkında bir fikir edinilebilmektedir. Eğilimlerle davranışlar arasındaki uyumsuzluk alan yazında eleştirilmektedir (Ajzen, 1988). Bu nedenle öğretmen adaylarının bu araştırmadaki eğilimlerinin onların mesleki hayatlarında her zaman ve aynı ölçüde davranışa dönüşeceğini söylemek doğru olmayabilir.

Öğretmen adayları karşılaştıkları etik sorunu ciddiye almışlar, görmezden gelmemişler ve önemli bir kısmı sorunu çözmek için girişimde bulunma yönünde bir duruş sergilemişlerdir. Fakat adayların etik sorunu ciddiye almaları ile sorunu çözmek için girişimde bulunma eğilimleri arasında zayıf bir ilişkinin olması ve etik sorunu ciddiye alma düzeylerinin sorunu çözmek için girişimde bulunma eğilimlerinden anlamlı derecede daha yüksek olması düşündürücüdür. Çünkü bu sonuçlar öğretmen adaylarının etik sorunu ciddiye alsalar dahi onu çözmek için girişimde bulunmayabileceklerini işaret ediyor olabilir. Bilgi uçurmanın olası olumsuz sonuçları bu durumda rol oynamış olabilir. Nitekim daha önceki araştırmalarda kişilerin sosyal dışlanma ve misilleme korkusu nedeniyle bilgi uçurmadıkları saptanmıştır (Akıllı, Çam, Kılınç, & Kızılböğâ, 2013; Toker-Gökçe, 2014). Eğitimcilerin bilgi uçurmama nedenlerini araştıran Baltacı ve Balcı (2017: s. 63), 'bildirsem de sonuç alamam

düşüncesi' nedeniyle bilgi uçurma girişiminde bulunulmadığını belirlemişlerdir. Toplumsal bir algı olan bu düşünce öğretmen adaylarınca da benimsenmiş olabilir.

Öğretmen adaylarının içsel bilgi uçurma eğilimleri dışsal bilgi uçurma eğilimlerinden anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların örgüt içindeki kişilere daha kolay ulaşabilmeleri ve önce örgüt içi yolları tüketmek istemeleri bu durumda etkili olmuş olabilir. Diğer araştırmalarda da bu yönde sonuçlar elde edilmiştir (Celep & Konaklı, 2012; Ertürk, 2016; Mansbach & Bachner, 2009; Toker-Gökçe, 2014; Toker-Gökçe & Alataş, 2015).

Öğretmen adaylarının etik sorunu çözmek için girişimde bulunma eğilimleri içsel ve dışsal bilgi uçurma eğilimlerinden anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu yüzden adayların bilgi uçurmaktansa etik sorunu bizzat çözmeyi daha çok tercih ettikleri ve sorunun başkaları tarafından çözümünü daha az yeğledikleri söylenebilir.

Öğretmen adaylarının görece az bir kısmı etik sorunların altında yatan haklı nedenlerin olabileceğini varsaymışlardır. Dolayısıyla adayların etik soruna neden olanlar hakkında empati kurma eğilimlerinin düşük olduğu söylenebilir. Fakat matematik öğretmenliği programında bulunan adayların etik sorunların altında yatan haklı nedenlerin olabileceğini diğer programlardaki adaylardan daha fazla varsaydığı da belirlendiğinden, matematik öğretmenliği adaylarının etik soruna neden olanlar hakkında empati kurma eğilimlerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Öğretmen adaylarının bilgi uçurma eğilimlerinin onların cinsiyetlerine ve sınıf düzeylerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kant'a göre etik değerlerin toplumun tümü tarafından kabul edilen değer yargıları tarafından şekillendirildiği düşünülürse, öğretmen adaylarının demografik özelliklerinin onların etik değerleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Nitekim Toker-Gökçe ve Oğuz (2015) da öğretmen adaylarının bilgi uçurma tercihlerinde cinsiyete göre farklılık saptamamışlardır. Ayrıca Kızıldaş (2015) ve Güvercin (2016) öğretmenlerin bilgi uçurma düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Fakat Celep ve Konaklı (2012) araştırmalarında öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin görüş ve nedenlerinin cinsiyete göre farklılaştığını belirlediklerinden cinsiyetin bilgi uçurma davranışına etkisinde rol oynayan aracı değişkenler olabilir.

Öneriler

Öğretmenlerin mesleki hayatlarında karşılaştıkları etik sorunlar ve bilgi uçurma davranışları hakkında araştırmaların yapılması, öğretmenlerin etik sorunu ciddiye alsalar dahi onu çözmek için neden girişimde bulunmayabileceklerinin araştırılması, öğretmenlerin bilgi uçurmaktansa neden etik sorunu bizzat çözmeyi tercih ettiklerinin ve içsel bilgi uçurmayı neden dışsal bilgi uçurmaya tercih ettiklerinin araştırılması önerilebilir. Hizmet öncesi ve içi öğretmen eğitimlerinde mesleki etiğe yer verilmesi yararlı olabilir. Bu eğitimlerde bilgi uçurmanın önemi, türleri, olası kötü sonuçlarından korunma yolları, öğretmenlerin yasal hakları gibi içeriklere yer verilebilir. Öğretmenlerin ve diğer eğitim paydaşlarının bilgi uçurmaktan çekinebileceği olumsuz sonuçların engellenmesi için yasal güvenceler verilmelidir.

Summary

Purpose and Significance: Educational organizations are institutions based on services that are shaped by long-term outputs, usually for the sake of society. Unethical incidents that may occur in these services can be expected to damage the society. Whistleblowing, defined as notification of authorities to prevent ethical violations from harming the public, is a frequent occurrence in educational organizations. Given that this behavior is often carried out by teachers, it may be necessary to raise awareness of teachers on whistleblowing during their training. Determination of teacher candidates' whistleblowing inclinations can reveal the importance of giving information on the topic of whistleblowing in teacher education. Therefore, the aim of this research is to determine the inclinations of prospective teachers to solve an ethical problem they may encounter in their professional lives, and on internal and external whistleblowing. It is also aimed to determine the differences according to gender, class level and program. It is hoped that the results will contribute to the determination of the contents of the trainings to increase the awareness of the trainers about whistleblowing. The literature review on whistleblowing concept was presented, the research method was explained, findings were revealed, the results were discussed and suggestions were made.

Methods: In the study, the survey method was used to collect the data and generalize the findings. The population consists of 926 students at the Artvin Coruh University Faculty of Education during the 2015-2016 academic year. Since the whole of the population was reached, no method of sampling was applied. Participation was voluntary and 377 volunteers participated in the research. 121 participants (32%) were male and 256 (68%) were female. There were 151 (40%) classroom teachers, 90 (24%) Turkish teachers, 39 (10%) mathematics teachers, 29 (8%) social studies teachers, 46 students 12 (6%) in the program of religious culture and moral education. 163 students (43%) were in the first grade, 74 (20%) were in the second grade, 44 (12%) were in the third grade and 96 (25%) were in the fourth grade. As a data collection tool, a form prepared by the researcher in accordance with the literature and expert opinions was used. In the form, there is a one-paragraph short case describing an ethical problem that may arise in a middle school, and 12 likert-type items that measure the inclinations and behaviors of prospective teachers in case of encountering this event.

Results: Teacher candidates have taken the ethical problem they have encountered seriously, have not ignored it, and have taken a stance to make an attempt to solve the problem. But it is conjectured that candidates have a weak relationship between ethical issues and their inclinations to attempting to solve the problem, and that the level of ethical issues is significantly higher than the inclinations of attempting to solve the problem. Teacher candidates' inclinations of internal whistleblowing were found to be significantly higher than those of external whistleblowing inclinations. Teacher candidates' inclinations to attempting to solve the ethical problem personally were found to be significantly higher than internal and external whistleblowing. A small proportion of prospective teachers have assumed that there may be justified reasons underlying ethical problems. It was determined that the inclinations of whistleblowing of teacher candidates did not differ according to their gender and grade levels.

Discussion and Conclusions: The results may indicate that prospective teachers may not attempt to solve the ethical problem even if they take it seriously. Possible negative consequences of whistleblowing may have played a role in this case. As a matter of fact, it was determined that people do not blow the whistle due to social exclusion and fear of retaliation. Previous research investigated the reasons why teachers did not blow the whistle, determined that no attempt was made to blow the whistle because of the 'inability to get a result from the declaration'. This thought, which is a social perception, may also be adopted by teacher candidates.

Teacher candidates' inclinations of internal whistleblowing were found to be significantly higher than those of external whistleblowing inclinations. It may have been effective in this case that employees should be able to reach people in the organization more easily and want to consume the internal ways first. In other researches, results have been obtained supporting this finding.

Teacher candidates' inclinations to attempting to solve the ethical problem personally were found to be significantly higher than internal and external whistleblowing. Therefore, it is possible to say that candidates prefer to solve ethical problems personally.

A small proportion of prospective teachers have assumed that there may be justified reasons underlying ethical problems. Thus, it can be said that the tendency of candidates to empathize those who cause ethical problems is low. However, it has also been found that the candidates in the mathematics teacher's program are more likely to have justified reasons underlying the ethical problems than the candidates in the other programs, so it can be said that the tendency of mathematics teacher candidates to empathize with those who cause the ethical problem is greater.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. London: Taylor & Francis.
- Akıllı, H. S., Çam, S., Kılınç, S., & Kızılboğa, R. (2013). Kamu personelinin etik ihlallerine verdikleri önem derecesi ve etik ihlallerin bildirim konusundaki görüşleri. *Sayıştay Dergisi*, 89, 5-33.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Atkinson, R. L. (1996). *Hilgard's introduction to psychology*. Philadelphia: Harcourt Brace College.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 79-100.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma: Eğitim çalışanlarının bilgi uçurdukları kişi ve makamlar. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 57-85.
- Baltacı, A., & Balcı, A. (2017). Bilgi uçurmanın nedenleri: Nitel bir çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 53-66.
- Barnett, T. (1992). A preliminary investigation of the relationship between selected organizational characteristics and external whistleblowing by employees. *Journal of Business Ethics*, 11(12), 949-959.
- Brody, R. G., Coulter, J. M., & Mihalek, P. H. (1998). Whistle-blowing: A cross-cultural comparison of ethical perceptions of US and Japanese accounting students. *American Business Review*, 16(2), 14-21.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Chen, C., & Lai, C. (2014). To blow or not to blow the whistle: The effects of potential harm, social pressure and organisational commitment on whistleblowing intention and behavior. *Business Ethics: A European Review*, 23(3), 327-342.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgement and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1/2), 65-74.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4.b.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dorasamy, N. (2012). Institutionalizing a whistleblowing culture within higher education institutions: Policy and procedure underpinning good governance at the Durban University of Technology. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(9), 505-514.
- Erkmen, T., Özsözgün-Çalışkan, A., & Esen, E. (2014). An empirical research about whistleblowing behavior in accounting context. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 10(2), 229-243.
- Ertürk, A. (2016). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior for high school teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-22.

- Fraenkel, J. R., Wallen, N., & Hyun, H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8. b.). New York: McGraw-Hill.
- Güvercin, D. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Harrison, M. R. (2005). *An introduction to business and management ethics*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kartal, S. (2008). Eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde ilköğretim okulu yöneticilerinin katkıları ve iki örnek olay. *İnönü üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 9(15), 75-88.
- Kızıldaş, A. (2015). *İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- King, G., & Hermodson, A. (2000). Peer reporting of coworker wrongdoing: A qualitative analysis of observer attitudes in the decision to report versus not report unethical behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 28(4), 309-329.
- Lennane, K. (1993). Whistleblowing: A health issue. *British Medical Journal*, 307(6905), 667-670.
- Mansbach, A., & Bachner, Y. G. (2009). Self-Reported likelihood of whistleblowing by social work students. *Social Work Education*, 28(1), 18-28.
- Martin, G. (2017). *The meaning and origin of the expression: Whistle-blower*. 6 Ekim 2017 tarihinde erişim: <https://www.phrases.org.uk/meanings/whistle-blower.html>.
- McDonald, S., & Ahern, K. (2002). Physical and emotional effects of whistleblowing. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 40(1), 14-27.
- Nartgün, Ş. S., & Kaya, A. (2017). Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ve bilgi uçurma nedenleri ile bireysel değerleri arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 54, 65-89.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Özaslan, G., & Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde açığa çıkarma davranışı: mevcut durum ve öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(3), 321-350.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K., & Ömürgönülşen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes towards different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and UK. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.

- Peters, K., Luck, L., Hutchinson, M., Wilkes, L., Andrew, S., & Jackson, D. (2011). The emotional sequelae of whistleblowing: Findings from a qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*, 20(19-20), 2907-2914.
- Sarpkaya, R. (2002). Eğitim örgütlerinde çatışma yönetimi ve bir örnek olay. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(3), 414-429.
- Sarpkaya, R. (2006). Yöneticilerin öğretmenleri güdülemesinde içerik kuramlarından yararlanılması ve bir örnek olay. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(77), 95-105.
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3-4), 591-611.
- Şahin, S., Atasoy, B., & Somyürek, S. (2010). Öğretmen eğitiminde örnek olay yöntemi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 9(2), 253-277.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21-37.
- Toker-Gökçe, A. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 163-173.
- Toker-Gökçe, A. (2014). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Toker-Gökçe, A., & Alataş, H. (2015). Öğretmenlerin istenmeyen yönetici davranışlarına yönelik tepkileri: Bilgi uçurma mı? sessiz kalma mı? *Journal of Computer and Education Research*, 3(6), 99-116.
- Toker-Gökçe, A., & Oğuz, E. (2015). Öğretmen adaylarının farklı bilgi uçurma (whistle-blowing) tercihlerinde belirleyici olan kültürel değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55-69.
- Tran, C. K. (2011). *An ethnographic analysis of the current whistleblowing landscape in the Canadian public service* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ottawa: Carleton University.
- Trevino, L. K., & Victor, B. (1992). Peer reporting of unethical behavior: A social context perspective. *The Academy of Management Journal*, 35, 38-64.
- Vinten, G. (1999). Whistleblowing: Hong Kong style. *Public Administration and Policy*, 8(1), 1-19.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). On whistleblowing judgment and intention: The roles of positive mood and organizational ethical culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 627-649.

EK- Örnek Olay: Okul Müdürüm

Lütfen aşağıda yer alan örnek olayı okuduktan sonra soruları değerlendiriniz. İsminizi yazmanıza gerek yoktur. Yanıtlarınız gizli tutulacaktır. Teşekkürler.

Bir ortaokulda öğretmenlik yapmaktasınız. Bir gün müdür bey bilgisayarının yavaş çalışmasını sıkıntı ederek sizden yardım ister. Siz de bu konuda iyi olduğunuz için ona yardım edebileceğinizi söyler ve masasına oturup bilgisayarını kullanmaya başlarsınız. Müdür bey odadan ayrıldığı sırada masasının üzerinde MEB'den gelen eski tarihli bir yazı dikkatinizi çeker. Yazıda öğretmenlerin mesleki gelişimlerini artırmaya yönelik hafta sonu seminerlerinin düzenleneceği ve katılan öğretmenlerin tüm masraflarının karşılanacağı belirtilmekte ayrıca okul yönetiminin öğretmenleri bu konuda bilgilendirmeleri istenmektedir. Böyle bir etkinliğin sizin ve arkadaşlarınız için iyi bir fırsat olduğunu düşünürsünüz fakat son başvuru tarihine çok az bir süre kalmıştır. Maalesef bu konuda müdürünüz okulda kimseyi bilgilendirmemiştir. Hâlbuki okulda böyle bir eğitime ihtiyacı olan ve katılmak isteyen öğretmenlerin sayısının az olmadığını iyi biliyorsunuz. Masadaki tüm yazıların sol üst köşesine müdür bey el yazısıyla kime iletilmesi gerektiğini not almış bu yazıya ise “boş ver” yazmıştı. Böylece yazının kasten sümen altı edildiği anlaşılıyordu.

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinize en çok uyan numarayı işaretleyiniz		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Müdürün bu davranışı ciddi bir sorundur	1	2	3	4	5
2	Müdürü bu davranışa yönelten haklı gerekçeler olabilir*	1	2	3	4	5
3	Müdür bu davranışının bedelini ödemelidir	1	2	3	4	5
4	Yazı hakkında öğretmenleri bilgilendirmesi için müdürü ikna etmeye çalışırım	1	2	3	4	5
5	Bu konuyu görmezden gelir ve kimseye bir şey söylemem*	1	2	3	4	5
6	Kimseye bir şey anlatmadan seminerlere yalnız katılırım*	1	2	3	4	5
7	Müdürün bu davranışını okuldaki öğretmen arkadaşlarıma anlatırım	1	2	3	4	5
8	Müdürün bu davranışını milli eğitim müdürlüğüne şikâyet ederim	1	2	3	4	5

* Ters kodlanan madde



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). For further information, you can refer to <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>