



**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI:
SİSTEMATİK BİR DERLEME**

Arzu Günay Yılmaz

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ARALIK, 2025

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (....) yıl sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Arzu
Soyadı : GÜNAY YILMAZ
Bölüm : Eğitim Yönetimi
İmza :
Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma Davranışı: Sistematik Bir Derleme

İngilizce Adı : Whistleblowing Behavior in Educational Organizations: A Systematic Review

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Arzu GÜNAY YILMAZ

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Arzu GÜNAY YILMAZ tarafından hazırlanan “Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma Davranışı: Sistematiik Bir Derleme” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliğı/oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Serkan KOŞAR

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Gazi Üniversitesi)

Başkan: Doç. Dr. Zeki ÖĞDEM

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi).....

Üye: Doç. Dr. Emre SÖNMEZ

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Gazi Üniversitesi)

Tez Savunma Tarihi: 10/10/2025

Bu tezin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Osman ÇİMEN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince sabrını, desteğini, rehberliğini ve bilgi birikimini esirgemeyen, değerli hocam Prof. Serkan KOŞAR’a teşekkür ederim.

Arzu GÜNAY YILMAZ

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI: SİSTEMATİK BİR DERLEME

(Yüksek Lisans Tezi)

Arzu GÜNAY YILMAZ

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ARALIK, 2025**

ÖZ

Bu araştırmada, örgütlerde bilgi uçurma (whistleblowing) kavramı eğitim örgütleri bağlamında sistematik derleme yöntemiyle incelenmiştir. TR Dizin, YÖK Tez Merkezi ve Web of Science (WOS) veri tabanlarında 2010–2025 yılları arasında yayımlanan çalışmalar belirlenen ölçütlere göre taranmış ve betimsel içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmalar; yayın türleri, yıllara göre dağılımları, yöntemsel tercihler, kullanılan veri toplama araçları ve örneklem grupları açısından incelenmiş; bilgi uçurma davranışının hangi kavramlarla ilişkilendirildiği ve hangi örgütsel/bireysel faktörlerden etkilendiği analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, Türkiye’de bilgi uçurma konusunun özellikle eğitim örgütleri bağlamında yeterince çalışılmadığını, ancak son yıllarda bu alana yönelik ilginin artmaya başladığını göstermektedir. Yurtiçi literatürün büyük ölçüde tez çalışmalarıyla sınırlı olduğu, makale düzeyinde ise sınırlı sayıda araştırma bulunduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık uluslararası literatürde daha geniş, kuramsal ve uygulamaya dönük çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ayrıca bilgi uçurma kavramının etik iklim, örgütsel bağlılık, liderlik, iş doyumu ve örgütsel adalet gibi değişkenlerle ilişkili olarak ele alındığı dikkat çekmektedir. Sonuç olarak, eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışının etik dışı uygulamaları önleme, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini güçlendirme bakımından kritik bir öneme sahip olduğu belirlenmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmaların hem nicel hem nitel yöntemlerle çeşitlendirilmesi, farklı eğitim kademelerine yaygınlaştırılması ve yasal/kurumsal düzenlemelerle desteklenmesi önerilmektedir. Bu açıdan araştırma,

alanyazındaki boşlukları görünür kılarak hem akademik literatüre hem de eğitim örgütlerinde etik kültürün gelişimine katkı sağlamaktadır.



Anahtar Kelimeler : Bilgi uçurma, Whistleblowing, Etik İhlal Bildirimi, Eğitim Örgütleri, Sistemantik Derleme

Sayfa Adedi : xvi+161

Danışman : Prof. Dr. Serkan KO AR

WHISTLEBLOWING BEHAVIOR IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS: A SYSTEMATIC REVIEW

(Ms. Thesis)

Arzu GÜNAY YILMAZ

GAZI UNIVERSITY

INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES

DECEMBER, 2025

ABSTRACT

This study systematically reviews the concept of whistleblowing in the context of educational organizations. Research published between 2010 and 2024 in TR Dizin, YÖK Thesis Center, and the Web of Science (WOS) databases was screened based on predefined criteria and analyzed through descriptive content analysis. The studies were examined in terms of publication types, distribution by years, methodological preferences, data collection tools, and sample groups. In addition, the relationships between whistleblowing and other organizational/individual factors as well as the reasons underlying this behavior were analyzed. Findings indicate that, in Turkey, whistleblowing in educational organizations has not been sufficiently investigated, although academic interest in the field has recently increased. Domestic studies are mostly limited to graduate theses, while the number of published articles remains scarce. In contrast, international literature offers a wider scope with more diverse theoretical and empirical research. Furthermore, whistleblowing is often associated with variables such as ethical climate, organizational commitment, leadership, job satisfaction, and organizational justice. In conclusion, whistleblowing in educational organizations plays a critical role in preventing unethical practices and strengthening transparency and accountability. Future research should diversify both quantitative and qualitative approaches, extend investigations across different educational levels, and be supported by legal and institutional regulations. In this respect, the study makes the existing gaps in the literature visible and contributes to both academic knowledge and the development of ethical culture in educational organizations.



Key Words : Whistleblowing, Ethics Reporting, Educational Organizations,
Ethical Violation, Systematic Review

Page Number : xvi+161

Supervisor : Prof. Dr. Serkan KOŞAR

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar	8
BÖLÜM II	9
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	9
2.1.Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Tanımı ve Kapsamı.....	9
2.1.1.Bilgi Uçurma Türleri	14
2.1.1.1.İçsel Bilgi Uçurma.....	15
2.1.1.2.Dışsal Bilgi Uçurma	15
2.1.2.Bilgi Uçurma Yöntemleri	16
2.1.2.1.Aleni Bilgi Uçurma	16
2.1.2.2.Zımni (Anonim) Bilgi Uçurma	16

2.1.3.Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler	16
2.1.3.1.Kişisel Faktörler	18
2.1.3.2.Örgütsel Faktörler.....	19
2.1.3.3.Durumsal Faktörler	20
2.2.Mesleki Etik (İş Etiği) ve Bilgi Uçurma İlişkisi.....	20
2.3.Eğitim ve Öğretimde Etik ve Bilgi Uçurma.....	22
2.4.Öğretmenlik Meslek Etiği ve Bilgi Uçurma.....	24
2.5.Okul Yöneticilerinin Etik Liderliği ve Bilgi Uçurma ilişkisi	31
2.6.Dünyada ve Ülkemizde Bilgi Uçurma Politikaları.....	37
2.7.İlgili Araştırmalar	45
2.7.1.Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma Konulu Yapılan Çalışmalar Yurt İçi Çalışmalar.....	45
2.7.2. Yurtdışında Yapılan Bilgi Uçurma Konulu Çalışmalar.....	70
BÖLÜM III.....	86
YÖNTEM.....	86
3.1. Araştırmanın Modeli	86
3.2. Geleneksel ve Sistematik Derlemeler	87
3.3. Veri Kaynağı.....	90
3.4. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması.....	91
3.5. Verilerin Analizi.....	96
3.6. Geçerlik ve Güvenirlik	97
BÖLÜM IV	99
BULGULAR VE YORUMLAR	99
4.1. Yurtiçinde yapılan çalışmalar.....	99
4.1.1. Yapılan Tez Çalışmaları.....	99
4.1.2. TR Dizinde yayınlanan makalelere ilişkin bulgular	117
4.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalara İlişkin Bulgular	128
BÖLÜM V.....	132
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİ	132
5.1. Sonuç	132
5.2. Tartışma.....	134
5.3. Öneriler	141
KAYNAKLAR	143

EKLER.....	148
EK-1.Ulusal Tez Merkezi Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma Konulu Tez Çalışmaları	149
Ek-2. TR Dizin Tarama Sonuçları	155
Ek-3. WOS Veri Tabanında Yapılan Arama Sonuçları.....	158



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Tez Numarası, Yayın Yılı, Tez Adı, Tezin Yapıldığı Üniversite, Dil Tez Türü Ve Tez Konusuna İlişkin Dağılım</i>	100
Tablo 2. <i>Bilgi Uçurma Konulu Tez Çalışmalarının Yıl ve Tez Türüne Göre Dağılımı</i>	103
Tablo 3. <i>Tez numarası, Tez Adı ve Veri Toplama Araçlarının Dağılımı</i>	105
Tablo 4. <i>Bilgi Uçurma Kavramı ile İlişkili Kavramların Belirlenmesinde Kullanılan Veri Toplama Araçları</i>	108
Tablo 5. <i>Tez Numarası, Tez Adı ve Örneklem Belirleme Yöntemlerine İlişkin Bulgular</i> .	109
Tablo 6. <i>Tez Numarası, Tez Adı ve Kullanılan Analiz Yöntemine İlişkin Bulgular</i>	111
Tablo 7. <i>Çalışmaya Dahil Edilen Tez Çalışmalarında Elde Edilen Bulgu ve Sonuçlardan Oluşan Temalar</i>	114
Tablo 8. <i>Tez Çalışmalarında Ele Alınan Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Sonuçlar</i>	115
Tablo 9. <i>Tez Çalışmalarında Ele Alınan Bilgi Uçurma Konusuna İlişkin Olumlu, Olumsuz ve Genel Sonuçlar</i>	116
Tablo 10. <i>TR Dizininde Yayınlanan Makalelerin Yazar Kurumu ve Yapılan Makale Sayılarına İlişkin Dağılım</i>	118
Tablo 11. <i>Yayınlanan Makalelerin Adı, Döküman Türü, Yayın Türü Konu ve Atıf ve Yayın Yılı Dağılımı</i>	119
Tablo 12. <i>TR Dizininde Yayınlanan Bilgi Uçurma Konusundaki Makalelerin Sonuçları Üzerinden Oluşan Temalar</i>	122
Tablo 13. <i>TR Dizin Makalelerinde Ortaya Çıkan Sonuçlara Göre Çalışanların Bilgi İfşası Yapıp Yapmama Sebeplerine İlişkin Oluşan Temalar</i>	124

Tablo 14. <i>Bilgi Uçurmanın Örgütsel Davranışlara İlişkin Olumlu, Olumsuz ve Genel Sonuçları</i>	126
Tablo 15. <i>Dünya Geneline En Çok Atıf Alan İlk Beş Makale</i>	129
Tablo 16. <i>En Çok Makale Yayımlayan İlk Beş Ülke</i>	130
Tablo 17. <i>Türkiye’de Yayımlanan Makaleler</i>	131



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kaynakların tanımlanması ve taranması (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009).	93
Şekil 2. Kaynakların tanımlanması ve taranması (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009).	94
Şekil 3. Kaynakların tanımlanması ve taranması (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009).	95
Şekil 4. Yıl ve tez türüne göre dağılım grafiği	104
Şekil 5. Bilgi uçuşma kavramını belirlemede kullanılan veri toplama araçları	107
Şekil 6. İlişkili kavramlara ilişkin kullanılan veri toplama araçları	108
Şekil 7. Örneklem belirleme yöntemine göre dağılım grafiği	111
Şekil 8. Veri analiz yöntemine göre dağılım	113
Şekil 9. Konularına Göre TR Dizin'de yer alan whistleblowing konulu makaleler	120
Şekil 10. Yıllara göre TR Dizin'de yer alan whistleblowing konulu makaleler	121
Şekil 11. Yazar sayısına göre makalelerin dağılımı	121
Şekil 12. Makalelerin yıllara göre dağılımı	128
Şekil 13. Bilgi Uçuşmaya ilişkin makalelerin atıf analizine göre haritalandırılması	129
Şekil 14. Ülkelerin bilgi uçuşma alanındaki makalelerin atıf analizine göre haritalandırılması	130

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
APA	: American Psychological Association
BDDK	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BM	: Birleşmiş Milletler
EPDK	: Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu
EU	: European Union (Avrupa Birliği)
IEC	: International Electrotechnical Commission (Uluslararası Elektroteknik Komisyonu)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ISO	: International Organization for Standardization (Uluslararası Standardizasyon Örgütü)
KALDER	: Türkiye Kalite Derneği Toplumsal Etik Derneği,
KGEK	: Kamu Görevlileri Etik Kurulu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİK	: Kamu İhale Kurumu
KVVK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MECIR	:Methodological Expectations of Cochrane Intervention Reviews

NEA : Amerika Ulusal Eğitim Birliği

NGO : Non-Governmental Organization (Sivil Toplum Kuruluşu)

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development
(Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

OFSTED: Eğitim, Çocuk Hizmetleri ve Beceriler Standartları Ofisi

PERYÖN: Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

PRISMA: Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses

RK : Rekabet Kurumu

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SPK : Sermaye Piyasası Kurulu

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

STK : Sivil Toplum Kuruluşu

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TCK : Türk Ceza Kanunu

TEDMER: Türkiye Etik Değerler Merkezi

TK : Telekomünikasyon Kurumu ve

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TÜRMOB: Türkiye Muhasebeciler Odası Birliği

TÜSİAD: Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği

UK : United Kingdom (Birleşik Krallık)

ULAKBİM:Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi

UN : United Nations (Birleşmiş Milletler)

USA : United States of America (Amerika Birleşik Devletleri)

WOS : Web of Science

YÖK : Yükseköğretim Kurulu

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgütlerde etik dışı davranışlar, suiistimaller ve yolsuzluklar kurumsal işleyişi zedeleyen ve uzun vadede örgütün sürdürülebilirliğini tehdit eden temel sorun alanlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Aktan, 2006; Miceli & Near, 1994; Demirtaş, 2014). Bu tür uygulamalar yalnızca ekonomik kayıplara yol açmakla kalmamakta, aynı zamanda çalışanların örgüte duyduğu güveni azaltmakta, kurumsal imajı zedelemekte ve paydaşların örgüte ilişkin algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle, örgütlerde etik dışı uygulamaların önlenmesi ve ortaya çıkarılmasına yönelik mekanizmaların geliştirilmesi, günümüz örgütsel davranış ve yönetim literatürünün öncelikli konuları arasında yer almaktadır (Miceli, Near & Dworkin, 2008; Kaptein, 2011).

Bu bağlamda bilgi uçurma (whistleblowing), çalışanların örgüt içerisinde tanık oldukları yasa dışı, etik dışı veya yanlış uygulamaları, bu duruma müdahale edebilecek kişi ya da kurumlara bildirmeleri şeklinde tanımlanmakta ve örgütlerde etik dışı davranışların görünür kılınmasında önemli bir araç olarak görülmektedir (Near & Miceli, 1985; Demirtaş, 2014).

Bilgi uçurma davranış, iç denetim ve resmi kontrol mekanizmalarının yetersiz kaldığı durumlarda, örgütün içten çöküşünü hızlandırabilecek ölçüde ciddi suiistimallerin ortaya çıkarılmasına katkı sağlayabilmekte ve bu yönüyle örgütün uzun vadeli varlığını koruyan bir “erken uyarı sistemi” işlevi görebilmektedir (Lewis, Ellis, Kyprianou & Homewood, 2001; Başol & Karatuna, 2015; Bjorkelo, Einarsen & Matthiesen, 2010). Buna karşın, örgüt kültürü içerisinde bilgi uçurma çoğu zaman “örgütsel sadakatsizlik”, “ihanet” veya “ispiyonculuk” gibi olumsuz çağrışımlarla ilişkilendirildiğı için, çalışanlar etik dışı bir durumla karşılaştıklarında sessiz kalmayı tercih edebilmektedir (Demirtaş, 2014; Park, Blenkinsopp, Oktem & Omurgonulsen, 2008).

Bilgi uçurma davranışının ortaya çıkışında kültürel normların ve toplumsal değerlerin belirleyici rol oynadığı çeşitli çalışmalarda vurgulanmaktadır. Hofstede’nin kültürel boyutlar kuramı, güç mesafesi, bireycilik/toplulukçuluk ve belirsizlikten kaçınma gibi kültürel özelliklerin bireylerin etik karar verme süreçlerini ve bilgi uçurma eğilimlerini doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır (Hofstede, 2001). Bireyci kültürlerde kişisel etik sorumluluk ve bireysel hakların korunması ön planda olduğu için, bilgi uçurma davranışı kurumsal şeffaflık ve kamu yararı açısından desteklenen bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Miceli, Near & Dworkin, 2008; Kaptein, 2011). Nitekim bireycilik düzeyinin yüksek olduğu Amerika Birleşik Devletleri’nde 1989 tarihli Whistleblower Protection Act (Muhbirleri Koruma Yasası) ile federal çalışanların bilgi uçurma nedeniyle maruz kalabilecekleri misillemelere karşı hukuki koruma altına alınması; benzer şekilde İngiltere’de 1998 tarihli Public Interest Disclosure Act – PIDA (Kamu Yararı İfşa Yasası) ile kamu yararına yapılan ifşaların güvenceye kavuşturulması, bilgi uçurmanın etik ve hukuki bir hak olarak tanındığını göstermektedir (Lewis, 2006).

Buna karşılık kolektivist kültürlerde grup uyumu, hiyerarşik otoriteye saygı ve “yüz kaybından kaçınma” gibi değerler, bilgi uçurma davranışının sergilenmesini zorlaştırmakta ve bu davranışın çoğu zaman sosyal dışlanma, damgalanma veya ihanetle özdeşleştirilmesine yol açmaktadır (Zhang, Chiu & Wei, 2009; Skivenes & Trygstad, 2010). Afrika ülkelerinde bilgi uçurmanın çoğunlukla gayriresmi sosyal ağlar üzerinden ve resmî

kanallara duyulan güvensizlik eşliğinde gerçekleşmesi; Latin Amerika’da ise düşük kurumsal güven nedeniyle bilgi uçuşmanın doğrudan kamuoyuna veya medyaya yönelmesi, kültürel ve yapısal koşulların bilgi uçuşma süreçlerini nasıl şekillendirdiğine ilişkin çarpıcı örnekler sunmaktadır (Lewis, 2006; Loyens & Vandekerckhove, 2018). Ortadoğu ülkelerinde ve Türkiye’de ise geleneksel, ataerkil ve yüksek güç mesafeli kültürel yapılar; “gammazlık”, “ispiyonculuk” gibi olumsuz kültürel kodlar ve hiyerarşik otoriteye bağlılık, bilgi uçuşma davranışının sergilenmesini zorlaştıran başlıca unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Park et al., 2008; Demirtaş, 2014; Gökçe & Oğuz, 2015). Türkiye’de yapılan çalışmalar, bireylerin bilgi uçuşmayı ilkesel olarak olumlu değerlendirmelerine rağmen, bu davranışı fiilen gerçekleştirme konusunda ciddi tereddütler yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Park et al., 2008; Gökçe & Oğuz, 2015).

Örgütlerde yaşanan etik dışı uygulamaların kontrol altına alınmasında bilgi uçuşma davranışı, hem örgüt içi denetim süreçlerinin güçlendirilmesi hem de şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin yerleşmesi bakımından önemli bir işlev üstlenmektedir. Enron skandalı gibi uluslararası düzeyde yankı uyandıran olaylar, bilgi uçuşma süreçlerinin geç işlemesi veya hiç işlememesi durumunda hem örgütlerin hem de denetim mekanizmalarının ciddi biçimde zarar görebileceğini çarpıcı biçimde göstermiştir (Bowen, Call & Rajgopal, 2010). Bu tür örnekler, bilgi uçuşmanın yalnızca bireysel bir “etik tercih” değil, aynı zamanda örgütsel ve toplumsal düzeyde önleyici bir mekanizma olduğunu ortaya koymaktadır. Etkin biçimde tanımlanmış ve güvence altına alınmış bilgi uçuşma süreçlerinin bulunduğu örgütlerde, etik dışı davranışların daha erken tespit edildiği ve olası zararların azaltılabildiği belirtilmektedir (Gökçe, 2014).

Eğitim örgütleri, bireylerin bilişsel, duyuşsal ve etik gelişimlerinin şekillendiği temel kurumlar olması bakımından, etik dışı uygulamalara karşı duyarlılığın en yüksek olması gereken örgütsel yapılardan biridir. Okullar, yalnızca bilgi ve beceri kazandıran kurumlar değil, aynı zamanda öğrencilerin adalet, sorumluluk, dürüstlük gibi temel ahlaki değerleri içselleştirdikleri sosyalizasyon ortamlarıdır. Bu nedenle, eğitim kurumlarında ortaya çıkan etik ihlallerin erken aşamada fark edilmesi ve ilgili mercilere bildirilmesi, hem öğrencilerin

iyi olma hâli hem de toplumun eğitim sistemine duyduğu güven açısından kritik bir öneme sahiptir (Demirtaş, 2014; Gökçe, 2014). Öğretmenler, okul yöneticileri ve diğer eğitim çalışanlarının, karşılaştıkları etik dışı uygulamalar karşısında hangi kanalları kullanabilecekleri, hangi mercilere başvurabilecekleri ve bu süreçte ne tür hukuki ve kurumsal güvencelelere sahip oldukları konusunda bilgi sahibi olmaları, etkili bir bilgi uçurma kültürünün oluşması için gereklidir (Gökçe & Oğuz, 2015).

Türkiye’de bilgi uçurma davranışına ilişkin çalışmalar son yıllarda artış göstermiş olsa da, eğitim örgütlerinde bilgi uçurma olgusunu doğrudan ele alan araştırmaların farklı veri tabanları, eğitim kademeleri ve yöntemsel yaklaşımlar bakımından dağınık bir görünüm sergilediği söylenebilir (Demirtaş, 2014; Baltacı, 2017). Bu dağınıklık, konunun eğitim yönetimi alanında hangi kavramlarla ilişkilendirildiğinin, hangi yöntem ve veri toplama araçlarının tercih edildiğinin, hangi örneklem grupları üzerinde çalışıldığının ve elde edilen bulguların hangi temalar etrafında toplandığının bütüncül biçimde değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Bu noktada, eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışına odaklanan ulusal ve uluslararası çalışmaların sistematik biçimde taranması, sınıflandırılması ve betimsel içerik analiziyle çözümlenmesi; alandaki mevcut eğilimlerin, boşlukların ve geleceğe dönük ihtiyaçların görünür kılınması açısından önem taşımaktadır (Çalık & Sözbilir, 2014; Higgins & Green, 2011).

Bu araştırma, 2010–2024 yılları arasında Türkiye’de ve yurt dışında bilgi uçurma/whistleblowing konusuna odaklanan ve eğitim örgütleri bağlamında değerlendirilebilecek akademik çalışmaları sistematik bir çerçeve içinde inceleyerek, söz konusu araştırmaların yayın türü, yöntemsel özellikleri, veri toplama araçları, örneklem grupları ve odaklandıkları kavramsal değişkenler açısından kapsamlı bir tablo sunmayı amaçlamaktadır. Böylece, eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışına ilişkin literatürün mevcut durumunun ortaya konulması, konunun eğitim yönetimi yazınındaki konumunun belirlenmesi ve ileride yapılacak ampirik çalışmalara yön verebilecek önerilerin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu sistematik derleme, Türkiye’de ve yurt dışında whistleblowing/bilgi uçurma ile ilgili yapılmış ve yayınlanmış çalışmaların tespit edilmesi, çalışmalara ulaşılması ve çalışmalardan elde edilen verilerin sistematik biçimde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilecektir.

Bu amaca ulaşmak için şu sorulara yanıt aranacaktır: Türkiye’de ve yurt dışında whistleblowing/bilgi uçurma ilgili araştırmaların;

1. yayın yıllarına, yazar sayılarına,  niversite türlerine, örneklem bölgelerine, yayın türlerine, uygulandığı eğitim kademesine, araştırma yöntemlerine, veri toplama araçlarına, örneklem belirleme yöntemlerine ve analiz yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
2. içeriğindeki whistleblowing/bilgi uçurma kavramı eğitim yönetimi alanındaki hangi kavramlarla ilişkilendirilmiştir?
3. konu edildiği örgütlerde whistleblowing/bilgi uçurma nedenleri nelerdir?
4. içeriğinde ele alınan yönetim tarzının whistleblowing/bilgi uçurma davranışının ortaya çıkmasındaki etkisi nedir?
5. whistleblowing/bilgi uçurma davranışının gerçekleşmesine sebep olan etkenler nelerdir?
6. bulgularından elde edilen önemli sonuçlar nelerdir?
7. sonuçlarından çıkan öneriler nelerdir?

1.3. Araştırmanın  nemi

Günümüz  rg tlerinde şeffaflık, etik yönetim ve hesap verebilirlik ilkeleri her zamankinden daha fazla önem kazanmış durumdadır. Özellikle kamu kaynaklarının etkin kullanımı, çalışan haklarının korunması ve kurumsal etik ilkelerinin yerleşmesi açısından örgüt içinde yaşanan etik dışı uygulamaların ortaya çıkarılması hayati bir gereklilik haline gelmiştir. Bu

bağlamda, çalışanların örgüt içerisinde gözlemledikleri yasa dışı, etik dışı veya yanlış uygulamaları ilgili mercilere bildirme süreci olan whistleblowing (bilgi uçurma) davranışı hem örgütsel sürdürülebilirliğin hem de toplumsal çıkarların korunmasında kritik bir role sahiptir (Miceli, Near & Dworkin, 2008; Near & Miceli, 1985).

Bilgi uçurma, çoğu zaman bireysel etik sorumluluk ile örgütsel sadakat arasında ikilem yaratan bir davranıştır. Bu nedenle çalışanlar, örgüt çıkarlarını koruma adına riskli bir sürece girmek zorunda kalabilmektedir. Ancak bu davranışın gerek örgütsel performansın artırılmasında gerekse işyerinde etik kültürün inşa edilmesinde dönüştürücü bir etkisi bulunmaktadır (Kaptein, 2011). Araştırmalar, whistleblowing'in yalnızca etik olmayan davranışları açığa çıkarmakla kalmadığını, aynı zamanda yöneticilere iç denetim ve düzeltici önlemler geliştirme imkânı sunduğunu da ortaya koymaktadır (Lewis, 2006).

Öte yandan bilgi uçurma kavramına yönelik kültürel algılar, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bireyci toplumlarda etik bir sorumluluk olarak değerlendirilen bu davranış, kolektivist toplumlarda sadakatsizlik ve dışlanma korkusu ile ilişkilendirilmektedir (Park, Blenkinsopp, Oktem & Omurgonulsen, 2008). Bu durum, bilgi uçurma davranışının sadece yasal çerçeveye değil, aynı zamanda sosyal, kültürel ve psikolojik faktörlerle de şekillendiğini göstermektedir.

Türkiye'de yapılan çalışmalar incelendiğinde, bilgi uçurma davranışının kamu ve özel sektör bağlamında yeterince incelenmediği ve özellikle eğitim kurumları gibi etik değerlerin önemli olduğu yapılarda literatürde ciddi boşlukların bulunduğu görülmektedir (Demirtaş, 2014; Gökçe & Oğuz, 2015). Bu nedenle, Türkiye örneğinde bilgi uçurma kavramına ilişkin yapılacak araştırmaların hem kavramsal hem de uygulamaya dönük katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada 2010-2025 yılları arasında Türkiye'de ve yurt dışında yapılan akademik çalışmalar taranmış, analiz edilmiş, belirli başlıklar altında toplanarak bilgi uçurma kavramı sistematik olarak ele alınmıştır. Bu konuda alan yazındaki boşlukların belirlenmesi, konunun Türkiye'de ve yurt dışında çalışılma ve işleme sürecinin saptanması bakımından alana katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Çalışmaların bir araya getirilmesi, bilgi uçurma hakkında

Çalışanlara genel bir bakış sunması, Türkiye’de ve yurt dışında konu ile ilgili yapılan araştırmalar hakkında bilgi vermesi bakımından rehber niteliğinde bir kaynak olabileceği düşünülmektedir. İncelenecek olan bilgi uçurma çalışmalarının aynı çatı altında toplanıp genel bir bakış sunulması, bilgi uçurma ve bilgi uçurmaya etkileyen veya bilgi uçurma ile ilişkisi olan diğer değişkenlerin incelenmesi gibi durumlara yönelik katkı sağlayacak yeni bilgiler ortaya koyması amaçlanmaktadır. Ayrıca bu araştırma kapsam bakımından daha fazla sayıda yayını ele alması ve tarih aralığının güncel olması bakımından önem taşımaktadır.

Alan yazın incelendiğinde ‘Bilgi uçurma’ konusunda yapılan araştırmaları inceleyip derleyen bir çalışmanın olmadığı tespit edilmiştir. Bu yüzden çalışmada sistematik derleme yapılması amaçlanmış olup alanın gelişim süreci açısından, alanın kendi içine bakması ve eğilimlerin belirlenmesi açısından son derece önemlidir. Çünkü bir alanda seçilen belirli bir konunun ele alınış biçiminin, veri toplama araçlarının, analizlerin, kullanılan yöntemlerin vb. belirlenmesi, kavramın ele alınışındaki eksiklik ya da yanlışlıkların ortaya konulması araştırmacılar için örnek oluşturacak ve öğretici bir işlev de görecektir. Bu bağlamda bu çalışmada odak noktası olarak seçilen bilgi uçurma akademik çalışmalarının çözümlenmesi yoluyla bundan sonra yapılacak çalışmalara örnek teşkil etmesi beklenmektedir.

1.4. Varsayımlar

Sistematik derleme çalışmasında veri kaynağı olarak (evren ve örneklem) tespit edilen çalışmalardaki bilgilerin doğru olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmada kullanılan sistematik derleme yönteminin özelliğinden dolayı veri kaynağı “whistleblowing/bilgi uçurma” ile ilgili olup 2010-2025 yılları arasında yayınlamış akademik çalışmalarla sınırlı tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Bilgi uçurma: İşgörenin işyerindeki suiistimalleri, ihmalleri ya da kanun dışı faaliyetlerini ifşa etmesi, yani açığa çıkarmasıdır (Lewis, 2001’den aktaran, Celep ve Konaklı, 2012, s. 66).

Sistemik derleme: “Belli bir araştırma sorusuna cevap verebilmek amacıyla araştırma sorusu ile ilgili yayınların önceden belirlenmiş ölçütler çerçevesinde bir araya getirilerek sentezlenmesidir” (Higgins ve Green, 2011).

Betimsel içerik analizi: Araştırmacının herhangi bir konu veya disiplin hakkındaki genel eğilim ve araştırma sonuçlarını ortaya çıkarmak için yapılan sistemik derleme yöntemidir (Çalık ve Sözbilir, 2014).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Bilgi Uçurma (Whistleblowing) Tanımı ve Kapsamı

Bilgi uçurma, örgüt çalışanlarının kurum içerisinde gerçekleşen yasa dışı ya da etik dışı davranışları, bu duruma müdahale edebilecek veya sonlandırabilecek kişi ya da birimlere iletmesi olarak tanımlanmaktadır (Near ve Miceli, 1985). Yönetim yazınında henüz görece yeni bir kavram olması nedeniyle, bilgi uçurma olgusunun evrensel ölçekte üzerinde uzlaşıya varılmış tek bir tanımı bulunmamaktadır (Demirtaş, 2014). İngilizce literatürde de kavram sınırlı bir yer tutmakta olup, çoğunlukla “organizational wrongdoing” veya “organizational misconduct” gibi terimlerle ifade edilmektedir (Aktan, 2006, s. 1). İlk olarak 1963 yılında iş güvenliği ile ilgili bir çalışmada bahse konu olan bu kavram tehlike ve risklerin ele alındığı bir çerçevede tehlike oluşturacak olumsuz koşulları bildirme anlamında kullanılmıştır. Bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan birisini ıslık çalarak uyarması ile birlikte örgütsel davranış alanında ele alınmaya başlanan bu kavram Türkçe alanyazınında da yine mahalle bekçilerinin gece vakti asayiş sağlamaya üzere sokakta düdük çalması deyiminden hareketle “ıslık çalma” ifadesi ile ele alınmaya başlanmış ve zamanla bilgi uçurma kavramına dönüşmüştür. Kavramın özü gerek hukuka aykırı gerekse etik dışı davranışlar ile karşılaşıldığında bir düdük (ifşa) ile davranışa müdahale edilmesi şeklinde açıklanabilir.

Örgütsel yönetim literatüründe sıkça atıf yapılan tanımlardan hareketle, bilgi uçurma; yasalara aykırı ya da etik dışı uygulamaların, örgüt içerisinde yetkili mercilere iletilerek ortaya çıkarılması süreci olarak değerlendirilmektedir (Demirtaş, 2014). Aktan'a (2006) göre, bilgi uçurma davranışı; örgütlerde yasa ya da etik kurallara aykırı eylemlerin, hem çalışanlar hem de paydaşlar tarafından, bu tür sorunları çözme gücüne sahip içsel veya dışsal otoritelere bildirilmesi yoluyla, potansiyel zararların önlenmesi işlevini üstlenmektedir. Benzer şekilde Gerçek (2005), bilgi uçurmayı; sahtekârlık, hırsızlık, ayrımcılık, yasadışı faaliyetler veya toplum sağlığına ve güvenliğine tehdit oluşturan durumların açığa çıkarılması amacıyla, örgüt üyelerinin yetkili kişi ya da kurumlarla yazılı ya da sözlü iletişim kurmaları olarak tanımlamaktadır (Gerçek, 2005'ten aktaran Sayğan ve Bedük, 2013).

Bakar (2012), etik dışı durumların raporlanmasını; bir kurum içerisinde ortaya çıkan yanlış uygulamaların tespit edilerek ilgili mercilere iletilmesi süreci olarak tanımlamaktadır. Bu tür uygulamaları bildiren bireyler ise literatürde genellikle *ihbarcı*, *bilgi uçuran* ya da *rapor eden* kişi olarak adlandırılmaktadır.

Bir örgüt çalışanının örgüt içerisindeki herhangi bir olumsuz davranışı ya da eylemi yetkililere ulaştırması için bazı önkoşulların sağlanması gerekmektedir. Bunlar;

- Bilgi uçurma eyleminde bulunacak olan örgüt çalışanının örgütte varolan olumsuz eylem veya davranışı hissetmesi ya da farkında olması
- Farkına olduğu bu durumun etik dışı olan bu duruma karşı müdahale edip etmemesi gerektiğine karar vermesi
- Bilgi uçurma eyleminde bulunması için kendini örgüte ve diğer örgüt üyelerine karşı sorumlu hissetmesi
- Son olarak bilgiyi nasıl uçuracağına karar vermesi gerekmektedir.

Örgüt çalışanının bu kararları almasında etkili olan faktörlerden en önemlisi kişinin ahlaki değerleridir (Rest 1963'ten aktaran Gökçe, 2013a). Bununla birlikte Forsyth ve Nye (1990), örgüt çalışanının sahip olduğu ahlak felsefesinin etik düşüncesindeki ikilemlerde karar vermesini etkilediğini belirtmiştir (aktaran Gökçe, 2013a). Miceli ve ark. (1991)'a göre bilgi uçurma eyleminde bulunanlar genellikle ahlaki değer açısından üst seviyede bir duruş

sergileyen ve örgüte sadakatleri yüksek kişilerdir. Bilgi uçurma eyleminde bulunan kişilerin örgüt içerisinde verilen görevleri harfiyen yerine getiren çalışan kişilerden olması bazen kurum içerisinde bu eylemde bulunanlara karşı olumsuz yargılarda bulunulduğu görülmektedir. Bilgi uçuran açısından karşılaştığı olumsuz durum ve davranışlar çalıştığı örgütün bu olumsuz davranış karşısında bir kurban olduğuna ve söz konusu eylemin örgüt, toplum ve bireysel çıkarına karşı olduğuna dair bir kanıya varması bilgi uçurma kararlarını etkilemektedir.

Yılmaz (2010), bilgi uçuran kişiyi, kurum içerisinde yaşanan etik veya yasa dışı davranışlar karşısında pasif kalmak yerine bu durumlarla mücadele etmeyi ilke edinmiş birey olarak tanımlamaktadır. Haksızlık durumunda sessiz kalmayıp ifşa davranışını gerçekleştiren kişinin bu tutumu, vicdani bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir (aktaran Demirtaş, 2014). Dolayısıyla bilgi uçuran, etik dışı uygulamalar karşısında erdemli bir tavır sergileyen; örgütteki olumsuzlukları yetkililere bildirme konusunda kararlı ve ahlaki ilkelere bağlı bir birey olarak nitelendirilmektedir (Finn ve Lampe, 1992; Arnold ve Ponemon, 1991). Atalay, Özler ve Şahin (2010) ise bilgi uçuranların örgüte olan bağlılıklarının, vicdani sorumlulukların ötesine geçmekle birlikte körü körüne bir sadakat biçiminde değerlendirilemeyeceğini vurgulamaktadır. Nitekim yapılan araştırmalar, iş ahlakı ile bilgi uçurma davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu; iş ahlakı düzeyi düşük bireylerde bilgi uçurma eğiliminin de zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, etik dışı davranışın yanlışlığını fark etmek ve aynı ihlalin tekrarını önlemek için harekete geçmek, bireylerin ahlaki duyarlılıkları ve erdemli duruşlarıyla yakından ilişkilidir (Celep ve Konaklı, 2012).

Johnson (2003), bilgi uçurma davranışının ortaya çıkış nedenlerini farklı boyutlarda ele almıştır. Buna göre bilgi uçurma; kamuoyu oluşturmak amacıyla gerçekleştirilen bireysel eylemler, örgüte ilişkin bilgilerin bir kısmının ya da tamamının örgüt dışına aktarılması, aktarılan bilginin doğruluk ihtimalinin bulunması ya da bilginin kaynağının gazeteci değil, örgüt üyesi veya eski bir çalışan olması durumlarında ortaya çıkabilmektedir (aktaran Argon, Atik, Nartgün, Yazıcı, 2013). Bilgi uçurma aynı zamanda çalışan direncinin farklı bir biçimi olarak da yorumlanabilir. Bu bağlamda, çalışma ortamının düzenlenmesine yönelik olarak

alışan ile yönetim arasındaki bitmeyen bir mücadeleyi temsil etmektedir (Esen ve Kaplan, 2012). Bu nedenle, örgütsel gelişime katkı sağladığı ileri sürülen ve kişisel ahlak ile erdem temelinde şekillenen bir tepki olarak değerlendirilen bilgi uçurma davranışının, eğitim örgütlerinde ortaya çıkabilecek olumsuz uygulamaların önlenmesinde etkili bir araç olabileceği düşünülmektedir (Celep ve Konaklı, 2012).

Bilgi uçurma kararı alan bir örgüt çalışanı, gerçekleştireceği ifşa eyleminin türüne ve yöntemine karar verirken çeşitli aşamalardan geçmektedir. Trevino ve Nelson (2004), bu süreci belirli basamaklarla açıklamaktadır.

- a) İlk olarak karşılaştığı durumun gerçekten etik dışı olup olmadığına karar vermek
- b) ncelikle kendine yakın bulduğu iş arkadaşlarıyla ya da çoğu zaman ailesi ile bu eylemin etik dışı olup olmadığı konusunda tartışmak
- c) İlgili yöneticiye durumu bildirmek
- d) İlgili yöneticinin durumu örtbas edeceğini anladığında diğer kademeler ile iletişime geçmek
- e) rgt içerisinde varsa ombudsmana başvurmak
- f) Sorun zlmek ise örgüt dışında olan ve bu eyleme tepki gösterebilecek ya da eylemin bir daha oluşmasını engelleyebilecek gte kişilerle paylaşmak
- g) rgt dışındaki ilgili kurum ve kuruluşlara ya da basın yoluyla tüm kamuoyuna duyurmak ya da etik olmayan davranışlar sergilenen örgüt ya da kurumdan ayrılmak (aktaran Atalay, zler ve şahin, 2010).

Bilgi uçuran bireylerin kişilik özellikleri incelendiğinde aşağıdaki özellikler ön plana çıkmaktadır.

- Sorumluluk Bilinci (Conscientiousness): Araştırmalar göstermektedir ki, sorumluluk bilinci yüksek bireyler (Big Five modeli), görevlerine özenle yaklaşır ve başkalarının zarar görmesine karşı daha duyarlıdır. Bu zellik, bilgi uçuranların hatalı veya etik dışı eylemleri rapor etme konusunda motive edici bir faktördür (Brink, 2015).
- Dürüstlük ve Alçakgönüllülük (Honesty–Humility): HEXACO modeline göre yüksek dürüstlük-alçakgönüllülük (honesty–humility) puanlarına sahip bireylerin,

örgüt içindeki yanlışlıkları açığa çıkarma gibi içe yönelik bilgi uçurmayı gerçekleştirme olasılığı daha yüksektir (Fischer, 2022, s. 112).

- Duygusal Duyarlılık (Emotionality): Aynı araştırmada, duygusallık (emotionality) boyutunun da bilgi uçurma kararları üzerinde “önerici” (suggestive) bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu, duygusal bağlamlara duyarlı bireylerin etik konularda harekete geçme olasılığının yüksek olduğunu gösterir (Fischer, 2022, s. 112).
- Pro-Sosyal ve Ahlaki Davranış Eğilimi: Bilgi uçurma, bireylerin kendi çıkarlarından ziyade örgütsel yararı gözeterek gerçekleştirdikleri pro-sosyal ve ahlaki bir davranış olarak literatürde tanımlanmaktadır (Fischer, 2024).
- Açıklık, Dışadönüklük ve Ne Yapılırsa Yapılsın Yapabilme: Bir meta-analizde, Açıklık, Sorumluluk Bilinci ve Dışadönüklük gibi kişilik özelliklerinin, bilgi uçurma niyetinin öngörülmesinde anahtar rol oynadığı belirtilmiştir (Zare & Flinchbaugh, 2019).
- Dark Triad Özellikleri (Makyavelcilik, Narsisizm, Psikopati): Literatürde, Dark Triad kişilik özellikleri (Makyavelcilik, narsisizm, psikopati) yüksek olan bireylerin bilgi uçurma davranışından uzak durdukları, çünkü genellikle kendi çıkarlarını ön planda tuttukları belirtilmiştir. Bu kişilik profilleri, etik sorunlara karşı duyarsız olma eğilimindedir (O’Boyle, Forsyth, Banks & McDaniel, 2012, s. 557). Bu durum, bilgi uçuranların genellikle daha yüksek ahlaki duyarlılık ve sorumluluk sahibi bireyler olduğunu göstermektedir.
- Ahlaki Yönelim (Idealism ve Relativism): Forsyth’in (1980) ahlaki ideoloji ölçeği kullanılarak yapılan araştırmalarda, yüksek idealist bireylerin (başkalarına zarar vermekten kaçınan) bilgi uçurma davranışını daha çok benimsedikleri; buna karşın yüksek relativist bireylerin (kuralları bağlamsal olarak değerlendiren) bu davranıştan kaçınma eğilimi gösterdikleri bulunmuştur (Chiu, 2002, s. 65).
- Örgütsel Bağlılık ve Vicdani Sorumluluk: Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık taşıyan, ancak körü körüne değil, vicdani sorumluluk temelinde örgüte bağlı olan bireylerin bilgi uçurmaya daha yatkın oldukları ifade edilmektedir (Atalay, Özler & Şahin,

k Alma Eğilimi ve Cesaret: Bilgi uçurma, özellikle otoriter ve türlerde ciddi riskler içeren bir davranıştır. Bu nedenle risk alma eğilimi elliği yüksek bireylerin bu davranışı gerçekleştirmede ön plana ılmektedir (Bjorkelo, 2010, s. 114).

- ### 2.1.1.Bilgi Uçurma Türleri

Resmi (formal) anlamda bilgi uçurma, iç denetim birimleri tarafından yerine getirilen bir denetleme, değerlendirme ve raporlama çalışmasıdır. Bu bağlamda denetçi örgütün iç kontrol eylem planları çerçevesinde örgütün önceden belirlemiş olduğu standartlara uygun olarak bir rapor oluşturur ve yine önceden belirlenen iletişim kanalları kullanılarak örgüt yetkililerine oluşturulan raporu sunar. Resmi olmayan (informal) bilgi uçurma eyleminde ise

kişi tanık olduğu olumsuz durumu veya davranışı güvendiği bir örgüt çalışanına ya da örgüt yetkilisine bildirir (Park vd. 2008, aktaran Gökçe, 2014a).

2.1.1.1.İçsel Bilgi Uçurma

Örgüt içerisinde yer alan bir kişinin karşılaştığı etik olmayan ya da yasal olarak suç sayılan bir davranış ile karşılaştığında örgüt içerisindeki yetkililere durumu bildirmesi olayına içsel bilgi uçurma adı verilir (Eren ve Orhan, 2013). Gökçe (2014b) ise yanlışa şahit olan örgüt içerisindeki bir bireyin bu yanlışı düzeltmeye ya da engel olmaya yetkili birim veya birim yöneticisine rapor etmesi olayının içe bilgi uçurma eylemi olarak tanımlamıştır. Karşılaşılan etikdışı durumun, örgüt içerisinde ilgili birim yöneticilerine aktarılması ve sorunun giderilmesi içsel bilgi uçurmaya örnek olarak verilebilir. Örgüt çalışanı (bilgi uçurma eyleminde bulunan kişi) durumu yetkili kişiye iletmış ve yetkili kişi bu durum karşısında sessizliğini ve eylemsizliğini koruyor ise bilgi uçuran kişi aynı durumu bir üst yetkili makama iletebilir. Örgütteki olumsuz bir durumun sona erdirilmesine kadar olan süreçteki tüm bilgi aktarımı içsel bilgi uçurmanın konusudur (Eren ve Orhan, 2013).

2.1.1.2.Dışsal Bilgi Uçurma

Dışsal bilgi uçurma, örgüt içerisinde görev yapan birinin örgütte karşılaştığı etikdışı bir durumu örgüt dışındaki yetkili makamlara bildirmesi durumu dışsal bilgi uçurma eylemi olarak tanımlanmaktadır. Örgüt dışından kastedilen kamu kurumlarına, kolluk kuvvetlerine ya da basın yayın yoluyla ilgili mercilere ya da hukuki makamlara yapılan bildirimdir (Eren ve Orhan, 2013). Gökçe (2014b) de dışa bilgi uçurmayı; iş görenin bilgiyi, yanlışı/yolsuzluğu düzeltebilecek gücü olduğuna inandığı, örgüt dışında birilerine (medya, meclis veya meslek odaları) bildirmesi olarak tanımlar.

Alan yazında, içsel bilgi uçurma yolları tüketilmeden doğrudan dışsal bilgi uçurmaya başvurunun doğru olmadığı vurgulanmaktadır. Öncelikle kurum içi mekanizmaların işletilmesi gerektiği, ancak içsel süreçlerin yetersiz kaldığı veya sonuç vermediği durumlarda dışsal bilgi uçurma yöntemine başvurulmasının daha uygun olacağı

belirtilmektedir (Eren ve Orhan, 2013; Saygan, 2011). Dışsal bilgi uçurma aslında içsel bilgi uçurmanın türevi olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içerisinde varolan etikdışı durumlar toplumsal bir zarara dönüşeceği hissedildiğı anda dışsal bilgi uçurma eylemine dönüşmektedir. (Gökçe, 2014a; Gökçe, 2014b). Bilgi uçurma eyleminde bulunan kişinin hissiyatı umuttan yana ise içsel bilgi uçurma, öfke ve nefret hissine sahip ise dışsal bilgi uçurmaya dönüşmektedir. (Henik, 2008, aktaran Atalay, Özler ve Şahin, 2010).

2.1.2.Bilgi Uçurma Yöntemleri

Bilgiyi uçuran, ifşa eylemi sırasında kimliğini gizleme ya da açık etme durumuna göre sınıflandırılmaktadır. Kimliğini gizleyen zımni bilgi uçurma eyleminde bulunurken kimliğini açık eden aleni bilgi uçurma eyleminde bulunmaktadır (Gökçe, 2014a; Gökçe, 2014b; Aktan, 2006; Saygan, 2011).

2.1.2.1.Aleni Bilgi Uçurma

Örgüt içerisindeki etikdışı davranış ve durumları yazılı veya yazısız olarak üst birimlere iletilmesidir (Aktan, 2006:4). Bu tarz bilgi uçurmada, bilgi uçuran kimliğini açık bir şekilde beyan ederek ifşa eylemini gerçekleştirir.

2.1.2.2.Zımni (Anonim) Bilgi Uçurma

Örgüt içerisindeki etikdışı davranış ve durumları yazılı veya yazısız olarak ismini gizi tutarak üst birimlere iletilmesidir (Aktan, 2006).

2.1.3.Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler

Whistleblowing yani bilgi uçurma alanında yapılan çalışmaların içeriğine baktığımızda genellikle örgütsel yaşamda bu davranış kimler tarafından hangi amaçla yapılır sorusuna odaklanıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların sonucunda bilgi uçurma eyleminde bulunacak kişilerin (örgüt üyelerinin) cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kontrol odağı, özgüven düzeyi ve çalışan veya yönetici olma durumlarına göre değişiklik gösterdiği saptanmıştır.

Ancak yapılan araştırmalarda yöneticiye duyulan güven, yönetimin sorunları çözeceğine yönelik olumlu tutumu ve örgüt iklimi yanlış uygulamaların örgüte ve topluma verdiği zararın derecesi, yapılan yanlış uygulamaların var olduğuna ilişkin somut kanıtların olması ve örgüt büyüklüğü gibi faktörlerin de bilgi uçurma davranışıyla yakın ilişkili olduğu saptanmıştır (Celep ve Konaklı, 2012). Yönetimin ve çalışanların, örgüt içerisinde yanlış uygulamaların bildirilmesi konusunda teşvik edici bir tutum sergilemeleri, bilgi uçurma davranışına yönelik olası intikam ya da misilleme risklerini azaltabilmektedir. Bununla birlikte, toplumlarda görülen güç mesafesi, kültürel özellikler ve özellikle bürokratik yapının baskın olduğu kurumsal kültürlerin bilgi uçurma davranışını zorlaştırdığı ifade edilmektedir. Öte yandan, kolektivist değerlerin benimsendiği örgütlerde, bireysel çıkarların geri planda tutulup örgütsel çıkarların ön plana çıkması bilgi uçurma davranışına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla örgüt üyelerinin tutumları ve örgüt kültürünün yapısı, bilgi uçurma eğiliminin şekillenmesinde belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır (Keil, Tiwana, Sainsbury ve Sneha, 2010, aktaran Celep ve Konaklı, 2012).

Bilgi uçurma literatüründe yapılan çalışmalarda, bu davranışı etkileyen temel unsurların beş faktör altında toplandığı görülmektedir. Aşağıda bu faktörler kısaca özetlenmiştir (Atalay, Özler ve Şahin, 2010; Akıllı, Çam, Kılınç ve Kızılboğa, 2013).

- Psikolojik Faktörler: Bilgi uçurma davranışını etkileyen unsurlardan biri de bireylerin psikolojik ve demografik özellikleridir. Sadakat, kişilik özellikleri, stres düzeyi ve iş doyumunu gibi faktörler, bireylerin etik dışı bir durumu raporlama eğilimini doğrudan etkilemektedir. Örgütüne yüksek düzeyde bağlılık duyan çalışanların, bu bağlılığın bir sonucu olarak bilgi uçurma davranışına yöneldikleri ifade edilebilir. Başka bir deyişle, örgütüne sadakatle bağlı olan bireyler, karşılaştıkları etik dışı uygulamaları görmezden gelmek yerine bunları bildirmeyi örgüte karşı bir sorumluluk olarak görmektedirler.
- Kültürel ve Etik Faktörler: Yapılan birçok çalışmada bazı milletlerin ya da belli bölgelerde yaşayan insanların etik davranış ilkelerine sahip olarak etik dışı

davranışları önleme eğiliminde oldukları ortaya konulmuştur. Japon halkının Amerikalılara göre daha kollektivist davrandıkları belirlenmiştir.

- Yapısal/yasal Faktörler: Örgüt bünyesinde bilgi uçurma davranışına yönelik olarak yapılan düzenlemeler ve teşvik programları ya da devletlerin çıkarmış olduğu kanunlar davranışın sergilenme sıklığı üzerinde etkilidir. Bazen abartılı teşvikler sebebiyle düzensiz bilgi uçurma davranışlarına sebep olabilir.
- Misilleme (İntikam): Misilleme faktörü, bilgi uçurma davranışını sergileyecek olan kişiye karşı saldırgan bir tutum sergilendiğinde ya da bu kişi cezalandırıldığında tam tersi bir duruş sergileyerek bilgi uçurma eyleminden vazgeçebilir.
- Yanlış Uygulamaların Türü: Bilgi uçurma davranışı, örgüt içerisinde karşılaşılan yanlış uygulamaların niteliği ve ciddiyetine göre farklılık gösterebilmektedir. Başka bir ifadeyle, ihlalin örgütsel işleyişe veya toplumsal düzene ne derece zarar verdiği, bireylerin bilgi uçurma kararı üzerinde belirleyici olmaktadır. Örneğin küçük çaplı bir usulsüzlük çalışanlar tarafından çoğunlukla görmezden gelinebilirken, yolsuzluk, kamu güvenliğini tehdit eden uygulamalar ya da çalışan haklarını doğrudan ihlal eden davranışlar söz konusu olduğunda bireylerin bu durumları raporlama olasılıkları artmaktadır. Dolayısıyla bilgi uçurma eyleminin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği yalnızca bireysel faktörlere değil, aynı zamanda ihlalin türüne ve önem derecesine bağlıdır.

Benzer biçimde, örgüt üyelerinin bilgi uçurma davranışını ortaya koymalarına yol açan ya da bu davranışı engelleyen unsurlar literatürde kişisel, örgütsel ve durumsal faktörler olmak üzere üç ana grupta toplanmaktadır (Miceli, Dozier ve Near, 1991; Miceli ve Near, 1994; Near ve Miceli, 1985). Bu ayırım, bireysel özellikler ile örgüt yapısının ve içinde bulunan koşulların bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisini sistematik biçimde ele alma olanağı sunmaktadır. Bu çalışmada da Miceli ve çalışma arkadaşlarının ortaya koyduğu söz konusu üçlü sınıflama temel alınarak bilgi uçurma davranışına etki eden faktörler değerlendirilecektir.

2.1.3.1. Kişisel Faktörler

Örgütlerde bilgi uçurma davranışını etkileyen unsurlardan biri, çalışanların bireysel özellikleridir. Etik değerlere bağlılık, örgüte olan sadakat ve iş tatmini gibi değişkenler

kişiden kişiye farklılık gösterdiği için kişisel faktörler başlığı altında ele alınmaktadır. Gökçe (2014a), bu faktörleri ahlaki akıl yürütme tarzı, etik ilkelere bağlılık düzeyi, cinsiyet ve örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle ilişkilendirmektedir. Literatürde bilgi uçuran bireylerin genellikle yüksek ahlaki duyarlılık gösterdikleri ve değerler sistemine güçlü bir biçimde bağlı oldukları vurgulanmaktadır. Bunun yanında, bu kişilerin görevlerini örgütün beklentilerine uygun şekilde yerine getirdiklerine inandıkları ve bulundukları kuruma karşı güçlü bir bağlılık sergiledikleri belirtilmektedir (Miceli ve vd., 1991).

Çeşitli araştırmalar da bilgi uçuranların demografik ve mesleki profillerine dair benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Bulgulara göre, bilgi uçuran çalışanların çoğunlukla evli oldukları, iş performanslarının yüksek olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin güçlü olduğu, eğitim seviyelerinin görece yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin örgütte genellikle daha üst kademelerde görev yaptıkları, uzun süredir aynı birimde çalıştıkları ve yaş itibarıyla diğer çalışanlara kıyasla daha ileri yaşta oldukları da ifade edilmektedir (Özler, 2012, s. 203).

2.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Bilgi uçurma davranışını etkileyen unsurlardan bir diğeri örgütün yapısal ve kültürel özellikleridir. Örgüte özgü değişkenler arasında bürokratik yapılanma, örgüt kültürü ve yönetsel tutumlar yer almakta ve bu faktörler kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Bir örgütün bilgi uçurma eylemine nasıl tepki verdiği, büyük ölçüde o örgütün sahip olduğu yönetim anlayışı ve değer sistemine bağlıdır (Gökçe, 2014a).

Etkin ve sağlıklı bir bilgi uçurma sürecinin gerçekleşebilmesi için, örgüt kültürünün destekleyici olması, etik değerlerin kurumsal düzeyde benimsenmesi ve etik dışı uygulamaların raporlanabileceği mekanizmaların (ofisler, politikalar, prosedürler) bulunması gerekmektedir. Ayrıca katılımcı yönetim anlayışının hâkim olması ve bilgi uçuran çalışanlara yönelik misilleme davranışlarının engellenmesi de bu süreci güçlendiren unsurlardır (Özler, 2012, s. 204).

Örgütlerdeki iklim ve kültür, yanlış eylemlerin hem ortaya çıkmasında hem de raporlanmasında kritik rol oynar. Çalışanların bilgi ucurma kararını verirken örgütün bu eylemden zarar mı gördüğünü yoksa fayda mı sağladığını düşünmeleri belirleyici olmaktadır. Literatürde, bilgi ucurmanın örgüt yararına olabilmesi için gerekli örgütsel koşullar; bilgi ucurmanın kurumsal olarak sahiplenilmesi, destekleyici bir örgüt ikliminin varlığı, bürokratik engellerin azaltılması ve örgütün çevresel baskılara karşı zayıf bir bağımlılık göstermesi şeklinde sıralanmaktadır (Gökçe, 2014a; Gökçe, 2014b).

2.1.3.3.Durumsal Faktörler

Bilgi ucurma davranışını şekillendiren önemli değişkenlerden biri de durumsal faktörlerdir. Bu faktörler, çalışanın karşı karşıya kaldığı yanlış uygulamanın niteliğine ve bağlamına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Örneğin, yanlış eylemin doğrudan gözlemlenip gözlemlenmediği, söz konusu eylemin resmi kayıtlara yansıyor yansımıyor ya da diğer çalışanların da aynı yanlış fark ederek bilgi ucuran kişiyle aynı görüşü paylaşarak paylaşmadıkları bu süreçte belirleyici olmaktadır (Near ve Miceli, 1985a; Near ve Miceli, 1985b).

Ayrıca bilginin yalnızca kurum içindeki yetkililere mi yoksa medya gibi dış otoritelere mi aktarılacağı, bilgi ucuran bireyin içinde bulunduğu koşullara göre değişebilmektedir. Çalışanın diğer iş arkadaşları tarafından destek görüp görmemesi ya da süreci yalnız yürütmek zorunda kalması da bilgi ucurma kararını doğrudan etkileyen etmenler arasındadır (Miceli ve vd., 1991; Miceli ve vd., 1999). Dolayısıyla durumsal faktörler, bilgi ucurmanın yalnızca bireysel ya da örgütsel boyutlarla açıklanamayacağını, olayın gerçekleştiği bağlamın ve çevresel koşulların da dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

2.2.Mesleki Etik (İş Etiği) ve Bilgi Ucurma İlişkisi

Etik, ahlak ve meslek etiği kavramları arasındaki ilişki, bilgi ucurma davranışının anlaşılması açısından kritik öneme sahiptir. Ahlak, bireylerin toplum tarafından “iyi” ve

“doğru” olarak kabul edilen normlara uygun davranışlarını ifade ederken, etik daha çok bu davranışların teorik ve felsefî arka planını inceler (Sayğan, 2011; Güçer ve Pelit, 2006). Etik, bireylerin karar alma süreçlerinde hangi değerleri gözetmesi gerektiğini ortaya koyarken, ahlak bu değerlerin toplumsal yaşamda somutlaşmış hâlidir. Meslek etiği ise etiğin alt dallarından biri olup, bireylerin mesleki rollerinde uyması gereken standartları belirler (Aydın, 2012).

Mesleki etik kurallarının oluşturulması, üyeleri arasında davranış farklılıklarını azaltma, meslek içi rekabeti düzenleme ve hizmet ideallerini koruma gibi işlevler taşımaktadır (Aydın, 2001; Atalay, Özler ve Şahin, 2010). Bu bağlamda polislik, öğretmenlik, tıp veya itfaiyecilik gibi pek çok meslekte evrensel etik ilkeler geliştirilmiştir. En bilinen örneklerden biri, tıp mesleğine özgü olan Hipokrat Andı’dır. Eğitim alanında ise “Öğretmen Andı” benzer bir işlev üstlenmektedir (Gözütok, 1999; Aydın, 2015). Eğitim kurumlarının, bireylerin yalnızca akademik bilgi değil, aynı zamanda ahlaki değerleri de kazanmasında kritik role sahip olduğu düşünüldüğünde, meslek etiğinin burada özel bir önem taşıdığı açıktır.

Bilgi uçurma davranışının etik boyutu ise tartışmalı bir alan oluşturmaktadır. Kimi çalışanlar bu eylemi örgütsel sadakatsizlik olarak değerlendirirken, literatürdeki pek çok çalışma bilgi uçurmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir. Bouville (2008), bilgi uçurmanın etik olup olmadığının bilgi uçurmanın niyetine ve yönteme bağlı olduğunu belirtirken; Lindblom (2007), özellikle kamu yararını ilgilendiren durumlarda yanlış uygulamaların bildirilmesini etik bir davranış olarak nitelendirmektedir. Finn ve Lampe (1992) ile Arnold ve Ponemon (1991) tarafından yürütülen araştırmalar da ahlaki davranış ile bilgi uçurma arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Miceli ve Near (1995), bilgi uçurmayı örgüt içindeki etik dışı uygulamaları sonlandırmaya yönelik bir süreç olarak ele almış ve etkili bilgi uçurmanın, bilgi uçurmanın özellikleri, şikâyeti alan kişinin tavrı, yanlış uygulamayı gerçekleştirenin konumu, etik dışı davranışın niteliği ve örgütün yapısı gibi beş temel faktöre bağlı olduğunu vurgulamıştır. Bu faktörler kişisel, örgütsel ve durumsal değişkenlerle etkileşim hâlinindedir (Near & Miceli, 1995). Böylece bilgi

uçurma, yalnızca bireysel bir tepki değil, örgütün etik iklimini doğrudan şekillendiren bir mekanizma hâline gelmektedir.

Türkiye bağlamında, yolsuzlukların ekonomik ve toplumsal maliyetleri de bilgi uçurmanın önemini artırmaktadır. Price Waterhouse Coopers (2001) tarafından geliştirilen endekse göre, Türkiye 2001 yılında yolsuzluk nedeniyle 35 ülke arasında üst sıralarda yer almış ve vatandaşların yaklaşık %36 oranında fazladan vergi yükü ile kar ıla tığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, meslek etiğine aykırı davranışların yalnızca bireysel ya da örgütsel boyutta değil, makro düzeyde de ağır sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir.

Özellikle eğitim örgütlerinde etik ilke ve kuralların yerleşmesi, hem öğrencilere rol model olunması hem de geleceğin ahlaklı bireylerinin yetiştirilmesi açısından kritik önemdedir (Altınkurt & Yılmaz, 2011). Eğitim, yaşam boyu süren etik bir kendini tanıma süreci olarak düşünüldüğünde (Ergüden, 2003), bilgi uçurma davranışı da eğitim kurumlarında karşılaşılan etik dışı eylemleri önlemede etkili bir araç olarak değerlendirilebilir (Celep & Konaklı, 2012; Seifert, 2006).

Sonuç itibariyle, bilgi uçurma mesleki etikle doğrudan bağlantılıdır. Eğitimden sağlığa, kamudan özel sektöre kadar her alanda, örgüt içi etik dışı uygulamaların önlenmesi, hem örgütsel sürdürülebilirlik hem de toplumsal bütünlük açısından kritik bir gerekliliktir. Atatürk'ün de vurguladığı gibi, “Bir milletin ahlak değeri, o milletin yükselmesini sağlar.” Bu bağlamda bilgi uçurma, bireysel bir tercih değil, toplumsal bir sorumluluk olarak görülmelidir.

2.3.Eğitim ve  ğretimde Etik ve Bilgi Uçurma

Eğitim  rg tleri, insana doğrudan hizmet sunan, bireylerin sosyal ve akademik gelişimlerini şekillendiren kurumlardır. Bu yönüyle, eğitim ortamlarında yalnızca biçimsel ilişkiler değil, aynı zamanda yoğun biçimde informal etkileşimler de yaşanmaktadır. Bu nedenle saygıya dayalı otorite anlayışının, diğer örgüt türlerine kıyasla okullarda daha sık benimsendiği görülmektedir. Okullarda yürütülen her türlü sürecin ve alınan kararların etik ilkelere dayalı

olması, yalnızca okul yöneticilerinin değil, öğretmenler ve diğer tüm çalışanların sorumluluğundadır.

Eğitimde etik değerler konusu, özellikle 21. yüzyılın başından itibaren eğitim yönetimi araştırmalarında temel önceliklerden biri hâline gelmiştir. Demokratik değerlerin giderek daha fazla önem kazandığı ve küreselleşmenin hızlandığı bir dünyada, okul müdürlerinin ve diğer eğitim yöneticilerinin uygulamalarının evrensel etik ilkelerle uyumlu olması kaçınılmazdır. Demokratik değerlerle bağdaşmayan, adalet ve eşitlikten uzak yaklaşımların eğitim kurumlarında kabul görmesi mümkün değildir (Altınkurt & Şimşek, 2009; Celep, 2000; Gümüşeli, 2006; Aydın, 2002).

Türkiye’de eğitimde etik konusu son yıllarda artan bir şekilde gündeme gelmekte ve öğretmenler ile okul yöneticilerinin uyması gereken etik ilke ve kuralların tanımlanması amacıyla çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Aydın ve Barutçu (2015), kamu görevlilerinin etik davranış standartlarını belirleyen etik kodların oluşturulmasının ve buna ilişkin izleme-denetim mekanizmalarının kurulmasının, etik ilkeleri yalnızca bireysel vicdani kontrol alanından çıkarıp aynı zamanda dış denetim işlevi gören kurumsal bir yapıya dönüştürdüğünü belirtmektedir. Böylelikle etik yalnızca bireysel bir içsel yönelim değil, hukuki ve idari yaptırımlarla desteklenen toplumsal bir güvence hâline gelmektedir.

Bu bağlamda eğitimde etik, yalnızca bireylerin davranışlarıyla sınırlı bir olgu değil, aynı zamanda toplumsal yaşamı doğrudan etkileyen bir güvenlik ve kalite unsuru olarak görülmelidir. Eğitim kurumlarında etik anlayışın garanti altına alınması, uzun vadede demokratik toplumsal yaşamın güçlenmesine katkı sağlayacaktır. Türkiye’de anayasal düzenlemeler, etik dışı faaliyetlerin ifşa edilmesine yasal bir zemin oluşturmaktadır. Ancak pek çok ülkede kurumsallaştırılmış etkili bilgi uçurma politikalarının bulunmasına karşın, Türkiye’de eğitim kurumlarında bu konuda sistematik bir mekanizmanın geliştirilmemiş olması dikkat çekmektedir. Bu eksiklik, eğitimde etik kültürün güçlendirilmesi ve kamu yararını koruyacak şeffaf mekanizmaların kurulması açısından önemli bir sorun alanı olarak ortaya çıkmaktadır.

2.4.Öğretmenlik Meslek Etiği ve Bilgi Uçurma

Eğitim ve öğretim hizmetlerinin topluma profesyonel bir hizmet olarak sunulmasında öğretmenlik mesleği, tarihsel süreçte ilk kurumsallaşan mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Aydın, 2015). Çocukların, gençlerin ve yetişkinlerin eğitim süreçlerinde en temel rolü üstlenen öğretmenlik, yalnızca maddi kazanç sağlamak için yapılan bir meslek değil; sahip olduğu idealler, ahlaki sorumluluklar ve topluma kattığı değerler nedeniyle etik bir kimlik taşıyan meslektir.

Etik kavramı genel anlamda bir toplum, kültür veya grubun kabul gören davranış normlarını ifade ederken; meslek etiği, belli bir mesleğin üyelerine yol gösteren, hangi davranışların uygun olup hangilerinin uygun olmadığını belirleyen ilke ve kurallar bütünüdür. Öğretmenlik mesleği ise yoğun insan ilişkileri ve yüksek düzeyde ahlaki sorumluluk gerektiren doğasıyla, meslek etiği tartışmalarının merkezinde yer almaktadır. Öğretmenlikte etik, yalnızca sınıf içi öğretim süreçlerini değil; aynı zamanda öğretmenlerin öğrenciler, meslektaşlar ve toplumla olan tüm ilişkilerinde rehberlik eden ilkeler bütünü olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmenlik, diğer tüm mesleklerin öğreticisi konumunda olduğundan, toplum tarafından “kutsal” bir meslek olarak nitelendirilmektedir. Bu kutsallık, öğretmenlerin yalnızca bilgi aktarıcı değil, aynı zamanda etik davranışlarıyla model olan bireyler olmalarını zorunlu kılmaktadır. Nitekim toplum, öğretmenlerden yalnızca güçlü bir öğretim becerisi değil, aynı zamanda öğrettiklerini yaşayarak örnek gösteren ideal bireyler olmalarını beklemektedir (Aydın, 2015; Erdem & Şimşek, 2013; Obuz, 2009; Özbek, 2003).

Bu bağlamda öğretmenlik meslek etiği, bilgi uçurma ile doğrudan ilişkilidir. Zira öğretmenlerin etik ilkeleri benimsemesi ve uygulaması, eğitim kurumlarında etik dışı ya da yasa dışı uygulamaların ortaya çıkarılması ve bildirilmesi konusunda temel bir motivasyon kaynağı oluşturur. Öğretmenler, meslek etiği ilkeleri doğrultusunda, karşılaştıkları olumsuz durumları yalnızca bireysel bir kaygı olarak görmeyip, toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket ederek bilgi uçurma davranışını sergileyebilmektedir.

Eğitimin doğası gereği özünde ahlaki bir etkinlik olması, öğretmenlerin yalnızca bilgi aktaran bireyler değil aynı zamanda öğrencilerinin ahlaki gelişiminde rehber ve rol model olan kişiler olarak konumlanmalarına yol açmaktadır. Öğretmenin öğrencisinin değer dünyasıyla ilgilenmesi, onun ahlaki duygularını geliştirmeye çalışması ve kendi davranışlarıyla örnek teşkil etmesi, eğitim alanında hemen herkesin üzerinde birleştiği bir sorumluluktur. Bu bağlamda, 1975 yılında Amerika Ulusal Eğitim Birliği (NEA) tarafından kabul edilen Eğitim Mesleğinin Etik Yasası bu görüşü açıkça ortaya koymaktadır. Yasanın ilk cümlelerinde eğitimcinin, “her insanın değerli ve kutsal olduğuna inandığı, gerçeğin peşinden gitmenin önemini kavradığı, mükemmellik için çaba göstermesi gerektiğini ve demokratik ilkelerin geliştirilmesi sorumluluğunu taşıdığı” belirtilmektedir. Ayrıca bu hedeflerin, öğrenme ve öğretme özgürlüğünün korunmasına ve eğitimde fırsat eşitliğinin güvence altına alınmasına dayandığı vurgulanmaktadır.

Son yıllarda öğretmenlik meslek etiği konusuna artan ilginin yalnızca profesyonellik arayışıyla değil, aynı zamanda eğitim ortamlarının değişen dinamikleriyle de ilişkili olduğu görülmektedir. Öğretmen ve öğrenci sayılarındaki artış, okul ve sınıf kurallarının dönüşmesi, yanlış mesleki davranışlara ilişkin farkındalığın yükselmesi, velilerin eğitime katılımının yoğunlaşması ve mesleki etik bilincinin gelişmesi bu ilginin temel nedenleri arasında sayılmaktadır (Gözütok, 1999).

Öğretmenlik meslek etiği ilkeleri, aslında oldukça eski bir geçmişe sahiptir. Türkiye’de bu alandaki en erken örneklerden biri, Kazım Nami tarafından kaleme alınan ve 1934’te yayımlanan “Muallimin Meslek Ahlakı” adlı eserdir. Her ne kadar öğretmenlik mesleği günümüze gelene dek kapsam ve işlev açısından pek çok değişim geçirmiş olsa da gerek meslek etiği genelinde gerekse öğretmenlik meslek etiği özelinde ilke ve değerlerin evrensel niteliği korunmuştur. Öğretmenlik meslek etiğinin, çağdaş toplumlarda eğitimin niteliğini ve güvenilirliğini belirleyen başat unsurlardan biri olduğu günümüzde de geçerliliğini sürdürmektedir (Aydın, 2015).

Öğretmenlik mesleğinin taşıdığı etik sorumlulukların öğretmen adaylarına benimsetilmesi amacıyla tarihsel süreçte pek çok ülkede “öğretmen antları” geliştirilmiştir. Bu antlar,

mesleğe adım atan bireylere yalnızca görevlerini değil aynı zamanda mesleğin beraberinde getirdiği etik ilkeleri de sürekli hatırlatmayı amaçlamaktadır (Aydın, 2002). Türkiye’de ise adaylık sürecini başarıyla tamamlayan öğretmenler, asil öğretmenliğe resmen geçişlerini bir tören eşliğinde ettikleri öğretmen andıyla ilan etmektedirler.

Bununla birlikte, Güçer ve Pelit’e (2006) göre bu antların, çoğu zaman gelenekselleşmiş bir ritüelden öteye geçememesi önemli bir sorun oluşturmaktadır. Zira öğretmen adayları, eğitim süreçleri boyunca bu etik ilkelerin içeriğini derinlemesine kavrayamadıklarında ya da kendilerine yeterince etkin biçimde aktarılmadığında, meslek yaşamında bu değerlerin uygulanması noktasında ciddi farklılıklar yaşanabilmektedir. Üstelik Türkiye’de okutulan öğretmen andında da görüldüğü üzere, genel etik ilkeler çoğunlukla yasa ve yönetmeliklerde toplumun milli, manevi ve kültürel değerlerine uyum gibi geniş ifadelerle dile getirilmekte; mesleğe özgü ayrıntılı etik standartlar yeterince somutlaştırılmamaktadır.

Oysa bir mesleğin uzun vadeli sürdürülebilirliği ve topluma sağladığı faydanın artırılabilmesi için, etik ilke ve standartların açıkça belirlenmesi ve gerektiğinde ihlallere karşı yaptırımların öngörülmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda eğitim kurumlarının yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda geniş kapsamlı etik kodlarla desteklenmesi, mesleğin itibarı ve güvenilirliği açısından vazgeçilmezdir. Türkiye’de 2015 yılında yayımlanan bir genelge ile eğitim kurumlarında uyulması gereken etik ilkeler belirlenmiş olsa da bu ilkelerin ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar tanımlanmamıştır. Bu eksiklik, eğitim örgütlerinde karşılaşılan etik dışı veya yasa dışı eylemlerin önlenmesi noktasında ciddi bir boşluk yaratmaktadır. Dolayısıyla, etkin bir ödül-ceza mekanizmasının parçası olarak bilgi uçurma politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece öğretmenler, etik ihlaller karşısında sessiz kalmak yerine, meslek etiğinin korunmasına yönelik proaktif bir rol üstlenebilecektir.

Uluslararası örneklerle bakıldığında, öğretmenlerin etik ilkeler doğrultusunda yetiştirilmeleri süreci, hizmet öncesi eğitim aşamasında başlamaktadır (Aydın, 2015). Öğretmenlik meslek etiği konusu son yıllarda Türkiye’de de öğretmen yetiştirme sistemine ilişkin tartışmalarda öne çıkan bir boyut haline gelmiş, özellikle öğretmen yetiştirme programlarında “meslek

etiği” dersinin yer alması gerektiği sıklıkla dile getirilmiştir. Bu gereklilik, ulusal ve uluslararası pek çok araştırmada da desteklenmektedir. Nitekim Yükseköğretim Kurulu (2007) tarafından 2006–2007 öğretim yılında yapılan öğretmenlik lisans programları düzenlemesinde, öğretmenlik meslek etiği konusuna özel vurgu yapılmış ve Avrupa ile Amerika’daki öğretmen eğitim programlarında yer alan etik derslerine benzer biçimde, meslek etiğini kazandırmaya yönelik seçmeli derslerin açılması önerilmiştir.

Ayrıca Avrupa Birliği’nin Öğretmen Yetiştirme Raporu’nda, öğretmenlik mesleğinin profesyonelleşmesi gerektiği ve profesyonel öğretmenlerin “meslek etiğini benimsemiş bireyler” olması gerektiği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, öğretmen yetiştirme sisteminin tüm bileşenlerinin düzenli olarak gözden geçirilmesi, çağın gerektirdiği niteliklere sahip öğretmenler yetiştirilebilmesi için sürekli iyileştirme süreçlerinin işletilmesi büyük önem taşımaktadır (Abebe & Davis, 2004; Baskan, Aydın ve Madden, 2006; Bowen, Bessette & Chan, 2006; Freakley & Burgh, 1998; Karaköse, 2007; Karaköse ve Kocabaş, 2009; Nash, 1997; Piquemal, 2004; Strike & Soltis, 2009; YÖK, 2007).

Etik ilkelerin eğitim sürecinde yerleşmesinde, öğretmen adaylarının hizmet öncesi eğitimleri kritik bir aşamayı oluşturmaktadır. Bu süreçte adayların hem etik ilkelere hem de etik dışı davranışlara ilişkin bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Ancak yalnızca etik ilkeleri bilmek, bireyleri her zaman etik dışı davranışların cazibesine karşı korumaya yetmeyebilmektedir (aktaran Altınkurt ve Yılmaz, 2011). Bu noktada Karataş (2013), üniversitelerde meslek etiği derslerinin yalnızca teorik düzeyde değil, uygulamalı ve örnek olay analizleriyle desteklenerek verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Böylece öğretmen adaylarının, meslek yaşamlarında karşılaşabilecekleri olası etik ikilemler karşısında daha hazırlıklı olmaları sağlanabilecektir.

Meslek etiği dersleri öğretmen adaylarına yalnızca mesleki sorumluluk bilinci kazandırmakla kalmayacak, aynı zamanda bu bilinci gelecekte yetiştirecekleri öğrencilere aktarma imkânı sunacaktır. Bu sürecin doğal sonucu olarak, etik değerlere duyarlı yetişen bireylerin varlığı, daha sağlam ahlaki temeller üzerine kurulu bir toplum yapısının inşa edilmesine katkı sağlayacaktır.

Türkiye’de öğretmenlerin meslek etiği konusundaki tutumlarını inceleyen araştırmalar, farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin etik ilkelere bağlılık düzeylerinde farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Erdem ve Şimşek’in (2013) çalışması, ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere kıyasla meslek etiği ilkelerine daha yüksek oranda uygun davrandıklarını göstermiştir. Bu bulgu, eğitim düzeyi ve öğrencilerin yaş grupları farklılaştıkça öğretmenlerin etik ilkelere bağlılıklarının değişebileceğini ortaya koymaktadır.

Etik dışı davranışların neler olduğuna ilişkin öğretmen görüşlerine bakıldığında, Aksoy’un (1999) araştırması dikkat çekicidir. Bu çalışmada öğretmenlerin %90’ından fazlası; öğrenciler arasında etnik ya da dini ayrımcılık yapmak, meslektaşları hakkında sınıf ortamında olumsuz açıklamalarda bulunmak, bir öğrenciye ait gizli bilgileri sınıfta paylaşmak, öğrenciyi alenen aşağılamak, ekonomik düzeylere göre ayrımcılık yapmak, öğrencileri yokluklarında küçümseyici biçimde konuşmak, derse geç gelmek veya erken ayrılmak suretiyle öğretim süresini kesintiye uğratmak ve ders esnasında özel işlerle ilgilenmek gibi davranışları etik dışı olarak tanımlamıştır.

Benzer biçimde Gözütok’un (1999) araştırması da öğretmenlerin etik dışı buldukları davranışları kapsamlı biçimde ortaya koymuştur. Buna göre, okula ait parayı kişisel amaçlarla kullanmak, öğrenciyle cinsel içerikli yakınlık kurmak, öğrenciler arasında ayrım yapmak, öğrenci değerlendirmelerinde yanlı davranmak, velilerin olanaklarını kişisel çıkar için kullanmak ve küfürlü konuşmak öğretmenlerce en çok reddedilen etik dışı davranışlar arasında yer almıştır.

Bu ve benzeri araştırmaların ortaya koyduğu bulgular, öğretmenlik mesleğinde etik ilkelere yönelik farkındalığın artırılması gereğini gündeme getirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) da bu doğrultuda harekete geçmiş ve eğitimde etik ilkelere resmi bir çerçeve kazandırmıştır. Nitekim MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından 24 Haziran 2015 tarihinde yayımlanan “Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler” konulu genelge, öğretmenlik mesleğinde etik davranışın sınırlarını tanımlamaya dönük önemli bir adım olmuştur. Bu genelgenin hazırlanmasında Birleşmiş Milletler’in “Kamu Görevlileri için

Uluslararası Davranış Kuralları” ile Başbakanlık tarafından çıkarılan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” esas alınmıştır.

Ancak söz konusu genelge, etik davranışların çerçevesini çizmek açısından önemli olmakla birlikte, bu ilkelerin nasıl uygulanacağına dair somut yöntemler sunmaması nedeniyle eksiklikler barındırmaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin ve eğitim çalışanlarının etik dışı davranışlarla mücadelede başvurabilecekleri araçları ve süreçleri netleştirmemektedir. Eğitim ortamlarında etik dışı uygulamaların sonlandırılabilmesi için bilgi uçurma mekanizmasının işlerlik kazanması gerekir. Bunun ön koşulu ise, bilgi uçuran bireylerin hangi davranışların etik dışı olduğunu açıkça kavrayabilmeleridir. Bu noktada mesleki etik kodlar ve ilkeler, eğitim çalışanlarına yol gösterici niteliktedir.

Mesleki etik ihlallerinin önlenmesinde yalnızca etik ilke ve kuralların belirlenmesi yeterli değildir. Bu ilkelerin kurum içerisinde etkili bir biçimde uygulanabilmesi ve işlevsel hale gelebilmesi için birtakım tamamlayıcı unsurların da dikkate alınması gerekir. Öncelikle, hizmet içi eğitim programlarının ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmesi, çalışanların karşılaşabilecekleri etik ikilemleri daha somut biçimde anlamalarına yardımcı olacaktır. Bunun yanı sıra, etik dışı davranışların etkin bir biçimde cezalandırılması ve dengeli bir disiplin sistemiyle kontrol altına alınması da meslek etiğinin işlerliği açısından büyük önem taşır.

Etik ilkelere aykırı davranışların hangi yaptırımlarla karşılanacağı hususunda çalışanların bilgilendirilmesi, hem caydırıcılığı artıracak hem de örgüt içi şeffaflığı güçlendirecektir. Ayrıca, iş arkadaşlarının ve yöneticilerin ahlaki davranış üzerindeki etkisinin belirlenmesi, örgütsel kültürün etik yönünün anlaşılmasına katkı sağlar. Bu doğrultuda, kurumsal düzeyde etik politika ve kuralları belirlemek, bunları izleyecek ve gerektiğinde yaptırım uygulayacak bir etik kurulun oluşturulması gerekmektedir. Söz konusu kurul, ahlaki politika ve ilkeleri içeren kapsamlı bir liste hazırlayarak hem çalışanlara yol gösterici olmalı hem de ihlallerin önlenmesinde düzenleyici bir rol üstlenmelidir (Aydın, 2003; YÖK, 2007; Abebe ve Davis, 2004; Bowen, Bessette ve Chan, 2006; Freakley ve Burgh, 1998; Karaköse, 2007; Karaköse

ve Kocabaş, 2009; Nash, 1997; Piquemal, 2004; Strike ve Soltis, 2009; Erdem ve Şimşek, 2013; Bouville, 2008).

Bu çerçevede, etik ihlallerin yalnızca bireysel boyutta değil, kurumsal ve örgütsel düzeyde de ele alınması gerektiği görülmektedir. Etik kodların belirlenmesi bir başlangıç noktasıdır; ancak bu kodların eğitim, yaptırım ve kurumsal mekanizmalarla desteklenmesi durumunda meslek etiğinin korunması ve geliştirilmesi mümkün hale gelecektir.

Etik ihlallerle mücadelede yalnızca etik kodların belirlenmesi yeterli değildir; aynı zamanda bu ihlallerin önlenmesine yönelik uygulanabilir politikaların geliştirilmesi de zorunludur. Bu noktada, özellikle son yıllarda literatürde vurgulandığı üzere, etik politikaların belirlenmesinde bilgi uçurma mekanizmalarının etkinliğine özel önem verilmelidir. Eğitim örgütlerinde görev yapan devlet memurlarının, özellikle öğretmenlerin, kurum içinde gözlemledikleri yanlış veya etik dışı uygulamaları bildirmeleri, etik kültürün yerleşmesi açısından kritik bir adımdır. Ancak Türkiye örneğinde, bilgi uçuran çalışanların çoğu zaman korunmadığı, aksine cezai yaptırımlarla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

Nitekim Gökçe'nin (2014) aktardığı vakalarda, 2007 yılında bir okul müdürünü makamını kişisel çıkarı için kullanmakla suçlayarak savcılığa bildirimde bulunan öğretmen V.K.'nın, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından başka bir okula sürgün edilmesi; yine 2010 yılında müdürü tarafından tacize uğradığını bildiren öğretmen A.U.'nun farklı bir okula tayin edilirken, söz konusu müdürün yalnızca kınama cezasıyla görevine devam etmesi dikkat çekici örneklerdir. Bu tür uygulamalar, bilgi uçurma davranışını caydırmakta ve etik dışı davranışların örtbas edilmesine zemin hazırlamaktadır.

Oysa eğitim kurumları, topluma ahlaki davranış konusunda örnek olması gereken en temel yapılardan biridir. Bu nedenle, etkili bir bilgi uçurma politikasının oluşturulması, yalnızca ihbarcıyı misillemeden korumak açısından değil, aynı zamanda etik dışı uygulamaların önlenmesi ve toplumsal güvenin korunması açısından da büyük önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinde bu tür politikaların geliştirilmesi, etik ihlallerin toplumsal düzeyde yaratabileceği olumsuz etkilerin önüne geçilmesini sağlayacak, aynı zamanda çalışanların adalet duygusunu güçlendirecektir.

2.5.Okul Yöneticilerinin Etik Liderliği ve Bilgi Uçurma ilişkisi

Kamu yönetimi etiği, literatürde yönetsel etik ya da “administrative ethics” kavramı ile eşanlamli olarak kullanılmaktadır. Kamu yönetimi alanında bu kavram; iş ahlakı, örgüt kültürü, kamu yönetimi ahlakı veya yönetsel ahlak gibi farklı ifadelerle de açıklanmakta olup, temelde ahlakın göreceli doğasının, belirli bir örgüt içerisinde o örgütün kendi kurallarıyla şekillendirilmiş haline işaret etmektedir (Bilgin, 1997, aktaran Helvacı, 2010). Bu bağlamda eğitim yönetimi, yönetim biliminin bir alt alanı olarak kamu yönetimi etiğinin eğitim kurumlarına yansıyan yönünü temsil eder.

Kaya (1993)’ya göre, eğitim yönetimi ve onun bir alt dalı olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarını hayata geçirmek ve yetkili kurumların belirlediği genel ve özel eğitim amaçlarını uygulamakla yükümlüdür (aktaran Aydın, 2015, s. 77). Bu görevlerin yerine getirilmesi yalnızca yasal düzenlemelere ve eğitim politikalarına bağlı kalmayı değil, aynı zamanda mesleki etik ilkelerine uygun davranmayı da gerektirir. Bu noktada okul yöneticisinin tutum ve eylemleri, demokratik bir toplumun değerleriyle uyumlu olmalı ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Calabrese’nin (1989, aktaran Aydın, 2015, s. 82) vurguladığı üzere, etik ilkeler toplumun tüm üyelerine saygıyı, farklı kültürlere ve düşüncelere hoşgörüyle yaklaşmayı, eşitliği ve kaynakların adil paylaşımını kapsar.

Okul yöneticisinin bu ilkeleri hayata geçirebilmesi için liderlik niteliklerine sahip olması gerekmektedir. İnsan topluluklarının ortak hedeflere yönelmesi ve bu hedeflere ulaşabilmesi için yön gösterici bir lidere ihtiyaç duyduğu açıktır. Aykanat ve Yıldırım’ın (2012) belirttiği gibi, liderlik bireyleri ortak bir amaç etrafında birleştiren, yol gösteren ve yönlendiren bir işlev görmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin etik liderlik rolü, yalnızca örgütsel işleyişin sağlıklı yürütülmesini değil, aynı zamanda etik dışı uygulamaların ifşa edilmesi sürecinde bilgi uçurma mekanizmalarının teşvik edilmesini de kapsamaktadır.

Toplumların ortak amaçlarına ulaşabilmeleri yalnızca örgütsel düzenlemelerle değil, aynı zamanda ahlaki değerlere bağlı bir liderliğin varlığıyla mümkündür. Bu ihtiyaç, etik liderlik kavramının doğmasına zemin hazırlamıştır. Aykanat ve Yıldırım’ın (2012) vurguladığı gibi, etik liderlik liderlik becerileri ile etik değerlerin dengeli bir biçimde bütünleşmesinden

oluşmaktadır. Bu noktada, etik liderlik literatürüne önemli bir katkı sağlayan Bili Grace, liderlik sürecinde rehber alınabilecek 4V Modelini geliştirmiştir. Bu model; değerler (values), vizyon (vision), ses (voice) ve erdem (virtue) olmak üzere dört temel boyutu içermektedir (Çelik, 2000, aktaran Helvacı, 2010).

Her ne kadar etik liderlik günümüzde yönetim bilimlerinde ayrı bir araştırma alanı haline gelmiş olsa da bir liderin sahip olması gereken etik nitelikler tarih boyunca tartışılmıştır. Bunun en dikkat çekici örneklerinden biri, Yusuf Has Hacib'in 1069–1070 yıllarında kaleme aldığı Kutadgu Bilig adlı eserde yöneticilerin sahip olması gereken ahlaki erdemlere yer vermesidir. Bu eser, yalnızca dönemin siyasal düşüncesine değil, liderliğin etik boyutuna da ışık tutmaktadır. Batı literatüründe ise Chester Barnard (1938), yöneticiyi bir örgütte değerlerin hem oluşturucusu hem de sürdürücüsü olarak tanımlamaktadır. Barnard'a göre yönetici yalnızca mevcut etik kurallara uymakla kalmamalı, aynı zamanda çalışanlar için yeni ahlaki değerler inşa etmeli ve bu değerler arasındaki iletişimi sağlayarak örgütsel bütünlüğü güvence altına almalıdır (aktaran Yüce, 2007).

Yakın dönemde Tierney ve arkadaşlarının (1996) ve Harvey'nin (2004) çalışmaları da yöneticilerin sahip olması gereken etik ve ahlaki değerlere dikkat çekmeleri bakımından önemlidir. Geçmişten günümüze yapılan araştırmalar, etik liderlik bağlamında en fazla vurgulanan noktaların; yöneticilerin ve çalışanların ahlaki değerlere sahip kişiler arasından seçilmesi gerektiği, eksikliklerin görüldüğü alanlarda çalışanlara etik değerlerin kazandırılması için yol gösterilmesi, eğitim olanaklarının sağlanması ve etik kültürün geliştirilmesi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin temel sorumluluğu, çalışma ortamını ahlaki ve etik değerlere uygun biçimde düzenlemek, gerekli kuralları ve örgütsel politikaları oluşturarak etik ilkelerin kurumsal düzeyde uygulanabilirliğini sağlamaktır.

Türkiye'de okul yöneticiliğinin bağımsız bir meslek olup olmadığına dair tartışmalar devam etmektedir. Bununla birlikte, liderlik rolünü üstlenebilmek için okul yöneticilerinin yalnızca mesleki bilgi ve becerilerle değil, aynı zamanda güçlü bir ahlaki değerler sistemiyle de donatılması gerekmektedir (Aydın, 2015). Aykanat ve Yıldırım'ın (2012) belirttiği üzere,

etik liderlik yalnızca görev tanımlarının yerine getirilmesi değil; fedakârlık, verilen sözlerin eksiksiz tutulması ve güven inşası gibi yüksek sorumluluklar içerdiğinden kolaylıkla elde edilebilecek bir liderlik biçimi değildir.

Aydın'a (2015) göre, okul yöneticisinin etik liderlik çerçevesinde sahip olması gereken başlıca sorumluluklar; okul kaynaklarının adil ve etkili kullanımı, bireylere eşit davranılması, öğretmenlerin verimli öğrenme ortamları sunmasının desteklenmesi, eğitim programlarının toplumsal ihtiyaçlara cevap verecek şekilde düzenlenmesi, öğrencilerin başarılarının ve kendini gerçekleştirme süreçlerinin teşvik edilmesi, ailelerin eğitim sürecine katılımının sağlanması ve okul-toplum işbirliğinin güçlendirilmesidir. Aksi durumda, yapılan yanlış uygulamalar zincirleme bir etki yaratarak, üst kademedен başlayıp alt kademelere yayılan bir domino etkisi oluşturabilir ve sonuçta örgüt içinde etik dışı davranışlar ile yolsuzluklara zemin hazırlayabilir.

Her ne kadar okul yöneticilerinin benimsemesi gereken etik ilkeler kültürel veya bireysel farklılıklar gösterebilse de özünde bu ilkeler evrensel nitelikler taşımaktadır. Nitekim Calabrese (1989), eğitim yöneticileri için belirlediği on temel etik ilke içerisinde, etik liderliğin önemini vurgulamıştır. Bu ilkeler arasında öğretmenlerin mesleki eksikliklerinin giderilmesi, okul ile toplum arasındaki bağların güçlendirilmesi, eğitim örgütlerinde azınlık gruplara eşit hakların tanınması ve yöneticilerin dış baskılar karşısında cesaretli bir duruş sergilemeleri gibi konular öne çıkmaktadır. Dolayısıyla etik liderlik, yalnızca bireysel erdemlerin değil, aynı zamanda kurumsal sorumlulukların da bütüncül bir şekilde hayata geçirilmesini gerektiren bir yönetim anlayışıdır.

Moorhouse (2002) eğitim kurumlarında etik değerlerin ve etik liderlik davranışlarının hangi boyutlarda şekillendiğini ortaya koymayı amaçladığı çalışmada, kurumlar için beş temel etik değer ve okul yöneticileri için yedi etik beceri belirlemiştir. Kurumlar açısından etik değerler; güvenilirlik, dürüstlük, adaletin sağlanması, yüksek ahlaki standartlara bağlılık ve kurum faaliyetlerinin amaçlarıyla uyumluluğu kapsamaktadır. Bu özellikler, eğitim örgütlerinin hem paydaşlarıyla güven ilişkisi kurabilmesi hem de uzun vadeli kurumsal sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir.

Okul yöneticilerinde bulunması gereken yedi etik beceri ise, ahlaki davranışlarla örnek teşkil etme, güven ortamı yaratma ve etkili iletişim kurma, vizyon geliştirme, dürüstlük, öğretmenleri karar süreçlerine katma ve takım oluşturma şeklinde sıralanmaktadır. Nitekim etik liderliğin örgütsel adalet ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının okulların adalet algısını güçlendirdiği ve öğretmenlerin kuruma olan bağlılık düzeylerini artırdığı görülmüştür (Uğurlu & Üstüner, 2011; Banoğlu, Madenoğlu, Sarier & Uysal, 2014).

Benzer şekilde Davis'in (2004) çalışmasında da, etik liderlik davranışlarının okullarda kültürel çeşitlilik karşısında olumlu bir iklim oluşturduğu, öğrencilerin daha sağlıklı iletişim kurmalarını kolaylaştırdığı ve akademik başarılarını desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güvenle ilişkisini inceleyen araştırmalar da, etik liderliğin örgütsel güveni pozitif yönde etkilediğini; yıldırma (mobbing) üzerinde ise olumsuz ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bu tür araştırmalarda cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler bakımından farklılaşmalar tespit edilmiştir (Cemaloğlu & Kılınç, 2012; Yılmaz, 2006).

Okul yöneticilerinin sergilemesi gereken etik liderlik becerileri literatürde dört temel boyut üzerinden ele alınmaktadır: Bunlar; iletişimsel, iklimsel, davranışsal ve karar verme süreçlerinde etiktir.

- İletişimsel etik, yöneticilerin öğretmen ve diğer çalışanlarla sağlıklı iletişim kurabilmesini, güven temelli bir iletişim ağı oluşturmalarını ve çalışanların iş doyumunu artıracak bir diyalog ortamı yaratmasını ifade eder. Bu boyut, örgüt içindeki şeffaflığı ve karşılıklı anlayışı güçlendirmektedir.
- İklimsel etik, okulda olumlu bir iklim yaratma sorumluluğunu vurgular. Çalışanların fikirlerine değer verilmesi, yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri uygun bir ortamın hazırlanması ve okul vizyonunun açıkça tanımlanması, bu boyutun önemli unsurlarıdır.

- Davranışsal etik ise yöneticinin sergilediği dürüst, adil ve eşitlikçi tutumları kapsamaktadır. Yöneticinin örgütteki tüm bireylere eşit mesafede yaklaşması, etik liderliğin davranışsal boyutunun en belirgin göstergelerindendir.
- Karar vermede etik ise yöneticinin aldığı kararların ahlaki açıdan doğru olup olmadığını sorgulamasını, doğru ile yanlış ayırt etme becerisini ve kararlarında etik ölçütlere bağlı kalmasını ifade etmektedir.

Bunların yanı sıra, mesleki bağlılık, empati, sorumluluk bilinci, farklı görüşlere saygı ve güçlü bir değerler sistemine sahip olma da etik bir okul yöneticisinden beklenen özellikler arasında yer almaktadır (Hughes, 2008; Turhan, 2007; Yılmaz, 2005; Yılmaz, 2006).

Karaköse'nin (2007) öğretmen görüşlerine dayalı araştırması, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının farklı değişkenlere göre değişebildiğini göstermektedir. Çalışmada, özellikle etik liderliğin iklimsel boyutunda öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre, davranışsal boyutunda ise öğretmenlerin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu bulgu, etik liderliğin evrensel ilkelere dayansa da uygulamada bireysel ve demografik farklılıklardan etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmalara göre öğretmenler, okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik boyutunda özellikle öz değerlendirme yapma, dürüstlükten sapmama ve kişisel hakları koruma konularında yetersiz olduklarını dile getirmişlerdir. Helvacı'nın (2010) çalışmasında ise öğretmen görüşleri, okul yöneticilerinin etik davranışlarının; iletişimsel, iklimsel ve davranışsal boyutlarda orta düzeyde, karar alma süreçlerinde ise daha yüksek düzeyde gerçekleştiğini ortaya koymuştur.

Turhan'ın (2007) genel ve mesleki lise yöneticileri üzerine yaptığı araştırmada, etik liderlik davranışlarının okullarda sosyal adaletin sağlanması üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışma, yöneticilerin astlara eşit davranma konusundaki yaklaşımlarına dair yöneticiler ile öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık olduğunu göstermektedir. Ayrıca, cinsiyet değişkeni, yöneticilerin alçak gönüllülük sergilemeleri veya daha yetkin kişilere karşı kıskançlık göstermeleri konusunda öğretmen algılarında farklılaşmaya yol açmıştır. Mesleki

kıdem değişkeni açısından da, öğretmenlerin etik okul kültürü ve iklimi oluşturma konusundaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Benzer şekilde, Şimşek ve Altinkurt'un (2009) endüstri meslek liselerinde yürüttükleri çalışmada öğretmenlerin görüşleri incelenmiş ve okul müdürlerinin etik liderlik uygulamalarında hiçbir boyutta yüksek düzeyde başarı sergilemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunun aksine, Baştuğ ve Yıldırım'ın (2010) araştırması, devlet ve özel okul yöneticilerini karşılaştırmış ve özellikle iletişim boyutunda özel okul yöneticilerinin daha yüksek düzeyde etik liderlik davranışları gösterdiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca, özel okul yöneticilerinin etik liderliğin tüm alt boyutlarında devlet okulu yöneticilerine kıyasla daha başarılı oldukları belirlenmiştir.

Personel seçiminde yalnızca sınav başarısına değil, aynı zamanda liyakat ilkesine ve mülakatlarda tarafsız biçimde değerlendirilecek kişisel özelliklere de dikkat edilmesi, etik değerlere duyarlı ve vizyon sahibi liderlerin görevlendirilmesi açısından kritik bir gerekliliktir. Liderlik vasfına sahip yöneticilerin varlığı, örgüt içindeki etik dışı uygulamaların önlenmesine ve etkin bir bilgi uçurma mekanizmasının kurulmasına zemin hazırlayacaktır.

Bilgi uçurma çoğunlukla yöneticiler tarafından örgüte tehdit unsuru olarak algılansa da Near ve Miceli (1985) ile Miceli ve arkadaşlarına (1999) göre, yöneticilerin işgörenleri bilgi uçurma konusunda desteklemesi ve örgüt içinde açık iletişim kanalları oluşturması, uzun vadede örgütün verimliliğini ve etkililiğini artırıcı bir etkiye sahiptir (aktaran Gökçe, 2013a). Sağlıklı işleyen bir iç kontrol mekanizması, yöneticilerin etik dışı veya yasalara aykırı uygulamaları tespit ederek bu tür davranışlara zamanında müdahale edebilmesine imkân tanır. Buna karşın bazı yöneticiler, kurumda gerçekleşen etik dışı eylemlerden haberdar olmayabilir, hatta kimi zaman bu tür ihlalleri görmezden gelerek dolaylı biçimde destekleyebilir (Demirtaş, 2014). Bu noktada etkin şekilde uygulanacak bir bilgi uçurma politikası, yetkinin kötüye kullanılmasının önlenmesine ve bağımsız yöneticilerin bu ihlalleri fark ederek gerekli adımları atabilmesine olanak sağlayacaktır.

Dolayısıyla, bilgi uçurma yalnızca bireysel bir ihbar mekanizması değil, aynı zamanda işgörenler ve örgüt paydaşlarının ortak i  birliğiyle örgüt içindeki yanlışların giderilmesini sağlayan bir süreçtir. Özellikle iki yönlü açık iletişimin kurulduğu, bürokrasinin katı hiyerar iler yerine esnek yapılara dayandığı örgütlerde, bilgi uçurma örgütün sürdürülebilirliğini ve uyum kapasitesini artıran stratejik bir araç olarak işlev görmektedir (Near ve Miceli, 1985; Miceli ve vd.,1991; Miceli ve vd.,1999). Bu bağlamda, yöneticilerin desteklediği ve örgüt politikalarıyla güvence altına alınan bilgi uçurma mekanizmaları, yalnızca örgütsel yanlışların  nlenmesine değil, aynı zamanda sorunların üzümünde yöneticiler için etkili bir başvuru kaynağına dönüşmektedir.

2.6.Dünyada ve Türkiye’de Bilgi Uçurma Politikaları

Uluslararası  alı ma  rg t  (ILO) bilgi uçurmayı, mevcut ya da geçmişte görev yapan çalışanların hukuka aykırı, tehlikeli veya etik dışı uygulamaları işverene bildirmesi olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, kurum içindeki yanlış uygulamaların sessizlikle örtülmesini engellemeyi ve çalışanlara güvenli bir bildirim yolu sunmayı amaçlar. Bilgi uçurma politikalarının örgütler tarafından benimsenmesi, yalnızca bireysel bir  ik yet mekanizması değil; aynı zamanda hukuka aykırı uygulamaların yasal güvence altında ortadan kaldırılmasını sağlayan kurumsal bir süreçtir. Bu politikaların temel hedefi, çalışanların etik dışı uygulamalara göz yummak zorunda kalmasını önlemek, huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak ve kurumlarda şeffaflık ile hesap verebilirliği güçlendirmektir. Böylelikle  rg tlerde daha güvenilir yönetim yapılarının oluşturulması mümkün olmaktadır (Gökçe, 2014).

Türkiye açısından bakıldığında, bilgi uçurmanın birçok ülkede yasalarla koruma altına alınmış olmasına rağmen, bu konuda doğrudan bir yasal düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. Yasal eksikliğe rağmen, özel şirketlerin i  yönetimlerinde bilgi uçurma mekanizmaları geli tirmelerinin önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu nedenle, özellikle büyük ölçekli özel sektör kuruluşlarının kendi etik kurallarını ve iç denetim

mekanizmalarını oluşturarak bilgi uçurmayı destekledikleri g  r  lmektedir (Dayıo lu, 2013). Buna rağmen, Türkiye’deki kamu kurumlarında ve özellikle eğitim alanında hukuka veya etiğe aykırı davranışları bildirmeye yönelik kapsamlı bir sistemin olmayışı, çalışanların misilleme kaygısı ta ımalarına ve pasif kalmalarına neden olmaktadır. Bu durum, potansiyel olarak olumsuz sonuçların   nlenememesine ve kurum kültüründe  effaflı ın zayıf kalmasına yol açmaktadır.

Buna karşılık, İngiltere’de bilgi uçurma politikalarının daha erken dönemde kurumsalla tırıldı ı görülmektedir. Örneğin, Adalet Bakanlığı 2011 yılında bilgi uçurma politikasını yayımlamış; ardından, özellikle çocukların korunmasını hedefleyen ilk sektörel bilgi uçurma politikası 2014 yılında Eğitim Teftiş Kurumu (OFSTED) tarafından yürürlüğe konulmuştur. Bu gelişmeler, bilgi uçurmanın yalnızca ekonomik ya da idari süreçlerle sınırlı kalmayıp, doğrudan toplumsal faydayı ve kamu güvenliğini ilgilendiren bir boyuta ta ındı ını göstermektedir.

Türkiye’de bilgi uçurmayı doğrudan düzenleyen özel bir yasal çerçevenin olmaması, çalışanların hukuka aykırı davranışları bildirmeleri sırasında birtakım belirsizliklere yol açmaktadır. Özellikle  ik yet sürecinde hem yanlış uygulamayı bildiren kişi hem de fiili gerçekleştiren bireye ait kişisel verilerin işlenmesi, uygulamada çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir (Dayıo lu, 2013). Bu noktada kişisel verilerin korunması, bilgi uçurma süreçlerinin en kritik boyutlarından birini olu urmaktadır.

24 Mart 2016 tarihinde yürürlüğe giren Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ile kişisel verilerin hangi ilkelere göre i lenece i yasal güvence altına alınmıştır. Kanunun 4. maddesinde açıkça belirtildiği üzere, kişisel veriler hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun biçimde, doğru ve güncel tutulmalı; belirli, açık ve meşru amaçlarla i lenmeli; i lendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalı ve yalnızca ilgili mevzuatta öngörülen veya gerekli süre kadar muhafaza edilmelidir (KVKK, 2016: madde 4). Bu ilkeler, bilgi uçurma sürecinde hem  ik yet inin hem de ihlali ger ekle tirenin haklarının korunması açısından temel bir referans noktasıdır.

Her ne kadar KVKK, bilgi uçuranlara yönelik özel bir koruma getirmese de, mevcut yasal çerçeve iş örgütlerinin kuracağı mekanizmalarda uygulanacak hükümleri belirlemektedir. Örneğin, bilgi uçurma sürecinde işlenen kişisel verilerin hangi koşullarda paylaşılabileceği veya hangi ölçülerde anonimleştirilebileceği, doğrudan KVKK ve diğer mevzuat hükümleriyle bağlantılıdır. Bununla birlikte, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) yer alan özel hayatın gizliliğini koruyan düzenlemeler de bilgi uçurma süreçlerinde dikkate alınmak zorundadır. Dolayısıyla, bilgi uçurma mekanizmaları oluşturulurken yalnızca kurum içi etik kodlara değil, aynı zamanda KVKK ve TCK'nın özel hayatı koruyan hükümlerine de riayet edilmelidir.

Bu bağlamda, Türkiye'de bilgi uçurmayı düzenleyen müstakil bir yasa bulunmasa da kişisel verilerin korunması mevzuatı ve ceza hukuku çerçevesi, süreçlere dolaylı yön veren araçlar olarak işlev görmektedir. Ancak bu durum, bilgi uçuranların yeterince korunmadığı gerçeğini değiştirmemektedir. Zira bilgi uçuranların kimliğinin gizli tutulması ve olası misillemelere karşı korunması konusunda hâlen ciddi boşluklar söz konusudur.

Bilgi uçurma politikalarını anlamlandırabilmek için öncelikle iş etiği kavramının tarihsel gelişimini göz önünde bulundurmak gerekir. Batı dünyasında iş etiği tartışmaları 19. yüzyılın başlarında ortaya çıkmış, özellikle son kırk yılda tüketici duyarlılıklarının artmasıyla birlikte “itibar sermayesi” kavramı önem kazanmıştır. Bu süreçte şirketler yalnızca ekonomik kârlılık peşinde koşan kurumlar olmaktan çıkmış; çalışanını, toplumu ve çevreyi gözetten sorumlu aktörler olarak kendilerini konumlandırma ihtiyacı duymuşlardır. Araştırmalar, kurumsal itibara sahip firmaların yatırımcılar tarafından daha çok tercih edildiğini, bu şirketlerin ortalamanın üzerinde kâr elde ettiklerini, etik dışı uygulamalarla gündeme gelen firmaların ise ciddi piyasa değer kayıpları yaşadığını göstermiştir. Bu noktada iş dünyasında sıklıkla kullanılan “Good ethics is good business – İyi etik, iyi iştir” sloganı, etik ile ekonomik başarı arasındaki ilişkiyi özetler niteliktedir (TÜSİAD, 2009).

ABD'de 1970'ler ve 1980'lerdeki gelişmeler, küreselleşme ve insan hakları tartışmalarıyla birleşerek etik konusunu uluslararası gündeme taşımıştır. Türkiye'de ise 1980'ler ve 1990'larda yolsuzluk skandalları, popülist kamu harcamaları ve keyfi uygulamalar toplumda

“temiz toplum” talebini yükseltmiş, etik alanında kurumsal düzenlemelerin gündeme gelmesine yol açmıştır. Ancak Batı’daki örneklerle kıyasla Türkiye’de iş etiği kültürü daha geç gelişmiş, çağdaş bir niteliğe ulaşması 2000’li yıllarda mümkün olabilmektedir.

Bu süreçte yolsuzlukla mücadele ve etik altyapının güçlendirilmesi amacıyla çok sayıda bağımsız düzenleyici ve denetleyici kurum oluşturulmuştur. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Rekabet Kurumu (RK), Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK), Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK), Telekomünikasyon Kurumu (TK) ve Kamu İhale Kurumu (KİK) bu yapılar arasında yer almaktadır. Özellikle 2004 yılında yürürlüğe giren 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK) Kanunu, kamu yönetimi açısından bir dönüm noktası olmuştur. Bu düzenleme ile kamu görevlilerinin uyması gereken tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik ve kamu yararını gözetme ilkeleri kurumsal düzeyde belirlenmiştir.

Etik kültürün yerleşmesinde yalnızca kamu kurumları değil, sivil toplum örgütleri ve meslek birlikleri de önemli roller üstlenmiştir. TÜSİAD, Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER), Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN), Türkiye Kalite Derneği (KALDER), Toplumsal Etik Derneği, TÜRMOB ve Türkiye Bankalar Birliği gibi kuruluşlar etik değerlerin geliştirilmesine yönelik girişimlerde bulunmuşlardır (Akıllı, Çam, Kılınç, Kızılböğ, 2013). Böylece Türkiye’de iş etiği yalnızca hukuki bir zorunluluk değil, aynı zamanda sivil ve mesleki girişimlerle desteklenen bir alan haline gelmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ise 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin 20. maddesi, kamu görevlilerinin hesap verebilirliğini, kamu yararını gözetme sorumluluklarını ve yolsuzlukların önlenmesi için alınacak tedbirleri ayrıntılı biçimde düzenlemiştir. Ayrıca, göreve başlayan kamu görevlilerinin “Etik Sözleşme” belgesini imzalayarak bu yükümlülükleri üstlenmeleri zorunlu hale getirilmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK), kuruluşundan itibaren yalnızca kamu yönetiminde şeffaflığı artırmakla kalmamış, aynı zamanda etik davranış kültürünü yaygınlaştırmak amacıyla çeşitli stratejiler ve uygulamalar geliştirmiştir. 2010 yılında yürürlüğe giren

“Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi (2010–2014)” çerçevesinde hazırlanan eylem planları, kamu ihalelerinde etik ilkelerin belirlenmesine katkı sağlamıştır. Yükseköğretimde etik değerlerin yerleşmesi için düzenlenen çalıştaylar sonucunda oluşturulan ilkeler, üniversitelere yol gösterici belgeler olarak gönderilmiştir. 2014 tarihli ve 2014/27 sayılı Kurul Kararı ile “Etik Komisyonlarının Çalışma Usul ve Esasları” kabul edilerek kamu kurumlarında bu komisyonların faaliyete geçmesi sağlanmıştır.

Eğitim alanında ise KGEK’in çalışmaları doğrudan etkisini göstermiştir. Çeşitli çalıştayların ardından Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından 2015’te “Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler” başlıklı genelge yayımlanmıştır. Bu ilkeler, öğretmenlerin, okul yöneticilerinin, öğrencilerin ve velilerin ilişkilerini düzenleyen kapsamlı bir çerçeve sunmuştur. Altı ana başlık altında belirlenen bu ilkeler; öğrencilerle ilişkiler, mesleki sorumluluklar, meslektaşlarla ilişkiler, velilerle işbirliği, okul yönetimiyle ilişkiler ve toplumla bütünleşme süreçlerini kapsamaktadır. Böylece eğitimcilerin yalnızca mesleki bilgi ve becerileri değil, aynı zamanda etik sorumlulukları da tanımlanmış ve kurumsal bir kültür oluşturulmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de bilgi uçurmayı doğrudan düzenleyen bir kanun bulunmasa da, mevcut mevzuatın bazı hükümleri bilgi uçurma ile ilişkilendirilebilmektedir. Örneğin, Anayasa’nın 74. maddesi, vatandaşlara ve yabancılara kamu otoritelerine başvurma hakkı tanımaktadır. Benzer şekilde, Türk Ceza Kanunu’nun (TCK) 278. maddesi, herkesin işlenmiş veya işlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirme yükümlülüğünü öngörmektedir. Ancak Anayasa’nın 38. maddesi, kişilerin kendilerini veya yakınlarını suçlayacak bir beyanda bulunmaya zorlanamayacaklarını ifade ederek bu yükümlülüğe istisna getirmektedir.

Kamu görevlileri açısından durum daha da sınırlayıcıdır. Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 15, 31 ve 125. maddeleri, memurların basına veya diğer medya organlarına bilgi verme ve demeçte bulunmalarını yasaklamaktadır. Bu yasaklara uymayan kamu çalışanları kınama, kademe ilerlemesinin durdurulması hatta memuriyetten çıkarma gibi disiplin cezalarıyla karşılaşabilmektedir (Esen ve Kaplan, 2012). Bu düzenlemeler, halk arasında

kullanılan “kol kırılır yen içinde kalır” anlayışının yasal bir karşılığı haline gelmiş, kamu görevlilerinin dışsal yollarla etik dışı olayları ifşa etmesini neredeyse imkânsız hale getirmiştir.

Türkiye’de bilgi uçuranları doğrudan koruyan bir mekanizma bulunmamakta; mevcut anayasal ve yasal düzenlemeler ise çoğu durumda çalışanların aleyhine işleyen bir yapı oluşturmaktadır. Bu da bilgi uçurmayı tercih eden bireylerin ciddi risklerle karşılaşmasına neden olmakta ve kapsamlı bir yasal çerçeveye olan ihtiyacı açık biçimde ortaya koymaktadır.

Bilgi uçurma, pek çok ülkede uzun süredir hukuki düzenlemelerle desteklenen ve çalışanların güvenliğini önceleyen bir mekanizma haline gelmiştir. Ancak ülkeden ülkeye bilgi uçuranların korunma düzeyi, uygulanma biçimi ve kapsam farklılık göstermektedir. Genel olarak, bazı ülkeler kapsamlı yasal düzenlemeler geliştirerek bilgi uçurmayı açıkça güvence altına alırken; diğerleri bu konuyu yalnızca iş hukuku, bilgi edinme hakkı veya yolsuzlukla mücadele yasalarının bir parçası olarak ele almaktadır.

Avrupa ülkeleri içinde öncü örneklerden biri İngiltere’dir. 1998 yılında yürürlüğe giren Public Interest Disclosure Act (PIDA), bilgi uçurmayı kamu yararına bir faaliyet olarak tanımlamış ve çalışanların misillemeye karşı korunmasını sağlamıştır. Daha sonra OFSTED tarafından 2014’te özellikle çocukları korumaya odaklanan ilk sektörel bilgi uçurma politikası uygulamaya konmuştur. Hollanda ise bilgi uçurmayı kolaylaştırmak amacıyla “danışma merkezi” kurmuş, ayrıca medya aracılığıyla bilgi uçurmanın güvenli şekilde yapılabilmesi için Publeaks adlı platformu hayata geçirmiştir. İsviçre’de 2014’te Borçlar Kanunu kapsamında yapılan düzenleme, çalışanların ihlalleri işverenden önce yetkili makamlara bildirmesini iyi niyet ihlali saymamış, ancak bilgi uçuranların korunmasına dair kapsamlı bir güvence getirmemiştir. İrlanda 2012’de hem kamu hem özel sektörü kapsayan yeni bir düzenleme sözü vermiştir.

Kuzey Amerika’da özellikle ABD ve Kanada öne çıkmaktadır. ABD’de bilgi uçuranların korunmasına yönelik düzenlemeler oldukça eskiye dayanır. 1863’te çıkarılan ve 1986’da güncellenen False Claims Act, İç Savaş sırasında tedarikçilerin yaptığı yolsuzluklarla

mücadele için hazırlanmış ve sonraki yıllarda genişletilmiştir. Günümüzde ABD’de bilgi uçuranların korunması eyaletten eyalete farklılık gösterse de federal düzeyde Office of the Whistleblower Protection Program (OWPP) aracılığıyla yirmiden fazla kanun kapsamında misillemelerin önlenmesi hedeflenmektedir. Kanada’da ise 2007’de yürürlüğe giren Kamu Görevlileri İfşa Koruma Kanunu ve bu kanun kapsamında faaliyet gösteren Kamu Sektörü Dürüstlük Komisyonu (PSIC), dört yüz bini aşkın kamu çalışanını kapsayarak geniş bir güvence sağlamaktadır.

Diğer kıtalarda da önemli örnekler mevcuttur. Avustralya’da Whistleblowers Australia adlı birlik, örgüt içi yolsuzlukların ifşa edilmesini desteklemektedir. Jamaika 2011’de Birleşik Krallık’taki düzenlemeyi örnek alarak hem kamu hem özel sektörü kapsayan Korumalı İfşa Kanununu kabul etmiştir. Hindistan 2014’te bilgi uçuranları koruyan yasayı yürürlüğe koymuştur. Yeni Zelanda ve Güney Afrika kapsamlı koruma sistemleri oluştururken, Gana, Güney Kore ve Uganda gibi ülkeler de yakın geçmişte benzer yasal düzenlemeler yapmıştır. Kenya ve Ruanda’da ise bilgi uçurma politikaları halen tasarı aşamasındadır.

Uluslararası düzeyde de bilgi uçuranların korunması gerektiği farklı platformlarda kabul edilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) 2008 yılında verdiği bir kararda, bilgi uçurmanın ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymuştur. Ayrıca birçok Sivil Toplum Kuruluşu (STK) da bu alanda aktif faaliyet yürütmektedir. Government Accountability Project (GAP), Blueprint for Free Speech ve Open Democracy Advice Center (ODAC) gibi kuruluşlar bilgi uçuranların güvenliğinin sağlanması ve yasal boşlukların giderilmesi için uluslararası düzeyde baskı unsuru oluşturmaktadır.

Tüm bu uluslararası gelişmelerle karşılaştırıldığında, Türkiye’nin bilgi uçurma politikaları açısından geri planda kaldığı görülmektedir. Mevzuatta yer alan bazı hükümler (TCK, KVKK, Anayasa’nın 74. maddesi vb.) dolaylı olarak bilgi uçurmayı ilgilendirse de, bilgi uçuranları doğrudan koruyan bir yasa mevcut değildir. Kamu görevlilerine yönelik kısıtlamalar, misilleme riskleri ve anonim bildirim mekanizmalarının eksikliği, bu alandaki en önemli boşluklar arasında yer almaktadır. Bu nedenle, Türkiye’de bilgi uçurma

kültürünün kurumsallaşabilmesi için hem hukuki düzenlemelerin hem de örgütsel etik altyapısının güçlendirilmesi zorunludur.

Bilgi uçurma, modern çalışma yaşamında etik dışı, tehlikeli ve hukuka aykırı uygulamaların görünür kılınmasını sağlayan en önemli mekanizmalardan biridir. Çalışanların güvenli ve şeffaf bir ortamda, misilleme kaygısı taşımadan yanlış uygulamaları bildirebilmeleri, hem kurumların iç işleyişine hem de toplumun genel güvenliğine doğrudan katkı sunmaktadır. Dünya genelinde birçok ülke bu bilinci erken dönemde kavramış, bilgi uçuranları doğrudan koruyan yasal çerçeveler oluşturmuştur. İngiltere'nin PIDA düzenlemesi, ABD'deki köklü False Claims Act, Kanada'daki PSIC, Hollanda'daki Publeaks gibi uygulamalar bu gelişmiş yaklaşımlara örnek teşkil etmektedir. Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ifade özgürlüğü vurgusu ve STK'ların girişimleri, uluslararası düzeyde bilgi uçurmanın meşruiyetini pekiştirmiştir.

Türkiye'ye bakıldığında, etik kültürün son yıllarda önemli ölçüde geliştiği, özellikle Kamu Görevlileri Etik Kurulu, bağımsız düzenleyici kurumlar ve MEB'in mesleki etik ilkeleri gibi düzenlemelerle kurumsal zeminin güçlendirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, bilgi uçurmayı doğrudan düzenleyen özel bir yasanın olmayışı, kamu görevlilerine getirilen katı kısıtlamalar ve misilleme risklerinin caydırıcılığı, sürecin işlerliğini sınırlamaktadır (Esen ve Kaplan, 2012; Dayıoğlu, 2013; KVKK, 2016). Bu eksiklik, özellikle eğitim sektörü gibi kamu yararını doğrudan ilgilendiren alanlarda, çalışanların hukuka ve etiğe aykırı davranışları bildirmekte çekingen kalmasına yol açmaktadır.

Türkiye'de bilgi uçurma politikalarının gelişimi hâlen başlangıç aşamasında olup, pek çok ülkenin gerisinde kalındığı söylenebilir. Etik altyapının daha güçlü hale gelmesi, çalışanların kimliklerinin korunması ve misillemeye karşı güvence altına alınmaları için kapsamlı bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Dünya örnekleri, yalnızca yolsuzluk ve usulsüzlüklerin önlenmesi açısından değil, aynı zamanda kurumsal güven, toplumsal şeffaflık ve sürdürülebilir demokrasi açısından da bilgi uçurmanın vazgeçilmez bir araç olduğunu göstermektedir. Türkiye'nin de bu alanda uluslararası standartlara uygun

düzenlemeler geliştirmesi, iş yaşamında güven ortamını pekiştirecek ve uzun vadede kurumsal itibarı güçlendirecektir.

2.7.İlgili Araştırmalar

2.7.1.Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma Konulu Yapılan Çalışmalar Yurt İçi Çalışmalar

Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışına etki edebilecek durumsal faktörler, farklı araştırmalar aracılığıyla incelenmiştir. Bu bağlamda Gözütok (1999), Öğretmenlerin Etik Davranışları adlı çalışmasında öğretmenlerin etik davranış biçimlerini araştırmış ve geniş bir örneklem grubuyla veriler toplamıştır. Örnekleme öğretmen adayları, emekli öğretmenler, ilk ve ortaöğretim kurum yöneticileri, öğrenciler, Milli Eğitim Bakanlığı üst kademe personeli, Talim ve Terbiye Kurulu üyeleri, çeşitli disiplinlerden akademisyenler ve Eğitim-Sen üyeleri dahil edilmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen bulgulara göre eğitim örgütlerinde en etik dışı davranışlar arasında; okula ait mali kaynakların kişisel amaçla kullanılması, öğrencilerle cinsel içerikli yakınlık kurulması, öğrencilere karşı ayrımcılık yapılması, not değerlendirmelerinde taraflı davranılması, velilerin imkânlarının kişisel çıkar için kullanılması ve küfürlü konuşma öne çıkmaktadır.

Benzer şekilde Aksoy (1999), betimsel yöntem kullanarak yürüttüğü araştırmasında, Kayseri'deki altı ilkokulda görev yapan 150 öğretmenin öğretimde karşılaşılan etik ikilemler hakkındaki görüşlerini incelemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin %90'dan fazlası; öğrenciler arasında etnik veya dini temelde ayrımcılık yapılmasını, meslektaşlar hakkında sınıfta olumsuz açıklamalar yapılmasını, öğrenciye ilişkin gizli bilgilerin ifşa edilmesini, sınıf ortamında öğrencinin küçük düşürölmesini, ekonomik düzey farklılıklarına dayalı ayrımcılık yapılmasını, öğrencilerin arkalarından aşağılanmasını, derse geç kalınmasını ya da erken ayrılmayı, ayrıca ders saatinde özel işlerle ilgilenmeyi etik dışı davranışlar olarak değerlendirmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin büyük ölçüde mesleki etik ilkelere duyarlılık gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Durumsal faktörlerin meslek algısına etkisini ele alan bir diğer çalışma ise Şişman ve Acat (2003) tarafından gerçekleştirilmiştir. 1999–2000 öğretim yılında Osmangazi Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi sınıf öğretmenliği sertifika programına devam eden dördüncü sınıf öğrencileri ile bu öğrencilerin uygulama okullarındaki rehber öğretmenlerini kapsayan çalışmada deneysel yöntem kullanılmıştır. Bulgular, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin etik değerlere ilişkin algılarının kıdemli öğretmenlere göre daha olumsuz olduğunu göstermektedir. Ayrıca Gökçe (2014a) tarafından 164 öğretmenle gerçekleştirilen Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi başlıklı çalışmada ise, öğretmenlerin kıdemleri arttıkça bilgi uçurma davranışlarının da yükseldiği ortaya konmuştur. Bu sonuç, mesleki deneyimin yalnızca etik algıların şekillenmesinde değil, aynı zamanda etik dışı durumların raporlanma eğiliminde de belirleyici olduğunu göstermektedir.

Pelit ve Güçer'in (2005, 2006) çalışmalarında öğretmen adaylarının mesleki etik dışı davranışlara ilişkin algıları kapsamlı biçimde incelenmiştir. Araştırmalar, meslek adayı bireylerin öğretmenlik mesleğinde karşılaşılan etik sorunlara yönelik farkındalıklarını ölçmeyi ve bu davranışların hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmaların örneklem grubunu ticaret ve turizm meslek dersi öğretmen adayları oluşturmuştur. Elde edilen bulgular, öğretmen adaylarının hem öğrencilere yönelik hem de meslektaşlarla ilişkiler bağlamında çeşitli etik dışı davranışları belirgin şekilde ayırt edebildiklerini göstermektedir.

Araştırmalarda öğretmenlik mesleği bağlamında etik dışı olarak nitelendirilen davranışlar oldukça çeşitlidir. Bunlar arasında; not karşılığında maddi çıkar sağlama, öğrencilerle flört etme, öğrencileri kişisel işlerde kullanma, akraba veya tanıdık öğrencilere ayrıcalık tanıma, öğrencilere fiziksel ceza uygulama, okul dışında hoş görülmeyen davranışları sınıf içinde teşhir etme ve çalışma saatlerinde özel işlerle ilgilenme dikkat çekmektedir. Ayrıca mazeretsiz olarak iş saatlerini ihlal etme, kayıtlar üzerinde değişiklik yapma veya meslektaşlarını buna teşvik etme, alkol ya da uyuşturucu madde etkisiyle okula gelme, okul kaynaklarını kişisel çıkar için kullanma, kendi hatasını meslektaşına yükleme, meslektaşlara

ideolojik ya da partizan yaklaşımlarla mesafe koyma, cinsiyet ayrımcılığı yapma ve başkalarının başarısını sahiplenme gibi davranışlar da etik dışı kategorisine girmektedir.

Çalışmalar aynı zamanda öğretmen adaylarının etik algılarında cinsiyet farklılıklarını da ortaya koymuştur. Bulgulara göre, kadın öğretmen adayları hem öğrenci-öğretmen ilişkileri boyutunda hem de mesleki sorumluluklar bağlamında etik dışı uygulamalara ilişkin algılarda erkek öğretmen adaylarına kıyasla daha duyarlı bir yaklaşım sergilemektedir. Bu sonuç, öğretmen adaylarının etik algılarının yalnızca mesleki bilgi ve deneyimden değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli hassasiyetlerden de etkilendiğini göstermektedir. Böylelikle, öğretmen adaylarının etik dışı davranışlara ilişkin farkındalıklarının bilgi uçurma davranışlarını da şekillendirebileceği öngörülmektedir.

Yılmaz ve Altinkurt'un (2009) Öğretmen Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri başlıklı araştırması, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim gören 525 öğretmen adayı üzerinde tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Çalışmada, öğretmen adaylarının mesleki bağlamda hangi davranışları etik dışı olarak algıladıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgulara göre; öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapma, sözlü taciz, sınıfta öğrenciyi aşağılamaya yönelik davranışlar, dini konularda baskı yapma, kişisel kazanç için öğrencilere veya velilere satış yapma, dinsel inançlara ya da etnik kökene dayalı ayrıcalıklı muamele, öğrenciler hakkında kasıtlı ve olumsuz açıklamalar yapma, sınıf içi gruplar arasında baskıcı ilişkileri görmezden gelme ve meslektaşlar hakkında kötü niyetli söylemlerde bulunma öğretmen adaylarınca etik dışı görülmüştür. Katılımcılar, en yüksek düzeyde etik dışı olarak zengin-fakir ayrımını, en düşük düzeyde ise kendi öğrencilerine ücretli özel ders vermeyi değerlendirmiştir. Bu bulgular, mesleğe başlayan öğretmenlerin özellikle ilk yıllarında daha fazla etik ikilem yaşayabileceklerini göstermektedir.

Karaköse ve Kocabaş'ın (2009) Eğitim Kurumlarında Etik Kültüre Dair Bir Araştırma başlıklı çalışması, Kütahya ilindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel etik konusundaki algılarını cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleri üzerinden incelemiştir. Araştırma sonuçları, kadın öğretmenlerin okullardaki etik iklimi daha olumlu algıladıklarını, kıdemli öğretmenlerin ise bu konuda daha olumsuz değerlendirmeler yaptıklarını ortaya

koymuştur. Diğer öğretmenler ise genellikle kararsız bir yaklaşım sergilemiştir. Ayrıca, cinsiyet değişkenine göre etik dışı davranışlara ilişkin algılarda anlamlı farklılıklar bulunmuş; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre etik hassasiyetlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Obuz (2009) ile Yılmaz ve Altinkurt'un (2009) bulgularıyla paralellik göstermekte ve kadın öğretmenlerin olumsuz durumları ifşa etme eğilimlerinin daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Turgut'un (2010) Devlet İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Etik Sorununa Karşı Meslek Örgütlerinin Yaklaşımı başlıklı yüksek lisans tezinde ise devlet ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde görülen etik dışı davranışlar ile bu davranışlara karşı meslek örgütlerinin tutumları nitel bir araştırma yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmada kullanılan görüşme formu aracılığıyla sendikaların konuya bakış açıları değerlendirilmiştir. Bulgulara göre, yöneticilerde sıkça görülen etik dışı davranışlar arasında ayrımcılık, kayırmacılık, baskı ve şiddet uygulamaları, saldırganlık, cinsel istismar ve taciz, öğrencilerden ve velilerden para toplama, zorbalık, zimmet, eleştiriye kapalı olma, keyfi karar verme, sorumluluktan kaçma ve öğrencileri özel işlerde çalıştırma bulunmaktadır. Öğretmenlerde ise derse zamanında girmeme, sık sık mazeret veya hastalık izni kullanma, hazırlıksız derse girme, öğrencilerle ekonomik çıkar ilişkisine girme, sosyo-ekonomik veya kimlik temelli ayrımcılık, şiddet ve istismar, pahalı hediye kabul etme, öğretmenler arası rekabet ve ast-üst ilişkilerinde dengeyi kuramama gibi etik dışı uygulamalar öne çıkmıştır. Bu sonuçlar, eğitim örgütlerinde etik kültürün kurumsal düzenlemelerle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Altinkurt ve Yılmaz'ın (2011) Öğretmen Adaylarının Öğretmenlerin Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri başlıklı araştırması, tarama modeli çerçevesinde Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde 2009–2010 Bahar döneminde öğretmenlik uygulaması dersini almış olan 459 öğretmen adayı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, öğretmen adaylarının gözlemlerine göre öğretmenlerin genel olarak etik dışı davranışlar sergilemedikleri saptanmıştır. Bununla birlikte, adayların en sık gözlemlediği etik dışı davranış “başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek” olurken, en az

gözlemledikleri davranış “öğrencilere dini konularda baskı yapmak” şeklinde belirlenmiştir. Demografik değişkenler açısından incelendiğinde erkek öğretmen adaylarının kadınlara kıyasla etik dışı davranışlara ilişkin daha olumsuz görüşlere sahip oldukları, bu durumun erkek öğretmen adaylarının etik sorunlar karşısında daha duyarlı oldukları yönünde yorumlanabileceği ortaya çıkmıştır.

Celep ve Konaklı'nın (2012) Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki adlı çalışması, etik dışı davranışların yalnızca bireylerin ahlaki gelişim düzeyleriyle değil, aynı zamanda gözlemcilerin sorunu çözme iradesi ve erdem anlayışıyla da ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Betimsel tarama modeline dayanan araştırma, Kocaeli ili merkez ilçelerinde görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinden oluşan bir evren üzerinde yürütülmüştür. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen “Bilgi Uçurma Ölçeği” ve “Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği” ile toplanmıştır. Bulgular, öğretmenlerin bilgi uçurma nedenleri arasında en fazla okulun amaçlarını ve üyelerinin yararını korumayı öne çıkardıklarını göstermektedir. Ayrıca kadın öğretmenlerin yanlış uygulamaları okul dışına bildirme, meslektaşlarıyla paylaşma ve kimliklerini gizleyerek raporlama eğilimlerinin erkeklere kıyasla daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bilgi uçurma davranışlarının cinsiyet, okul türü ve hizmet süresi gibi değişkenlere göre farklılaştığı; özellikle nedenlere ilişkin görüşlerde cinsiyet ve hizmet süresinin belirleyici faktör olduğu ortaya çıkmıştır.

Nayir ve Herzig'in (2012) Dışsal ve Anonim Bilgi Uçurmada Belirleyici Değer Yönelimleri (Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing) başlıklı çalışmaları ise özel işletmelerde görev yapan Türk yöneticiler üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın bulguları, yöneticilerin sahip oldukları değer yönelimlerinin bilgi uçurma eğilimleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Buna göre bireycilik değer yönelimi ile dışsal ve anonim bilgi uçurma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, kültürel değerlerin bilgi uçurma tercihleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Bakar'ın (2012) Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama başlıklı çalışması ise sağlık sektöründe, özellikle hastanelerde görev yapan sağlık personeli üzerinde örnek olay yöntemi kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmada çalışanların etik dışı durumları raporlama eğilimleri incelenmiş ve sağlık alanında etik dışı olayların raporlanma oranlarının oldukça düşük olduğu ortaya konmuştur. Katılımcılar, yaptıkları hataların kendilerine olumsuz geri dönüşler doğuracağına inandıklarından, yanlış uygulamalara dair yorum ve öneri yapmaktan kaçınmaktadır. Bu bulgular, sağlık sektöründe çalışanların bilgi ucurma konusunda tereddüt yaşamalarının temelinde örgütsel güvenlik, iş güvencesi ve olası misilleme korkusunun yer aldığını göstermektedir.

Aksoy ve Özgan'ın (2013) Okullarda Etik Dışı ve Yasalara Aykırı Uygulamalara Karşı Ahlaki Bir Tavır: Whistleblowing başlıklı çalışması, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda karşılaştıkları etik dışı ve hukuka aykırı durumlara verdikleri tepkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Nitel araştırma deseninde yürütülen bu çalışmada olgubilim yaklaşımı benimsenmiş, Gaziantep ili Şahinbey ilçesindeki beş okul arasından seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 12 öğretmenle görüşmeler yapılmıştır. Bulgular, öğretmenlerin bilgi ucurma nedenlerini vicdani sorumluluk, dini inanç, örgütsel yarar ve mesleki değerler başlıkları altında sınıflandırmıştır. Ayrıca, okullarda mutlaka yetkililere bildirilmesi gereken etik dışı ve yasa dışı uygulamalar arasında cinsel istismar, mali yolsuzluklar, siyasal ayrımcılık ve inanç temelli ayrımcılık öne çıkmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin bilgi ucurmadan önce durumu paylaştıkları çevrelerin de önem taşıdığı saptanmıştır. Bu çevrelerin seçimi siyasi, mesleki, inançsal ve sosyal yakınlık temelinde şekillenmektedir. Öğretmenlerin ağırlıklı olarak tercih ettikleri yöntem ise içsel bilgi ucurma olmuştur. Bununla birlikte, bilgi ucurmanın ardından öğretmenlerin karşılaştıkları tepkiler arasında baskı, sözlü taciz, fiziksel saldırı, düşük sicil notu, tepkisizlik ve destek davranışları yer almaktadır. Elde edilen bulgular, iş güvencesinin öğretmenleri diğer sektör çalışanlarına kıyasla bilgi ucurma konusunda daha cesur kıldığını

göstermektedir. Bu sonuç, eğitim örgütlerinde kurumsal güvence mekanizmalarının bilgi uçurma davranışını kolaylaştırıcı bir rol üstlenebileceğini düşündürmektedir.

Eren ve Orhan'ın (2013) Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma başlıklı çalışmaları ise, Türkiye'de Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı öğretmenlerin kurumlarında karşılaştıkları olumsuz ve samimiyetsiz kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) uygulamalarına verdikleri tepkileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Hatay ilinde görev yapan öğretmenler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen katılımcılarla yürütülen araştırmada, öğretmenlerin bu tür olumsuz uygulamalara kayıtsız kalmadıkları ve farklı şikâyet mekanizmalarını kullanarak tepkilerini ifade ettikleri belirlenmiştir. Bulgular, özellikle kurumsal sosyal sorumluluğun etik sorumluluk boyutu ile bilgi uçurmanın içsel ve dışsal raporlama boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel bağlamda etik olmayan uygulamalarla karşılaştıklarında yalnızca bireysel hassasiyetle değil, aynı zamanda kurumsal sorumluluk algısıyla da harekete geçtiklerini ortaya koymaktadır.

Gökçe'nin (2013b) Öğretmen Adaylarının Zeka Türüne Göre Bilgi Uçurmaya Yönelik Tavrıları başlıklı araştırması, öğretmen adaylarının zeka tiplerine göre bilgi uçurma eğilimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, birinci ve dördüncü sınıfta öğrenim gören toplam 291 öğretmen adayı üzerinde gerçekleştirilmiş ve bulgular sınıf düzeyi ile zeka tipine göre anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre, sözel zekaya sahip öğrencilerin etik farkındalık seviyeleri, matematiksel zekaya sahip olanlara kıyasla daha yüksektir. Ayrıca birinci sınıf öğrencilerinin içsel, dışsal ve aleni bilgi uçurma eğilimleri, dördüncü sınıf öğrencilerinden daha yüksek bulunmuştur. Kültürel değerler açısından değerlendirildiğinde, toplulukçuluk ile dışsal ve anonim bilgi uçurma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki, bireycilik ile ise yalnızca anonim bilgi uçurma arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Özdemir'in (2013) Türk Okullarında Örgütsel Yozlaşmanın Örgütsel Muhalefet ve Bilgi Uçurma ile İlişkisi başlıklı çalışması, 193 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve örgütsel yozlaşma, örgütsel muhalefet ve bilgi uçurma arasındaki ilişkileri incelemiştir.

Araştırma bulguları, örgütsel yozlaşmanın hem örgütsel muhalefeti hem de bilgi uçurma davranışını anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir. Bu bağlamda, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin etik dışı ve yanlış uygulamalarla mücadele etmede örgütsel muhalefet ve bilgi uçurmayı iki temel yöntem olarak kullandıkları vurgulanmıştır. Bu sonuç, okullarda etik dışı uygulamaların engellenmesi için öğretmenlerin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda kolektif tepkiler geliştirdiklerini de göstermektedir.

Zoraloğlu ve arkadaşlarının (2004) İlköğretim Okullarının Finansal Kaynak Bulmada Karşılaştıkları Güçlükler ve Bu Güçlüklerin Okula Etkileri adlı çalışması ise daha önceki bulguları destekleyen nitelikte olup, öğretmenlerin bir bölümünün okul yöneticilerinin etik dışı uygulama ve davranışlarına karşı direnç gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu durum, eğitim örgütlerinde etik dışı davranışlara karşı sessiz kalmamanın, öğretmenler arasında yaygın bir eğilim olmasa da belirgin bir direnç biçimi olarak varlığını sürdürdüğünü göstermektedir.

Sahra Sayğan'ın (2011) "Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinde, örgütsel etik iklim ile whistleblowing arasındaki bağ incelenmiştir. Çalışmada özellikle akademisyenlerin etik dışı davranış ya da olaylara tanık olduklarında bu durumu ifşa etme eğiliminde oldukları, ancak kimi zaman çekimser kaldıkları bulgulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları ayrıca, whistleblowing ile egoist etik iklim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığını göstermiştir (Sayğan, 2011, s.131-137).

Şaban Bakar'ın (2012) "Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinde, çalışanların kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın karşılaştıkları etik dışı durumları rapor etme ya da sessiz kalma tercihleri ele alınmıştır. Çalışmada raporlama davranışını gerçekleştirenlerin özellikleri, karşılaştıkları güçlükler, aldıkları tepkiler ve bu kişilerin korunmasına yönelik hususlar teorik olarak tartışılmıştır. Devamında gerçekleştirilen anket uygulaması ile hastanelerde örgütsel bağlılık, yönetim, iletişim, birim ve genel işleyiş, raporlama süreçleri ve hata karşısında sergilenen tutumlara ilişkin algılar incelenmiştir. Katılımcılar demografik

ve mesleki özellikler açısından değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular çalışanların etik dışı eylemleri raporlama kararını verirken bu faktörlerin belirleyici olduğunu ortaya koymuştur (Bakar, 2012).

Akıllı, Çam, Kılınç ve Kızılboğa'nın (2013) Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri başlıklı çalışmaları ise eğitim örgütlerinin dışındaki kamu çalışanlarının etik ihlallere yönelik yaklaşımlarını incelemiştir. Nevşehir ili merkezinde görev yapan kamu personeli üzerinde, orantısız kota örnekleme yöntemiyle seçilen 261 katılımcıdan anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bulgular, kamu personelinin etik ihlalleri bildirme konusundaki eğilimlerinin mevcut yasal düzenlemelerden farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle sosyal dışlanma endişesi ve misilleme korkusu, etik ihlalleri raporlama konusunda belirleyici unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar, kamu kurumlarında olduğu gibi eğitim örgütlerinde de bilgi uçuurma davranışının yalnızca etik hassasiyetlerle değil, aynı zamanda sosyal riskler ve bireysel güvenlik kaygılarıyla da şekillendiğini göstermektedir.

Sayğan ve Bedük'ün (2013) Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama başlıklı araştırması, devlet üniversitelerinde görev yapan 123 araştırma görevlisi üzerinde kolayda örnekleme yöntemiyle yürütülmüştür. Çalışmada, bilgi uçuurma ile etik iklim türleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, bilgi uçuurma ile yardımsever etik iklim arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, ancak egoist, ilkeci ve genel etik iklim türleriyle bilgi uçuurma arasında anlamlı bir bağ olmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, bireylerin bilgi uçuurma davranışlarının daha çok örgüt içindeki yardımlaşma ve destekleyici ortam algısıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bilgi uçuurma yöntemleri açısından yürütülen araştırmalarda ise benzer sonuçlar elde edilmiştir. Gökçe'nin (2014b) Marmara Bölgesi'ndeki kamu ortaöğretim okullarında görev yapan 277 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada, "Farklı Türde Bilgi Uçuurma Tutumları Anketi" ve "Etik Durum Ölçeği" kullanılmıştır. Bulgular, öğretmenlerin ağırlıklı olarak içsel ve kimliğini açıklayarak bilgi uçuurmayı tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Bu sonuç, Gökçe ve Alataş'ın (2014) Kocaeli'nin Darıca ilçesinde 20 öğretmenle gerçekleştirdiği

Öğretmenlerin İstenmeyen Yönetici Davranışlarına Yönelik Tepkileri: Bilgi Uçurma mı? Sessiz Kalma mı? başlıklı çalışmayla örtüşmektedir. Ayrıca Gökçe'nin (2013a) Öğretmenlerin İçsel ve Dışsal Bilgi Uçurmada Belirleyici Olan Değer Yönelimleri çalışmasında da öğretmenlerin hem içsel hem de dışsal bilgi uçurmayı tercih ettikleri, ancak değer yargılarının bu tercihler üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bilgi uçurmanın etik iklim bağlamında ele alındığı çalışmalardan biri de Demirtaş'ın (2014) İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü başlıklı araştırmasıdır. Kayseri'de farklı sektörlerde faaliyet gösteren kuruluşlarda görev yapan 400 tam zamanlı çalışanla gerçekleştirilen bu çalışmada, yıldırma algısının bilgi uçurma niyeti ile etik iklim arasındaki ilişkiyi zayıflattığı tespit edilmiştir. Bulgulara göre, yıldırma algısının yüksek olduğu durumlarda bilgi uçurma davranışı azalmış ve etik iklimin güçlendirici etkisi de zayıflamıştır.

Eğitim örgütleri bağlamında bilgi uçurma ile örgütsel tutumların ilişkisini inceleyen bir diğer çalışma ise Gökçe'nin (2014a) Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ilişkisi başlıklı araştırmasıdır. Kamu okullarında görev yapan 164 öğretmene uygulanan anketler aracılığıyla yürütülen bu çalışmada, öğretmenlerin en çok rapor ettikleri etik dışı davranışların okul kaynaklarının boşa harcanması, makamın kişisel çıkar için kullanılması, okul bütçesinin uygunsuz biçimde harcanması ve yönetmeliklerin ihlali olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık yarısı herhangi bir etik dışı durumu bildirmeyeceğini, diğer yarısı ise içsel bilgi uçurma yoluyla örgüt içinde çözmeyi tercih edeceğini belirtmiştir.

Ali İhsan Yılmaz'ın (2014) "Whistleblowing ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinde, whistleblowing ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgüt kültürünün etkisi araştırılmıştır. Çalışmada Park (2008) tarafından geliştirilen Whistleblowing Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, "işten ayrılma niyeti" ile "whistleblowing" arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca "işten

ayrılma niyeti” ile örgüt kültürü ölçeğinin alt boyutları olan “ödüllendirme”, “örgütsel aidiyet” ve “risk üstlenmeyi teşvik” arasında ters yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Yani, örgüt kültürü içinde ödüllendirmenin, aidiyet duygusunun ve risk almayı teşvik eden uygulamaların artması, çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Fark testleri incelendiğinde ise, hastane çalışanlarının görevlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bulgulara göre en yüksek işten ayrılma niyeti hastabakıcılar ve portörlerde görülürken, en fazla whistleblowing davranışında bulunan çalışanların güvenlik görevlileri ve teknisyenler olduğu belirlenmiştir (Yılmaz, 2014, s.114-122).

Asiye Toker Gökçe'nin (2014) “Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” adlı araştırması, Türkiye’de kamu okullarında öğretmenlerin bilgi uçurma davranışlarını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin en sık tanık oldukları etik dışı eylemler; okulun kaynaklarının boşa harcanması, makamın kişisel çıkar için kullanılması, okul bütçesinin gereksiz yere tüketilmesi ve yönetmelik ihlalleri olmuştur. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin kıdemleri ile bilgi uçurma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Deneyimi daha fazla olan öğretmenlerin bilgi uçurma eğilimlerinin görece farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu resmî olmayan yollarla bilgi uçurmayı tercih ettiklerini belirtmiş; içsel bilgi uçurmada üst makamları bilgilendirdikleri, dışsal bilgi uçurmada ise daha çok velileri haberdar ettikleri saptanmıştır. Sonuçlar ayrıca iş doyumu ile bilgi uçurma arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, yani öğretmenlerin bilgi uçurma davranışlarının iş doyumlarıyla doğrudan bağlantılı olmadığını göstermiştir (Toker Gökçe, 2014).

Gökçe ve Oğuz’un (2015) Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler adlı çalışması ise İstanbul ve Ankara’da pedagojik formasyon sertifika programına devam eden 289 öğretmen adayı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, cinsiyetin bilgi uçurma tercihinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte kültürel değerler ile bilgi uçurma tercihleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Öğretmen adaylarının bireyci değer yönelimleri toplulukçu yönelimlerinden daha yüksek bulunmuş ve özellikle cinsel taciz,

rüşvet ve hırsızlık gibi durumlarda kimliklerini açıklayarak dışsal bilgi uçurmayı tercih ettikleri belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, öğretmen adaylarının bilgi uçurma davranışlarını okul içi mekanizmalar yerine çoğunlukla MEB veya veliler gibi okul dışı aktörlere yönlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

Oğuz Başol ve Işıl Karatuna'nın (2015) "Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi" başlıklı çalışması, örgütsel iletişim tatmininin bilgi uçurma davranışlarıyla olan ilişkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel iletişim tatmini ile içsel ifşa etme eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, buna karşılık dışsal ifşa etme eğilimi ile negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iletişim tatmini ile ifşa etmeme davranışı arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışma, örgütlerde bilgi uçurma davranışlarının gerçekleşmesi halinde ortaya çıkabilecek olumsuz geri bildirimlerin ifşa davranışını engelleyici bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu nedenle çalışanlar olumsuz geri bildirim beklentisi taşıdıklarında dışsal bilgi uçurma davranışına yönelmekte, buna karşın örgüt içinde olumlu bir geri bildirim mekanizmasının varlığı, içsel bilgi uçurmayı teşvik etmektedir. Araştırma örgütlerde sağlıklı bir iletişim ortamı tesis edildiğinde, yaşanan olumsuzlukların örgüt imajına zarar vermeden içsel ifşa yoluyla çözülebileceğini vurgulamaktadır. Bu nedenle örgütsel iletişimin doğru ve güvenilir biçimde sürdürülmesi için gerekli tedbirlerin alınmasının önemine dikkat çekilmiştir (Başol ve Karatuna, 2015).

Nurten Ebru Özdemir'in (2015) "Whistleblowing (Bilgi İfşasının) Örgütsel Güvene Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması" başlıklı çalışması, işletmelerde bilgi ifşası ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada öncelikle örgütsel güven ve bilgi ifşası kavramlarına ilişkin kapsamlı bir literatür taraması yapılmış, ardından bu ilişkinin turizm sektörü bağlamında test edilmesi için bir anket uygulanmıştır. Araştırma bulguları, örgütsel güvenin güçlü olduğu işletmelerde bilgi ifşasının daha çok örgütün iyileştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla yapıldığını ortaya koymuştur. Buna göre çalışanlar, yönetime duydukları güvenin yüksek olduğu ortamlarda bilgi ifşasını bir tehdit veya ihanet olarak değil, örgütün yararına bir mekanizma olarak değerlendirmektedir. Çalışma, örgütsel

güvenin bilgi ifşası davranışını şekillendiren kritik bir faktör olduğunu vurgulamakta ve güven ortamının çalışanların etik dışı uygulamaları içsel olarak bildirmelerini kolaylaştırdığını göstermektedir (Özdemir, 2015).

Nihal Yılmaz'ın (2015) “Kadın Girişimciliğinde Yönetsel Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma” başlıklı çalışması, etik davranış ilkeleri ile etik sorunların kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar ve bu kurumlardan hizmet alan kadın girişimciler tarafından nasıl algılandığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada ayrıca, her iki grubun da karşılaştıkları etik dışı davranışları yetkili mercilere ifşa etme eğilimleri ölçülmüştür. Araştırma bulgularına göre, kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri kamu çalışanlarına kıyasla daha yüksektir. Kadın girişimciler, hizmet aldıkları kurumlarda karşılaştıkları etik dışı uygulamaları hem içsel ifşa (kurum içi bildirim) hem de dışsal ifşa (kurum dışındaki yetkili mercilere bildirim) yoluyla dile getirme eğilimindedirler. Buna karşılık kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan çalışanların ise kurum içindeki etik dışı davranışlar karşısında çoğunlukla kayıtsız kaldıkları, yanlışları görmezden gelmeyi veya sessiz kalmayı tercih ettikleri belirlenmiştir. Bu sonuç, kadın girişimcilerin etik dışı davranışlara karşı daha aktif ve duyarlı bir tutum sergilediklerini; kamu çalışanlarının ise örgütsel yapı ve kültürel engeller nedeniyle daha pasif bir yaklaşım benimsediklerini göstermektedir (Yılmaz, 2015).

Ayşegül Kızıldağ'ın (2015) “İzmir İli İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri” başlıklı çalışması, ilkokul öğretmenlerinin whistleblowing (bilgi uçurma) ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İzmir ili sınırları içerisindeki 25 ilkokulda görev yapan 496 öğretmen üzerinde yürütülmüş ve veri toplama aracı olarak “Bilgi Uçurma Ölçeği” ile “Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin bilgi uçurmaya yönelik algıları “Katılıyorum”, örgütsel bağlılığa yönelik algıları ise “Çoğu Zaman” düzeyinde çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin bilgi uçurma düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmezken; medeni durum değişkenine göre özellikle gizli ve destekleyici bilgi uçurma

alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kıdem değişkenine göre bilgi uçurma ölçeğinin genelinde anlamlı farklılık tespit edilmiş, fakat dışsal ve destekleyici boyutlarda fark saptanmamıştır. Eğitim düzeyi değişkeni açısından ölçeğin genelinde ve içsel bilgi uçurma boyutunda anlamlı farklılık bulunurken; branş değişkenine göre de öğretmenlerin bilgi uçurma düzeylerinde farklılık ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık açısından ise medeni durum, branş ve kıdem değişkenlerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışmanın en dikkat çekici sonucu ise, ilkokul öğretmenlerinin bilgi uçurma ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönlü, anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğunun saptanmasıdır (Kızıлтаş, 2015).

Derya Güvercin Şengül'ün (2016) “Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma Süreci ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri” başlıklı çalışması, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin bilgi uçurma nedenleri ve süreçlerine ilişkin algılarını incelemektedir. Araştırmada Celep ve Konaklı (2013) tarafından geliştirilen “Bilgi Uçurma Nedenleri” ve “Bilgi Uçurma Süreci” ölçekleri kullanılmış ve çalışma grubunu 46 yönetici ile 256 öğretmen olmak üzere toplam 302 katılımcı oluşturmuştur. Elde edilen bulgular, öğretmen ve yöneticilerin gerek bilgi uçurma nedenleri gerekse bilgi uçurma süreci açısından oldukça benzer yanıtlar verdiklerini göstermektedir. Katılımcılar, bilgi uçurmayı en çok örgütün yararı ile ahlaki ve mesleki değerlerin korunması söz konusu olduğunda tercih etmektedir. Süreç boyutunda ise yöneticiler daha çok içsel bilgi uçurma yollarını tercih ederek sorunları bağlı bulundukları üst yöneticilere aktarmaktadır. Öğretmenler ise içsel ve destekçi bilgi uçurma yollarını tercih ederek hem yöneticilere hem de yanlışın düzeltilmesinde sorumluluk üstlenebilecek yakın meslektaşlarına bildirimde bulunmayı uygun görmektedir. Demografik değişkenlere göre yapılan analizlerde, cinsiyet açısından öğretmen ve yöneticiler arasında bilgi uçurma nedenleri ve süreçlerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerde, bilgi uçurma nedenlerinden “örgütsel yarar” ve “ahlaki/mesleki değerler” alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yöneticiler açısından ise medeni durum

değişkeni herhangi bir farklılık göstermemektedir. Kıdem değişkeni, yöneticilerin bilgi uçurma nedenlerine yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark ortaya koymamıştır. Ancak öğretmenler için mesleki kıdem, içsel bilgi uçurma boyutunda anlamlı farklılık yaratmıştır. Bu sonuç, özellikle öğretmenlerin mesleki deneyimleri arttıkça bilgi uçurma tercihlerinde değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır (Şengül, 2016).

Bekir Alper Büyükarıslan'ın (2016) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Whistleblowing İlişisine Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ile whistleblowing arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma bulguları, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının oldukça yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Whistleblowing türleri açısından ise akademisyenlerin içsel whistleblowing ve sessiz kalma düzeylerinin yüksek; açıktan ifşa düzeylerinin orta; dışsal whistleblowing ve gizli ifşa düzeylerinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, sivil erdem ve nezaket tabanlı bilgilendirme boyutları ile içsel whistleblowing ve açıktan ifşa arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Buna karşılık, ÖVD'nin centilmenlik boyutu ile dışsal whistleblowing ve gizli ifşa arasında negatif yönde, sessiz kalma boyutu ile arasında ise pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Öte yandan, centilmenlik boyutu ile içsel whistleblowing ve açıktan ifşa arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışının özellikle içsel ve açıktan whistleblowing davranışlarını destekleyici, ancak dışsal ve gizli ifşa davranışlarını zayıflatıcı bir role sahip olduğunu ortaya koymuştur (Büyükarıslan, 2016).

Eylem Bayrakçı'nın (2016) "Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre İfşa Davranışının Nitel Araştırma ile İncelenmesi: Isparta İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi, farklı sektörlerde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ifşa davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma nitel analiz yöntemi ile yürütülmüş, örneklem grubunun belirlenmesinde kartopu yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında 8 akademisyen, 12 banka çalışanı ve 15 sağlık çalışanı olmak üzere toplam 35 katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere Allen ve Meyer'in Yapılandırılmış Bağlılık Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmış, elde edilen

bulgular nitel görüşmelerden gelen verilerle birlikte analiz edilmiştir. Sonuçlara göre, akademisyenlerde duygusal bağlılık daha baskınken; banka çalışanları ve sağlık çalışanlarında devam bağlılığı ön plandadır. İfşa davranışında ise sağlık çalışanlarının öncelikli tercihi sessiz kalmak, akademisyenler ve banka çalışanlarının tercihi ise içsel ifşa olmuştur. Bulgular, bağlılık düzeylerinin doğrudan davranış tercihlerinden çok, bu davranışlara yönelten güdüler üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ifşa davranışlarını şekillendiren en önemli unsurlar arasında olayın ispat edilebilirliği, misilleme korkusu ve ifşa mekanizmalarının varlığı ile bu mekanizmalara duyulan güven öne çıkmıştır (Bayrakçı, 2016).

Abbas Ertürk'ün (2016) "The Relationship between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behavior for High School Teachers" başlıklı çalışması, lise öğretmenlerinde bilgi uçurma davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin bilgi uçurma eğilimleri orta düzeyde gerçekleşmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde, erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha yüksek bilgi uçurma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte, okul türüne bağlı olarak gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüş; meslek ve okul türüne bağlı bazı farklılıklar ortaya çıkmasına rağmen, cinsiyetler arasında örgütsel vatandaşlık davranışı açısından bir fark gözlemlenmemiştir. Genel sonuçlar, lise öğretmenleri arasında bilgi uçurma davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur (Ertürk, 2016).

Şenay Yürür ve Sima Nart'ın (2016) "Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?" başlıklı araştırması, kamu çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile kurumlarında gözlemledikleri yasal, ahlaki ya da meşru olmayan durumları ihbar etme niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma bulguları, örgütsel adalet algısının kamu çalışanlarının ihbar etme niyetini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışanların kurumlarında adil bir yönetim anlayışına sahip olduklarını hissetmeleri, onların

yanlış uygulamaları bildirme eğilimlerini artırmaktadır. Ayrıca çalışmada, örgütsel güvenin bu ilişkide aracı bir rol üstlendiği belirlenmiştir. Buna göre, örgütsel adalet algısı yüksek olduğunda çalışanların kuruma olan güvenleri artmakta ve bu güven, ihbar etme niyetlerini güçlendiren önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Yürür ve Nart, 2016).

Ali Baltacı'nın (2016) "Maarif müfettişleri ile ilk ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin bilgi uçurma davranışına ilişkin görüşleri" adlı çalışması, eğitim örgütlerinde farklı aktörlerin (müfettiş, yönetici ve öğretmen) bilgi uçurma davranışlarına ilişkin algılarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma bulguları, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü (kamu-özel) ve yaş değişkenlerinin bilgi uçurma davranışı ile doğrudan ilişkili olmadığını, ancak cinsiyet faktörünün bilgi uçurma eğiliminin gelişiminde etkili olduğunu göstermektedir. Öğretmenler ve müfettişlerin bilgi uçurma eğilimlerinin yüksek, okul yöneticilerinin ise görece düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca, eğitim örgütlerinde bilgi uçurma nedenlerinin cinsiyet ve yaş farklılıklarına göre değişiklik gösterdiği, eğitim seviyesinin artmasının ise bilgi uçurma davranışını güçlendirdiği ortaya konulmuştur. İçsel bilgi uçurma sürecinde genellikle üst yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına başvurulurken, dışsal bilgi uçurma durumunda ise aileye yönelme eğilimi dikkat çekmiştir (Baltacı, 2016).

Elif Türkan Arslan ve Murat Kayalar'ın (2017) "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz" adlı makalesi, kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa davranışında bulunma niyetlerini karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Araştırma İzmir ilinde gerçekleştirilmiş ve farklı sektörlerdeki çalışanların ifşa eğilimleri analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa niyetleri arasında genel anlamda önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak örgüt dışı ifşa davranışında kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına kıyasla daha yüksek bir eğilime sahip oldukları tespit edilmiştir. Buna karşın her iki grupta da çalışanların çoğunlukla örgüt içi ifşa davranışını tercih ettikleri görülmektedir. Ayrıca araştırma, çalışanların iş yerlerinde ifşaya konu olabilecek bir olay veya uygulamanın farkına vardıklarında önemli bir kısmının durumu ilgililere bildirdiğini ortaya koymuştur. Bununla

birlikte, ifşa davranışı sonrası karşılaşılabilecekleri olumsuz sonuçlardan duyulan çekince, çalışanların karar süreçlerinde belirleyici bir unsur olarak öne çıkmıştır (Arslan ve Kayalar, 2017).

Birgül Çiftçi'nin (2017) “Türkiye’de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında Bir Değerlendirme” adlı çalışması, Türkiye’de toplumsal kültürün ihbarcılık davranışı üzerindeki etkilerini Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi çerçevesinde incelemektedir. Araştırma sonucunda, Türkiye’nin Hofstede’in kültürel boyutları açısından “düşük bireycilik – yüksek toplulukçuluk”, “yüksek güç aralığı”, “yüksek belirsizlikten kaçınma” ve “orta düzeyde dişil” kültürel özellikler gösterdiği ortaya konmuştur. Bu özelliklerin, örgütlerde ihbarcılığın kurumsallaşmasının önünde engel oluşturduğu belirtilmiştir. Çalışmada her bir kültürel boyutun ihbarcılık davranışı üzerinde belirleyici etkiler yarattığı vurgulanmış; özellikle yüksek güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma eğiliminin, çalışanların ihbar davranışını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir. Türkiye’deki kültürel dinamikler nedeniyle ihbarcılığın yeterince desteklenmediği ve örgütsel düzeyde kurumsallaşmasının zorlaştığı sonucuna ulaşılmıştır (Çiftçi, 2017).

Şenay Sezgin Nartgün ve Ayça Kaya’nın (2017) “Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki” adlı çalışması, ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin etik ya da yasa dışı uygulamalar karşısındaki ifşa düzeylerini, bu davranışların nedenlerini ve bireysel değerlerle olan ilişkisini incelemektedir. Araştırmada öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdikleri boyutun içsel bilgi uçurma olduğu, en düşük katılımın ise dışsal bilgi uçurma boyutunda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bilgi uçurma nedenlerine yönelik öğretmen görüşlerinde örgütsel yarar ile ahlaki ve mesleki değerler boyutlarının öne çıktığı görülmüştür. Öğretmenlerin bireysel değerler açısından en çok adalet duygusunu benimsedikleri, en az ise sadakat değerini önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Demografik değişkenler bağlamında kadın öğretmenlerin bilgi uçurma davranışına ve bireysel değerlere ilişkin görüşlerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, ortaokul öğretmenlerinin içsel bilgi

uçurma, lisans mezunu öğretmenlerin dışsal bilgi uçurma, lisansüstü mezunların ise bireysel değerler boyutunda daha yüksek düzeylere sahip oldukları bulunmuştur. Buna karşın mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Genel olarak, öğretmenlerin bilgi uçurma, bilgi uçurma nedenleri ve bireysel değerler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, alt boyutlarda ve ölçek genelinde düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür (Nartgün ve Kaya, 2017).

Kıvanç Bozkuş'un (2019) "Öğretmen Adaylarının Bilgi Uçurma Eğilimleri" adlı araştırması, öğretmen adaylarının mesleki yaşamlarında karşılaşılabilecekleri etik sorunlara yönelik bilgi uçurma eğilimlerini incelemekte ve bu eğilimlerin cinsiyet, sınıf düzeyi ve programa göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma bulgularına göre öğretmen adayları, etik sorunları ciddiye almalarına rağmen her zaman çözüm için girişimde bulunmamaktadır. Bununla birlikte, içsel bilgi uçurma eğilimlerinin dışsal bilgi uçurma eğilimlerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının önemli bir kısmı etik sorunları üst makamlara taşımak yerine bizzat çözmeyi tercih ederken, küçük bir kesim ise etik ihlallerin arkasında haklı gerekçeler olabileceğini varsaymaktadır. Çalışmada ayrıca, adayların geleneksel bilgi uçurma yollarını sosyal medya aracılığıyla ifşa etmeye tercih ettikleri, sosyal medyayı kullanmayı tercih edenlerin ise kimliklerini gizleme ihtiyacı duymadıkları ortaya çıkmıştır. Demografik değişkenler açısından, bilgi uçurma eğilimleri cinsiyet ve sınıf düzeyine göre farklılık göstermemekte, ancak öğrenim görülen programa göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (Bozkuş, 2019).

Esmâ Koç'un (2017) "Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (İfşa) davranışı üzerine bir araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinde, Konya ilinde lisansüstü eğitim gören ve aynı zamanda herhangi bir iş yerinde çalışan öğrenciler örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma kapsamında Konya'daki üç üniversiteden toplam 230 öğrenciye ulaşılmıştır. Çalışmanın temel amacı, örgütsel bağlılığın whistleblowing davranışına etkisini ortaya koymaktır. Analizler, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın ihbar davranışına etkilerini incelemiştir. Bulgulara göre, eğitim

durumu ile duygusal bağılılığın ihbar üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Buna karşın, devam bağılılığı ve normatif bağılılığın ihbar üzerinde zayıf da olsa etkili olduğu tespit edilmiştir. Özellikle devam bağılılığının, dış ihbar ve iç ihbar ile negatif yönlü, sessiz kalma ile pozitif yönlü bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca normatif bağılılık ile sessiz kalma arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, çalışanların örgütlerine yönelik bağılılık türlerinin bilgi uçurma davranışlarını farklı biçimlerde etkilediğini, özellikle devam ve normatif bağılılığın ihbar yerine sessiz kalmayı teşvik edebileceğini ortaya koymaktadır (Koç, 2017).

Esra Genç'in (2017) "Whistleblowing yazınından bir kesit incelemesi" adlı yüksek lisans tezinde, whistleblowing kavramına ilişkin literatürün sistematik bir biçimde ele alınması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında 288 makale incelenmiş ve whistleblowing kavramının ilişkilendirildiği değişkenler ile öncülleri analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, whistleblowingin öncülleri konusunda literatürde bir fikir birliği bulunmadığını ortaya koymuştur. Whistleblowing; bireysel özellikler, örgütsel iklim, etik değerler, kültürel boyutlar, örgütsel bağlılık ve güven gibi çok sayıda farklı değişkenle ilişkilendirilmiş, fakat bu değişkenler arasındaki tutarlılığın sınırlı olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, kavramın çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu ve araştırmalarda farklı disiplinlerde farklı perspektiflerle ele alındığı belirlenmiştir. Tezde ayrıca, whistleblowing kavramının Türkçe yazında farklı şekillerde karşılandığına dikkat çekilmiştir. Türkçe kaynaklarda kavramın "ahlaki olmayan davranışların duyurulması, bilgi uçurma, bilgi ifşası, ihbar etme, ihbarcılık" gibi çeşitli terimlerle ifade edildiği, ancak ortak bir kavram birliğine ulaşamadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, çalışmada kavramsal bütünlüğün sağlanabilmesi amacıyla doğrudan "whistleblowing" teriminin kullanılmasının tercih edildiği belirtilmiştir (Genç, 2017).

Elif Yılmaz'ın (2017) "Akademisyenlerde örgütsel ustalık, etiksel ifşa arasındaki ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki" başlıklı yüksek lisans tezinde, yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin örgütsel elverişlilik, bilgi uçurma (etiksel ifşa) ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Akademisyenlerin gençleri mesleki hayata hazırlamadaki önemli rollerinden hareketle, örgütsel dostluk düzeyi ve bilgi uçurma

davranışlarının işten ayrılma niyetiyle nasıl etkileşim içinde olduğu incelenmiştir. Araştırma bulguları, işten ayrılma niyetinin yaş grupları ve akademik unvanlara göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya koymuştur. Özellikle yaşlı akademisyenlerin, artan gelirle birlikte işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları ve bu nedenle sessiz kalmayı tercih ettikleri belirlenmiştir. Bilgi uçurma düzeyleri açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel elverişlilik algısının akademik unvanlara göre önemli ölçüde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin üniversitelerdeki görev süreleri ile bilgi uçurma davranışları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada, kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin çoğunluğunun kendilerini güvende hissettikleri ve daha iyi bir akademik ortamda çalıştıklarına inandıkları için işlerinden memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2017).

Mustafa Özgün Atalay'ın (2017) "Etik ihlallerin bildirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü: Akademik personel üzerinde bir araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinde, devlet üniversitesinde görev yapan 330 akademik personel üzerinde anket çalışması yürütülmüştür. Araştırmada, zümrelere göre örnekleme yöntemi kullanılmış ve akademisyenlerin örgütsel adalet algılarının etik ihlalleri bildirme davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet algısı içsel, resmi ve informal raporlama türleri üzerinde anlamlı ve pozitif etki göstermektedir. Bu durum, akademisyenlerin adalet algısının güçlü olduğu örgütlerde etik ihlalleri bildirme konusunda daha istekli olduklarını ortaya koymaktadır. Buna karşın, örgütsel adaletin anonim raporlama üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmuştur; yani adalet algısı yüksek olan akademisyenler anonim raporlamayı tercih etmemektedir. Çalışmada ayrıca, örgütsel adaletin dışsal raporlama üzerinde herhangi bir anlamlı etkisine rastlanmamıştır (Atalay, 2017).

Kübra Güvenç'in (2017) "Örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşmenin ihbar davranışına etkisi: Mersin ilinde bir araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinde, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanların ihbar davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmada, örgütsel adalet üç alt boyutta (dağıtım, etkileşim ve işlem adaleti) ele alınırken; ihbar davranışı da iç ihbar, dış ihbar ve hareketsizlik/sessizlik boyutları üzerinden

değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel özdeşleşmenin ihbar davranışını anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, örgütsel adaletin iç ve dış ihbar davranışları üzerinde pozitif etkisinin bulunduğu, ancak adalet algısının hareketsizlik/sessizlik boyutunu açıklamada yetersiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Güvenç, 2017).

Mustafa Alper'in (2018) "Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinde, whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin örgüt kültürü bağlamında nasıl şekillendiği incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, devlet okullarında görev yapan meslek lisesi öğretmenleri oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda, örgüt kültürü ile hem örgütsel sessizlik hem de whistleblowing arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, söz konusu üç kavram arasındaki ikili ilişkilerde de anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bulgular, örgüt kültürünün çalışanların sessiz kalma ya da yanlış uygulamaları ifşa etme davranışlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir (Alper, 2018).

Makbule Hürmet Çetinel'in (2018) "Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü" başlıklı yüksek lisans tezinde, çalışanların kişilik özellikleri ile whistleblowing eğilimleri arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının nasıl bir rol oynadığı incelenmiştir. Araştırma kapsamında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde görev yapan 156 idari ve 175 akademik personel olmak üzere toplam 331 katılımcıya ulaşılmıştır. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak elde edilen bulgulara göre, çalışanların kişilik özellikleri ile whistleblowing eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, algılanan örgütsel adaletin ihbarcılık eğilimine olan etkisi de anlamlı çıkmıştır. Ancak, örgütsel adalet algısının kişilik özellikleri ile whistleblowing eğilimi arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çetinel, 2018).

Feyza Çağla Oran'ın (2018) "Liderlik tarzlarının örgütsel güven ve etik dışı davranışların ifşasına (Whistleblowing) etkisi: Uygulamalı bir çalışma" başlıklı yüksek lisans tezinde, liderlik tarzlarının hem örgütsel güven hem de whistleblowing üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma kapsamında Marmara bölgesinde eğitim, ambalaj ve tekstil

sektörlerinde görev yapan 973 katılımcıya ulaşılmış, veriler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre:

- Serbestiyetçi liderlik, örgüte güven üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- Etik ve demokratik liderlik, yöneticilere duyulan güven üzerinde anlamlı bir etki göstermektedir.
- Etik liderlik, informal, zımni, aleni ve dışsal whistleblowing üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- Serbestiyetçi liderlik, informal, formal, aleni, dışsal ve içsel whistleblowing üzerinde etkilidir.
- Demokratik liderlik, informal, formal, zımni, aleni ve dışsal whistleblowing üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- Otokratik liderlik, informal, formal ve zımni whistleblowing üzerinde anlamlı etki göstermektedir.

Ayrıca, araştırma sonucunda liderlik tarzları, örgütsel güven ve whistleblowing davranışlarının katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Oran, 2018).

Ümran Öztürk'ün (2018) "Türkiye'de özel okullarda görev yapan Türk ve yabancı uyruklu öğretmenlerin karşılaştıkları yasa dışı veya etik dışı eylemleri ihbar etmeye (whistleblowing) bakış açıları" başlıklı yüksek lisans tezinde, farklı milliyete sahip öğretmenlerin etik dışı ya da yasa dışı durumlara karşı geliştirdikleri ihbar etme davranışları incelenmiştir. Araştırma, İstanbul Anadolu Yakasında bulunan özel okullarda görev yapan 7 Türk ve 9 yabancı uyruklu öğretmen üzerinde yürütülmüş ve nitel araştırma modeli kapsamında olgubilim deseni tercih edilmiştir. Katılımcılara yöneltilen üç temel soru üzerinden görüşmeler yapılmış, yabancı öğretmenlerle İngilizce gerçekleştirilen görüşmeler Türkçe'ye çevrilerek analize dahil edilmiştir. Veriler, nitel araştırma teknikleriyle çözümlenmiş; kavramlar ana tema ve alt temalara ayrılmış, öğretmenlerin görüşleri doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Araştırma bulgularına göre, hem Türk hem de yabancı uyruklu öğretmenler görev yaptıkları

kurumlarda çok sayıda olumsuz durumla karşılaşmadıklarını, münferit olaylarla karşılaştıklarında ise genellikle yönetime sözlü olarak bildirim yapmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuç, özel okul bağlamında öğretmenlerin ihbar etme eğilimlerinin düşük olduğunu; karşılaşılan etik dışı durumlarda ise daha çok içsel ve sözlü ihbar yöntemlerinin tercih edildiğini göstermektedir (Öztürk, 2018).

Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma konusunda yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde bilgi uçurma kavramının öğretmen ya da akademik-idari personelin etik dışı/yanlış uygulamaları yetkili iç kanallara ya da dış mercilere bildirmesi şeklinde kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Öğretmen adayları üzerinde yapılan erken dönem çalışmalar, etik duyarlılığın ve adalet yöneliminin bilgi uçurma niyetiyle birlikte seyrettiğini göstermiştir (Gökçe, 2013). Psikoloji yazını ise, bireyin aidiyet/sadakat normları ile “doğruyu yapma” yükümlülüğü arasında yaşadığı gerilimin bilgi uçurma kararını belirlediğini vurgulamaktadır (Dungan, Waytz & Young, 2015).

Okul/üniversite iklimi: etik iklim ve adalet algısı üzerinden değerlendirdiğimizde;

- Etik iklim: İlke temelli ve iyiliksever etik iklimlerin bilgi uçurma niyetini artırdığı birçok çalışmada gösterilmiştir. Son bulgular, etik iklimin çalışanların örgütsel özdeşleşmesi üzerinden bilgi uçurmayı güçlendirdiğini; değer-uyumu ile etik liderliğin bu ilişkiyi pekiştirdiğini göstermektedir (Cai vd., 2024). Eğitim dışı örneklemeler olsa da mekanizmanın okullara uygulanabilir olduğu değerlendirilebilir. (Cai vd., 2024).
- Örgütsel adalet: Adalet boyutlarının (dağıtım, süreç, etkileşim) bilgi uçurma niyetiyle pozitif ilişkisi deneysel ve saha çalışmalarında tekrarlanmıştır (Seifert, Stammerjohan & Martin, 2014; Rustiarini & Merawati, 2020). Bu bulgular okullarda adil uygulamaların öğretmenlerin iç kanalları kullanma isteğini artıracaklarını ima eder (Seifert vd., 2014; Rustiarini & Merawati, 2020).

Okul iklimi, sessizlik ve “ses” (voice) davranışı üzerinden değerlendirdiğimizde;

- Örgütsel sessizlik: Okul ikliminin destekleyici ve açık olduğu okullarda öğretmenlerin sessizlik düzeyi düşmekte; yönetsel davranışlar sessizliği güçlü biçimde yordamakta/azaltmaktadır (Alqarni, 2020). Sessizliğin azalması, etik dışı durumlarda “içeride konuşma” ve raporlama kanallarının kullanılmasına zemin hazırlayan bir önkoşul işlevi görür. (Alqarni, 2020).
- Öğretmen ses davranışı ve psikolojik güvenlik: Okullarda etik liderlik → (etik kültür & psikolojik güvenlik) → öğretmen “ses” davranışı zinciri ampirik olarak doğrulanmıştır (Sağnak, 2017). Psikolojik güvenliğin artması, misilleme korkusunu azaltarak içsel bilgi uçurma kanallarını meşrulaştırır (Sağnak, 2017).

Liderlik tarzlarının bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisi üzerinden değerlendirme yapıldığında okul müdürlerinin dönüştürücü (transformational) ve hatta belirli koşullarda “laissez-faire” yönelimlerinin anonim bildirim davranışını pozitif yönde yordadığı; buna karşılık salt işlemsel (transactional) tarzın sınırlı etkide kaldığı bulunmuştur (Ertürk, 2016). Bu, öğretmenlerin güven ve özerklik algılarının artmasının bildirim davranışını kolaylaştırdığını ima eder (Ertürk, 2016).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi üzerinden değerlendirildiğinde Ankara’da 601 öğretmen üzerinde yapılan geniş örneklemli çalışma, örgütsel bağlılık ile bilgi uçurma arasında pozitif ilişki, iş doyumuna ile bilgi uçurma arasında ise zayıf/negatif ilişki olduğunu göstermiştir (Önder, Akçıl & Cemaloğlu, 2019). Yorum: Okula duygusal bağlılığı güçlü olan öğretmenler okulu “iyileştirme” motivasyonu ile yanlışları rapor etmeye daha yatkın; ancak çok yüksek iş doyumuna statükoyu koruma eğilimi yaratıp raporlamayı frenleyebilir (Önder vd., 2019).

Bilgi uçurmanın örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD)na etkileri incelendiğinde lise öğretmenleri üzerinde 381 kişilik örneklemde bilgi uçurma ile ÖVD arasında düşük ama anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır; erkek öğretmenlerin bilgi uçurma eğilimi nispeten yüksektir (Ertürk, 2016). Bu, bilgi uçurmanın özünde “örgüt yararını koruyan” prososyal bir davranış olarak görülebildiğine işaret eder (Ertürk, 2016).

Yükseköğretimde bilgi uçurma davranışı incelendiğinde; özel yükseköğretimde (öğretim elemanları) yapılan çalışmalarda bilgi uçurma niyeti üzerinde etkili faktörlerin önceliklendirilmesi (örn. yanlışın ciddiyeti, misilleme tehdidi, kanal güvenilirliği) gösterilmiştir (Gupta vd., 2017). Bu bulgular, üniversitelerde iç raporlama süreçlerini güvenli ve görünür kılmanın kritik olduğunu vurgular (Gupta vd., 2017).

2.7.2. Yurtdışında Yapılan Bilgi Uçurma Konulu Çalışmalar

Yurtdışı çalışmalarda whistleblowing kavramını incelerken öncelikle yayınlanmış kitaplar üzerinden bir değerlendirme yapmakta fayda görülmektedir. Kavramların nasıl ele aldığı ve uygulamada ne tarz sorunlarla karşılaştığını görmek için kitap incelemeleri önemli görülmektedir. Ardından alan yazında yayımlanmış makaleler üzerinde değerlendirme yapılmıştır.

Eric R. Boot'un 2019 yılında yayımladığı *The Ethics of Whistleblowing* adlı eseri, bilgi uçurma (whistleblowing) eyleminin etik, hukuki ve siyasal boyutlarını sistematik biçimde ele almaktadır. Yazar özellikle "classified public whistleblowing" (devlet sırlarının kamuya ifşası) olgusunu merkeze alarak Edward Snowden gibi vakaları tartışmaya açar. Boot, bilgi uçurmanın yalnızca bireysel vicdani bir eylem değil, aynı zamanda demokratik yetki paylaşımı, kamu yararı ve hukuki meşruiyetle ilişkili çok boyutlu bir fenomen olduğunu ileri sürer. Eserin temel amacı, whistleblowing davranışını "pro tanto wrong" (öncelikli ama mutlak olmayan yanlış) kavramı üzerinden ahlaki açıdan sorgulamak ve bu eylemlerin hangi koşullarda meşru görülebileceğini ortaya koymaktır. Bu çerçevede kitap, felsefi tartışmaları, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarını ve ulusal yasa örneklerini harmanlayarak bilgi uçurma literatürüne güçlü bir teorik katkı sunar (Boot, 2019:2). Eserde bilgi uçurma davranışı, "promissory obligations", "role obligations" ve "democratic allocation of power" kavramları üzerinden tartışılır. Boot'a göre devlet memurlarının gizlilik yükümlülüğü söz verme etiğine ve rol sorumluluklarına dayanır; ancak bu yükümlülükler, demokratik düzenin kamu yararını gözetme gereği karşısında aşılabılır. Yazar, kamu yararı tartışmasını

derinleştirerek klasik “aggregative”, “procedural” ve “unitary” modellerin yetersizliklerini gösterir ve bunların yerine “civic account of the public interest” yaklaşımını önerir. Bu yaklaşımda kamu yararı, bireylerin vatandaşlık sıfatıyla paylaştıkları ortak endişeler üzerinden tanımlanır (Boot, 2019:83). Ayrıca “ultimum remedium” (son çare olarak ifşa), “harm minimization” (zararı en aza indirme) ve “good faith” (iyi niyet) gibi ölçütler tartışılarak, whistleblowing’in etik ve hukuki meşruiyetini belirleyen koşullar sistematize edilir. Bu yönüyle eser, literatürdeki klasik faydacı veya bireyci yaklaşımlardan farklı, kolektif temelli bir bakış açısı geliştirir. Kitabın en dikkat çekici katkılarından biri, whistleblowing’in yalnızca “meşru” değil, bazı durumlarda “zorunlu” bir etik eylem olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair argümandır. Boot, özellikle kamu görevlisinin doğrudan veya dolaylı olarak bir devlet suçuna karışması halinde “complicity-based duty” (suça iştirak temelli görev) nedeniyle bilgi uçurmanın ahlaki bir zorunluluk haline geldiğini savunur (Boot, 2019:124). Bunun yanı sıra, “public interest defense” modeliyle bilgi uçurmanın bireysel ifade özgürlüğü hakkı üzerinden değil, demokratik hesap verebilirlik bağlamında savunulması gerektiğini ileri sürer. Bu model, ifşaların hukuki düzlemde kısmen ya da tamamen korunmasını sağlayabilecek dereceli bir savunma mekanizması sunar. Sonuç itibarıyla eser, whistleblowing’i ahlaki gerekçelendirmeden hukuki savunmalara ve demokratik işleyişe kadar çok boyutlu bir perspektifle ele alarak, literatürde yeni bir tartışma alanı açmaktadır.

Tim Schwartz’ın 2019 yılında yayımlanan eseri, bilgi uçurma (whistleblowing) olgusunu teknik, etik ve stratejik boyutlarıyla incelemektedir. Yazar, whistleblowing’i yalnızca hukuki ya da politik bir tartışma alanı olarak değil, aynı zamanda “bir kamu hizmeti” (a public service) olarak konumlandırır. Bu yaklaşım, Edward Snowden, Chelsea Manning ve WikiLeaks gibi dijital çağın kritik vakaları üzerinden somutlaştırılır. Schwartz, teorik etik tartışmalardan ziyade pratik önerilere ve uygulamalı yönlendirmelere odaklanır. Eser, özellikle bilgi uçurmak isteyen bireyler için güvenli iletişim kanallarının, anonimlik mekanizmalarının ve dijital koruma yöntemlerinin önemini vurgulamasıyla, soyut felsefi yaklaşımlardan ayırır. Böylelikle Schwartz’ın kitabı, sahaya dönük rehberlik sağlayan

eylem odaklı bir kaynak niteliği kazanır. Kitabın temel kavramsal çerçevesi “disclosure” (ifşa), “risk” ve “anonymity” ekseninde şekillenir. Yazar, bilgi uçurmanın yalnızca içeriğinin kamu yararına olmasıyla meşru kabul edilemeyeceğini, aynı zamanda eylemin yöntemi ve bilgi uçurmanın güvenliğinin de dikkate alınması gerektiğini savunur. Bu doğrultuda, “intent” (niyet), “content” (içerik) ve “method” (yöntem) unsurlarını ayrı ayrı değerlendiren bir model önerir. Anonimlik, yalnızca bireyin güvenliği açısından değil, ifşa sürecinin güvenilirliği açısından da hayati bir öneme sahiptir. Schwartz, “operational security” (OPSEC) kavramını merkeze alarak dijital izlerin, metadata’nın, e-posta trafiğinin ve sosyal medya hareketlerinin nasıl risk doğurabileceğini ayrıntılı biçimde açıklar. Bu açıklamalar, bilgi uçurucular için “dijital temizlik” protokollerinin zorunlu hale geldiğini ortaya koymaktadır. Eserin en güçlü yönlerinden biri, sunduğu pratik araçlar ve stratejik önerilerdir. Schwartz, güvenli dosya iletimi için PGP (Pretty Good Privacy) şifrelemesi, anonimlik için Tails OS gibi işletim sistemleri ve medya kuruluşlarıyla güvenli iletişim sağlayan SecureDrop gibi platformları ayrıntılı olarak tanıtır. Ayrıca “threat modeling” (tehdit modellemesi) başlığı altında, bilgi uçurucuların kimden, ne zaman ve hangi koşullarda tehdit alabileceklerini analiz ederek ifşa sürecinin stratejik yönetimini tartışır. Böylelikle whistleblowing, yalnızca ahlaki cesaretle açıklanabilecek bir eylem olmaktan çıkarak, dijital güvenlik ve risk yönetimi bilgisi gerektiren profesyonel bir süreç olarak ele alınır. Bu yönüyle Schwartz’ın eseri, bilgi uçurma literatürüne teknik rehberlik ve uygulamalı çözüm önerileriyle katkı sağlayan özgün bir çalışma niteliği taşır.

Frederick D. Lipman’ın 2012 tarihli eseri, bilgi uçurma olgusunu özellikle kurumsal muhasebe ve finans sektörüne odaklanarak incelemektedir. Yazar, whistleblower’ı şirket içi yasa dışı, etik dışı ya da kurallara aykırı faaliyetleri ifşa eden kişi olarak tanımlar ve bu davranışı “corrective disclosure” (düzeltici ifşa) biçiminde çerçevelendirir. Kitapta, bilgi uçurmanın kurumsal yönetimle olan ilişkisi öne çıkarılmakta; muhasebe hileleri, hisse manipülasyonları ve kamuoyuna yanıltıcı bilgi verilmesi gibi kritik ihlallerin çoğunlukla bilgi uçurucular tarafından ortaya çıkarıldığı vurgulanmaktadır. Bu yaklaşım, bilgi uçurmayı

sadece bireysel bir etik davranış değil, aynı zamanda şirketlerin finansal şeffaflığı ve piyasa güvenliği açısından vazgeçilmez bir denetim mekanizması olarak konumlandırmaktadır.

Eserin en dikkat çekici yönlerinden biri, bilgi uçurucular için oluşturulan teşvik sistemlerinin ayrıntılı biçimde tartışılmasıdır. Özellikle 2010 yılında yürürlüğe giren Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act kapsamındaki ödül sistemine geniş yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, bilgi uçuran kişiler ABD Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu (SEC) tarafından açılan davalarda elde edilen para cezalarının %10 ila %30'u arasında bir ödül alma hakkına sahiptir. Lipman, bu sistemi “double-edged sword” (çift taraflı kılıç) olarak nitelendirir; çünkü maddi teşvikler bir yandan ciddi ihlallerin ortaya çıkmasını kolaylaştırırken, diğer yandan kötü niyetli şikâyetleri ve şirket içi güven krizini tetikleyebilmektedir. Böylelikle eser, bilgi uçurma teşviklerinin etik, ekonomik ve stratejik sonuçlarını bütüncül bir şekilde ele almaktadır.

Kitap ayrıca bilgi uçurucuların karşılaştıkları misillemeleri ve bunlara karşı geliştirilen hukuki koruma mekanizmalarını detaylandırmaktadır. İşten çıkarma, tehdit, sosyal dışlanma ve itibarsızlaştırma gibi “retaliation” türleri örnek vakalar üzerinden açıklanır. Lipman, Sarbanes-Oxley Act (SOX) gibi düzenlemelerin bilgi uçurucular için yasal güvence sağladığını belirtir; ancak tek başına yasal korumanın yeterli olmadığını, şirketlerin etkin bir “compliance infrastructure” (uyum altyapısı) kurmaları gerektiğini savunur. Bu bağlamda, etik eğitim programları, anonim raporlama hatları, güvenli iç denetim mekanizmaları ve güçlü şirket politikaları önerilmektedir. Sonuç itibarıyla Lipman'ın çalışması, bilgi uçurmanın teşvik edilmesi, korunması ve kurumsal düzeyde yönetilmesi için kapsamlı bir strateji rehberi sunarak literatüre pragmatik ve uygulamalı bir katkı sağlamaktadır.

Kate Kenny'nin 2019 tarihli eseri, bilgi uçurma olgusunu klasik etik veya hukuki tartışmaların ötesine taşıyarak, özneleşme, kimlik ve kurumsal güç ilişkileri bağlamında yeniden teorize etmektedir. Kenny, bilgi uçuran kişiyi yalnızca etik bir fail ya da hukuki aktör olarak değil, söylemsel ve kurumsal ilişkiler içinde sürekli biçimlenen bir “becoming subject” (oluş halindeki özne) olarak kavramsallaştırır. Bu bağlamda whistleblowing, sabit bir eylem değil; öznenin söylem, direniş ve kurumsal iktidar dinamikleriyle şekillendiği bir

“subjectivation” süreci olarak tanımlanır. Kitap, bu yaklaşımla bilgi uçurma literatürüne yeni bir kuramsal derinlik kazandırmayı hedeflemektedir. Eser, özellikle Michel Foucault’nun “iktidar ve özne” teorisi ile Judith Butler’ın “performativite” kavramından esinlenmektedir. Kenny, bilgi uçuran bireylerin kurumsal iktidar mekanizmaları karşısında özneleşmelerini, yalnızca bireysel cesaret ya da etik sorumlulukla değil, belirli söylemsel direniş biçimleri aracılığıyla mümkün görür. Bu çerçevede “organizational silencing” (kurumsal susturma) süreçleri incelenmekte ve bilgi uçuranların nasıl ötekileştirildiği, dışlandığı ve kimi zaman travmatik deneyimlere maruz kaldıkları açıklanmaktadır. Yazar ayrıca bilgi uçuranların medyatik figürlere dönüşümünü analiz ederek, bu dönüşümün özneleşme sürecini hem dönüştürücü hem de yıpratıcı kıldığını vurgular. Böylece whistleblowing, yalnızca ifşa değil, aynı zamanda kurumsal direnişin ve yeniden insanın bir aracı olarak görülmektedir. Kitapta Edward Snowden, Chelsea Manning ve diğer yüksek profilli bilgi uçurucular örnek olarak ele alınsa da Kenny’nin asıl hedefi bu deneyimler üzerinden whistleblowing’i kültürel, kurumsal ve söylemsel bağlamlarda yeniden düşündürmektir. Özellikle bilgi uçurmanın “heroic narrative” (kahramanlık anlatısı) içinde temsil edilmesinin eleştirisi önemlidir; çünkü bu söylem, hem kurumsal kültür tarafından araçsallaştırılmakta hem de ifşanın etkisini zayıflatabilmektedir. Kenny, bu noktada bilgi uçurmanın yalnızca yasal koruma mekanizmalarıyla değil, aynı zamanda “ethical recognition” (etik tanınma) perspektifiyle ele alınması gerektiğini savunur. Eser, bilgi uçurmayı bireysel kahramanlık öykülerinin ötesine taşıyarak, söylemsel iktidar, toplumsal cinsiyet ve direniş politikaları ekseninde değerlendiren radikal bir kuramsal katkı sunmaktadır.

Kate Kenny, Wim Vandekerckhove ve Marianna Fotaki’nin 2019 yılında yayımlanan çalışması, bilgi uçurmayı yalnızca bireysel cesaret eylemi olarak değil, aynı zamanda kurumsal kültür, liderlik ve organizasyonel tasarımın temel bir parçası olarak ele almaktadır. Yazarlar, bilgi uçurmayı “disclosure of organizational wrongdoing by a member of the organization to persons or entities that may be able to effect action” biçiminde tanımlamakta ve etkin bir süreç için bireyin yanında sistemin de hazırlanmış olması gerektiğini

vurgulamaktadır (Kenny et al., 2019:13). Kitap, “speak-up arrangements” (ifade etme düzenlemeleri) kavramı etrafında şekillenerek, örgütlerde güvenli ve etkili bir ifşa ortamı oluşturma hem yapısal hem de kültürel koşullarını kapsamlı biçimde analiz etmektedir. Eserin merkezinde, bilgi uçurma sistemlerinin başarısının örgüt içi “speak-up channels”ın tasarımına ve bu yapıların çalışanlar açısından ne ölçüde güvenilir olduğuna bağlı olduğu savı yer almaktadır. Bu bağlamda, “psychological safety” (psikolojik güvenlik) kavramı kritik bir öneme sahiptir; çünkü çalışanların yanlış uygulamaları dile getirebilmeleri için yalnızca teknik mekanizmalara değil, etik ve duygusal açıdan güvenli bir ortama da ihtiyaçları vardır. Kitapta liderlik, bu güven ortamının en belirleyici unsuru olarak değerlendirilir. Liderlerin yalnızca politika koymakla kalmayıp, aynı zamanda “modelling ethical behavior” (etik davranışı örneklemek) sorumluluğu taşıdıkları belirtilir. Bu yaklaşımla bilgi uçurma, bireysel değil, kolektif ve kurumsal bir sorumluluk alanı olarak yeniden tanımlanır. Yazarlar ayrıca bilgi uçurma sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından “institutional design” (kurumsal tasarım) kavramına dikkat çekmektedir. Bu tasarım yalnızca prosedürlerin belirlenmesiyle sınırlı olmayıp, kurumun değerlerini ve davranış biçimlerini de kapsamalıdır. Kitap boyunca uluslararası örnekler, vaka çalışmaları ve uygulanabilir stratejilerle desteklenen öneriler sunulurken bilgi uçurmanın “tekil kahramanlık anlatısı”ndan çıkarılması gerektiği savunulur. Eser, whistleblowing’i yalnızca bir ifşa eylemi değil, uzun vadeli örgütsel dönüşüm ve etik kültür inşasının bir aracı olarak konumlandırmaktadır. Bu yaklaşımıyla literatüre, bilgi uçurmanın bireysel etik cesaretin ötesinde, sistemsal ve kurumsal boyutlarını öne çıkaran özgün bir katkı yapmaktadır. Wim Vandekerckhove’un 2006 yılında yayımlanan çalışması, whistleblowing olgusunu kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) perspektifinden inceleyen öncü metinlerden biridir. Eserin amacı, küresel ölçekte örgütsel sosyal sorumluluk anlayışının nasıl biçimlendiğini ve bu bağlamda bilgi uçurucuların rollerini ortaya koymaktır. Yazar, ifşacılığı yalnızca bireysel bir etik eylem olarak değil, aynı zamanda organizasyonların şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarında kritik bir unsur olarak tanımlar. Kitap, özellikle Avrupa ülkeleri, ABD ve bazı Asya ülkelerinde yürürlüğe giren whistleblower koruma

yasalarını ve bu düzenlemelerin KSS politikalarıyla ilişkisini ele alarak, bilgi uçurmanın bireysel olduğu kadar kurumsal bir sorumluluk olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunur. Çalışmada niteliksel analiz y ontemleri kullanılmış; Avrupa Komisyonu raporları, uluslararası i  etiği bildirgeleri, Birleşmiş Milletler Küresel  lkeler Sözleşmesi (Global Compact) gibi belgeler ile ulusal yasal düzenlemeler incelenmiştir. Vandekerckhove, ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk literatürü ve çeşitli whistleblower vakalarını karşılaştırmalı biçimde analiz eder. Kitap be  ana bölümden oluşmakta; teorik arka plan, KSS politikaları ve hukuki  er eve, i  acılık s rec leri, örnek ülke uygulamaları ve sonuçlar başlıkları altında yapılandırılmıştır. Eserde, çok uluslu şirketlerin iç denetim sistemleri, etik hatlar ve anonim raporlama mekanizmalarının etkinliği tartı ılmı ; kurumsal değer sistemleri ile bireysel etik duruş arasındaki gerilimin whistleblowing sürecine nasıl yansdı ı ayrıntılı olarak ortaya konmuştur. Araştırmanın bulguları, i  acılı ın başarılı ve kurumsal anlamda faydalı bir s rec  haline gelmesinin, yalnızca bireysel cesarete değil, aynı zamanda kurumsal iklimin ve yasal düzenlemelerin destekleyici yapısına ba lı olduğunu göstermektedir. Vandekerckhove, KSS politikalarının yalnızca dışsal imajla sınırlı kalmayıp, kurum içi yapılara yerle ti inde whistleblower'ların korunmasında daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Güçlü etik kodlara sahip olan, çalışanlarına etik eğitim sunan ve güvenli i  iletişim kanalları geliştiren kurumlarda, çalışanların misilleme korkusu olmadan ihlalleri dile getirme olasılığı artmaktadır. Çalışma,  irketler, h k metler ve sivil toplum kuruluşları için politika  onerileri sunarak, whistleblowing'i küresel ölçekte kurumsal etik kültürün bir parçası haline getirmeyi hedeflemekte ve literatüre disiplinlerarası güçlü bir katkı sağlamaktadır.

Svenkerud, S rnes ve Browning'in 2020 yılında yayımlanan çalışması, bilgi uçurma sürecini örgütsel iletişim bağlamında ele alan özgün bir vakaya odaklanmaktadır. Kitap, Norveç Ulusal Piyango Kurumu'nda yaşanan bir i  a olayını merkezine alarak whistleblowing'in yalnızca bireysel etik tercihlerle değil, aynı zamanda örgütsel kültür, iletişim yapıları ve g   ilişkileriyle nasıl  ekillendi ini göstermektedir. Yazarlar, i  acıların kar ıla tı ı sonuçların yalnızca dışsal yaptırımlar ya da hukuki sonuçlarla sınırlı olmadığını; aynı zamanda iletişimsel etkileşimler, aidiyetin kırılması ve toplumsal dışlanma s rec leriyle belirlendiğini

ileri sürmektedir. Bu yaklaşım, bilgi uçurmayı “gerçeği ifşa etmek”ten ziyade, kurumsal bağlamda “gerçeği konuşmak” olarak kavramsallaştırarak literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiş ve olay analizine dayalı kapsamlı bir vaka incelemesi gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde kurum içi belgeler, medya haberleri, mülakatlar ve içerik analizi kullanılmış; olayların kronolojik yapısı detaylı olarak kurgulanmıştır. Böylece yalnızca whistleblower’ın değil, aynı zamanda kurum çalışanlarının, yöneticilerin ve medyanın süreçteki rolleri de açığa çıkarılmıştır. Eser, örgütsel iletişim teorisi bağlamında özellikle sensemaking ve organizational sensebreaking kavramlarına dayanarak ifşa sürecini anlamlandırır. Whistleblower, bu çerçevede yalnızca bir “etik kahraman” değil, aynı zamanda “iletişimsel olarak dışlanmış kişi” (communicatively excluded) şeklinde konumlandırılmıştır. Bu kuramsal yaklaşım, ifşacılığın sosyal inşasına dair eleştirel bir perspektif geliştirmektedir. Sonuçlar, bilgi uçurma sürecinin etik, politik ve iletişimsel boyutlar arasında çok katmanlı bir ilişki barındırdığını ortaya koymaktadır. Yazarlar, organizasyonların whistleblowing’i yalnızca yasal zorunluluklar ya da şeffaflık ilkeleri üzerinden şekillendirmediklerini; aynı zamanda kurum içi iletişim tarzları, güven ilişkileri ve liderlik pratikleri aracılığıyla bu davranışı doğrudan etkilediklerini savunmaktadır. Çalışma, bilgi uçuran bireyin deneyiminin çoğu zaman sosyal dışlanma, psikolojik baskı ve itibarsızlaştırma süreçleriyle birlikte ilerlediğini vurgular. Bu nedenle, etik organizasyonel dönüşümün yalnızca ifşacıların korunmasıyla değil, kurum kültüründe radikal bir değişimle mümkün olabileceği sonucuna ulaşılır. Kitap, bu yönüyle whistleblowing’i iletişimsel boyutuyla merkeze alan nadir ve önemli akademik katkılardan biri olarak değerlendirilmektedir.

C. Fred Alford’un eseri, whistleblowing eylemini yalnızca etik bir davranış olarak değil, aynı zamanda birey ile kurum arasındaki travmatik bir çatışma süreci olarak ele almaktadır. Kitabın temel amacı, bilgi uçuran bireylerin karşılaştıkları psikolojik, sosyal ve mesleki yıkımları görünür kılmak ve sistemin neden bu bireyleri korumak yerine dışladığını sorgulamaktır. Alford’a göre whistleblower’lar, kamu yararı, adalet ve etik değerlere bağlılıkla hareket etmelerine rağmen, kurumlar tarafından sıklıkla “sorunlu” veya “akıl

hastası” bireyler olarak etiketlenmekte ve sistematik biçimde yalnızlaştırılmaktadır. Böylece eser, bilgi uçurmanın normatif meşruiyetinden çok, bireyde yarattığı yıkıcı sonuçlara odaklanarak literatüre özgün bir katkı sağlamaktadır. Çalışma, nitel araştırma tasarımına dayalıdır ve farklı sektörlerden bilgi uçuran 26 kişiyle yapılan derinlemesine görüşmeleri esas almaktadır. Görüşmeler yalnızca yaşanan olgusal süreçleri değil, aynı zamanda bu kişilerin içsel dünyalarındaki çöküş, yalnızlık ve psikolojik yıkımı da ortaya koymaktadır. Alford, bu anlatıları psikanalitik kuram, sosyolojik teori ve örgütsel davranış literatürünü bütünleştirerek yorumlamış; whistleblower’ların kendilerini kurumsal düzenin dışında, etik bir özne olarak nasıl konumlandıklarını analiz etmiştir. Yöntemsel açıdan, anlatıların çok katmanlı değerlendirilmesi çalışmaya hem teorik hem de deneyimsel bir derinlik kazandırmaktadır. Elde edilen bulgular oldukça karamsar bir tablo çizmektedir. Whistleblower’lar çoğu zaman işlerini kaybetmekte, ekonomik ve sosyal açıdan yıpranmakta, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu gibi ruhsal sorunlarla yüzleşmektedir. Alford’a göre, bilgi uçuranların haklı çıkmaları dahi yaşadıkları kayıpları telafi etmemekte; kurumsal güç yapıları bu kişileri “gözden çıkarılabilir” konumuna yerleştirmektedir. Kitap, whistleblower’lara kahramanlık atfetmek yerine, onların trajik deneyimlerini ve kurumsal baskı karşısındaki yalnızlıklarını görünür kılarak, bilgi uçurma literatüründe önemli ve farklı bir perspektif sunmaktadır.

Vandekerckhove’un 2006 tarihli çalışması, whistleblowing olgusunu kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) çerçevesinde ele alarak küresel bir değerlendirme sunmaktadır. Kitabın amacı, bilgi uçurmanın yalnızca bireysel etik bir davranış değil; aynı zamanda demokratik toplum yapısını koruyan ve örgütsel sorumlulukla kesişen bir mekanizma olduğunu ortaya koymaktır. Yazar, whistleblowing’in etik boyutlarını, kurum içi ve dışı yansımalarını ve politika yapıcılar açısından taşıdığı önemi incelerken, bu sürecin örgüt kültürleri üzerindeki etkilerini de tartışmaktadır. Böylece çalışma, bilgi uçurmayı bireysel cesaretin ötesine taşıyarak, toplumsal ve kurumsal sorumluluk bağlamında konumlandırmaktadır. Eser, teorik ve karşılaştırmalı bir araştırma niteliği taşımaktadır. Vandekerckhove, whistleblowing ile KSS arasındaki bağlantıyı kavramsal düzeyde tartışmakta; etik felsefelerden, örgütsel

davranış modellerinden ve uluslararası hukuk düzenlemelerinden yararlanmaktadır. ABD, İngiltere, Almanya ve Hollanda gibi ülkelerdeki yasa düzenlemeleri, kurum politikaları ve çeşitli vakalar örneklenerek analiz edilmiştir. Bu çerçevede whistleblowing'in içeriği, motivasyon kaynakları ve meşruiyeti üzerine yapılan kuramsal açıklamalar karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmiş; yasal düzenlemeler ve kurumsal uygulamalar normatif bir perspektiften incelenmiştir. Yöntemsel olarak, felsefi kuram ile ampirik örneklerin bir arada kullanılması çalışmaya hem teorik derinlik hem de pratik bağlam kazandırmaktadır. Araştırmanın bulguları, whistleblowing'in kurumsal sosyal sorumluluk anlayışıyla bütünleşmediği sürece uzun vadede etkili bir mekanizma olamayacağını göstermektedir. Çalışanların ifşa süreçlerinin yalnızca bireysel vicdanla değil, örgütlerin etik iklimi, şeffaflık ilkeleri ve kültürel yapısıyla doğrudan ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Yazar ayrıca whistleblowing'in uluslararasılaşma boyutuna dikkat çekerek, çok uluslu şirketler ve küresel STK'larda yaşanan etik ihlallerin bildirimi konusunda özgün sorunları tartışmaktadır. Kitap, bilgi uçurmanın KSS politikalarına entegre edilmesi gerektiğini ve bunun örgütlerin sosyal sorumluluk performansını güçlendireceğini savunur. Sonuç itibarıyla, eser whistleblowing literatüründe KSS perspektifini entegre eden öncü akademik katkılardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde bilgi uçurma (whistleblowing) literatürü genel olarak dört ana grupta toplanmaktadır: (1) bilgi uçurma kararını etkileyen durumsal ve bireysel etmenler ile davranışın karakteristikleri, (2) bilgi uçuranların karşılaştığı misilleme ve sonuçları, (3) hangi koşullarda örgütlerin yanlış uygulamayı sonlandırdığı (etkililik), (4) kültüre ve bağlama bağlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Yurtdışı alanyazındaki çalışmalar bu 4 farklı kategoride aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

1) Karar ve Karakteristikler: Durumsal, Bireysel ve Örgütsel Etmenler

- Örgütsel iklim ve yanlışın niteliği: Miceli ve Near (1985b), 15 örgütte 8600 çalışandan topladıkları verilerde, yanlış eylem örgütün temel işleviyle ilintiliyse ve örgüt bilgi uçurmanı cezalandıracaksa, çalışanların dışsal kanalları tercih ettiğini göstermiştir.

- Görev hiyerarşisi ve raporlama davranışı: Miceli ve ark. (1991), 653 iç denetim yöneticisiyle yaptıkları çalışmada, düşük maaş/ düşük pozisyon sahiplerinin tanık oldukları yanlışları rapor etmede çekingen kaldıklarını bulmuştur.
- Ahlaki akıl yürütme ve etik yönelim: Finn ve Lampe (1992), Arnold ve Ponemon (1991) ve Brabeck (1984), ahlaki muhakeme/iş ahlakı ile bilgi uçurma eğilimi arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Street (2011) ve Taylor & Curtis (2010) da (ahlaki yoğunluk ve örgütsel bağlılık dâhil) benzer yönde bulgular sunar.
- Kişilik ve kontrol odağı: Miceli ve ark. (2001), kendini etik olarak zorunlu hissetmeyenlerin bilgi uçurmayı daha az tercih ettiğini bulurken; Spector (1982) iç kontrol odağı olanların bilgi uçurmaya daha yatkın olduğunu ortaya koymuştur (Akt. Gökçe, 2014a). Gundlach, Martinko ve Douglas (2008) ile Gundlach ve ark. (2003) da bilişsel/sosyal bilgi işleme çerçeveleriyle kişisel özellik ve sorumluluk duygusunun belirleyiciliğini vurgular.
- Demografi (yaş/cinsiyet) ve etik tutum: Dawson (1997), Serwinek (1992), Fritzch (1997) ve Longenecker vd. (1989), yaş arttıkça etik uyumun güçlendiğini; Serwinek (1992) daha yaşlı çalışanların etik standartları daha katı yorumladığını; Peterson vd. (2001) yaşa göre etik inançların farklılaştığını (gençlerde kadınların, olgun grupta erkeklerin bir miktar daha yüksek etik inanca sahip olması) göstermiştir. Adkins ve Radtke (2004) ile Haines vd. (Akt. Özyer ve Azizoğlu, 2010) eğitim bağlamında benzer yönelimler bulur.
- Örgüt kültürü ve etik mimari: Kaptein (2011), 5065 katılımcıyla, etik kültür boyutlarının (açıklık, yönetim uyumu, fizibilite, desteklenebilirlik, şeffaflık, tartışılabilirlik, yaptırım) kasti eylemsizlik/dışsal ihbar ile negatif, kasti yüzleşme/ yönetime ihbar/ gizli hat ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. MacGregor, Robinson ve Stuebs (2014), aidiyet ve örgütsel adalet temelli bir kültürün etkili bir ihbar ortamı yarattığını tartışır.
- İç prosedürler ve kanallar: Barnett vd. (1993), içsel ihbar politikası olan işletmelerde iç ihbarın anlamlı biçimde arttığını; buna karşılık dış ihbarın azaldığını gösterir.

Callahan ve Collins (1992), çalışanların makul bir ihbar hiyerarşisi (önce iç, sonra yasa uygulayıcı, en son medya) beklediğini; yasal korumanın belirleyici olduğunu raporlar. Lewis (2002) insan kaynakları perspektifinden politika tasarımı; Jubb (2000) iç denetçi ihbarlarının whistleblowing sayılıp sayılmayacağını; Wilmot (2000) hemşirelikte etik boyutu tartışır. Miceli & Near (1985) bulgusu (küçük kamu kanallarında dış sızdırmanın azalması) ile Barnett (1992: 951) notu (örgüt büyüklüğü arttıkça bürokrasi/ yukarı iletişim zayıflığı ve dışsal ihbar eğilimi) birbiriyle tutarlı bir çerçeve çizer.

- Planlı Davranış Teorisi/karar süreci: Park ve Blenkinsopp (2009), Koreli polislerde tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolünün iç ihbar niyetini; öznel normun ise dış ihbar niyetini yordadığını bulur. Zhang, Chiu ve Wei (2009) Çin bankacılığında içsel ihbar karar sürecinde etik kültür algısının ve olumlu duyulanın rolünü gösterir (Zhang vd., 2009 ile birlikte).
- Eğitim ve farkındalık: Caillier (2017), ihbar eğitiminin genel eğilimi artırdığını; özellikle içsel ihbarı güçlendirdiğini, dışsal ihbarı ise artırmadığını bulur. O'Leary ve Pangemanan (2007), muhasebe eğitiminde grup kararlarının etik meselelerde güvenli/ nötr seçeneklere yönelme riski taşıdığını, bireysel kararın daha atılgan olduğunu göstermiştir.
- Örgütte etik niyet/bağlılık: Street (2011) örgütsel bağlılığın ihbar olasılığını yükselttiğini; Taylor ve Curtis (2010) mesleki kimlik ile ihbar eğilimi, örgütsel bağlılık ile niyetin sürdürülmesi arasında ilişki bulmuştur.
- Kamu sektörü yaygınlığı: Brown (2008), Avustralya kamu sektöründe ihbar etme eğiliminin yüksek (%81) olduğuna işaret eder. Read ve Rama (2003), ABD'de 129 şirkette iç denetçilerin iki yılda %71 oranında ihbar eğilimiyle karşılaşmasını rapor eder.
- İran kamu kurumlarında belirleyiciler: Jalilvand vd. (2017), kültürel yönelim, kişilik özellikleri, etik konum, kıdem, adalet inancı ve kolektivizmin, yanlışları yetkili otoriteye bildirme eğilimini etkilediğini bulmuştur.

2) Misilleme, Risk ve Sonuçlar

- Misilleme dinamikleri: Rehg, Miceli, Near ve Van Scotter (2008), ABD Hava Kuvvetleri'nde 3288 kişiyle cinsiyet ve güç etkilerini incelemiş; kadın bilgi uçuranların daha fazla misillemeye maruz kaldığını; erkeklerde düşük güç düzeyinin ve akran desteğinin, kadınlarda ise yanlıştın ciddiyeti, doğrudan etkisi ve akran desteğinin misillemeyle ilişkili olduğunu bulmuştur.
- Dışsal-içsel farkı ve kıdem: Dworkin ve Baucus (1998), kıdemi düşük çalışanların dışsal kanallara daha çok başvurduğunu; dışsal ihbarın değişim yaratmada kimi bağlamlarda daha etkili, fakat misillemeye daha açık olduğunu göstermiştir.
- Duygusal maliyet: Peter vd. (2011), ihbar sonrasında duygusal sağlıkta bozulma (süregiden üzüntü, akut anksiyete, kabuslar vb.) rapor etmiştir.
- Yasal/kurumsal koruma algısı: Near & Dworkin (1998), Fortune 1000'de yasal korumaların ardından dahi birçok işletmenin içsel ihbar kanallarını sınırlı ölçüde kurduğunu; düzeltilmeyen yanlışların tekrar etme eğiliminde olduğunu bildirir. Callahan ve Collins (1992) çalışanların yasal koruma beklentisini ayrıca vurgular.
- “Sessizlik kodu” ve denetleyici rol: Rothwell ve Baldwin (2007), Georgia polis teşkilatlarında etik iklim ile ihbar eğilimi arasında genel bir eşleşme bulmazken, denetleyici/ gözetim rolünün hem istek hem sıklık üzerinde asıl belirleyici olduğunu, polislerin sivillere kıyasla daha eğilimli olabildiğini göstermiştir (aynı bulgu ikinci listede de teyit edilmiştir).
- Örgütsel güven: Binikos (2008), güven yüksek olduğunda çalışanların içsel ihbarı tercih ettiğini bulur.
- “Kahraman mı hain mi?” tartışması: Rothschild ve Miethe (1999), ihbarcılarının kimileri için sadakatsiz, kimileri için değer savunucusu olarak görülmesini; ihbarın çalışma yaşamında direniştin yeni biçimi olarak yorumlanmasını ele alır.

3) Etkililik: Yanlıştı Durdurma Koşulları

- Yanlışın nitelikleri ve güç konumları: Miceli ve Near (2002), 13.000 federal çalışana dayalı veri üzerinde, yanlışın seyrek, düşük etkili ve kısa süreli olduğunda daha kolay durduğunu; güçlü pozisyonundaki ve akran desteği alan ihbarcıların daha etkili olduğunu göstermiştir.
- Politika ve şeffaflık: Keenan (2000), açık politika/standartlar, bildirim teşviki, karar süreçlerine iş ahlakının yerleştirilmesi ve eğitimin etkililiği artırdığını belirtir. Hassink vd. (2007), 56 Avrupa lider şirketinde politikaların kapsamını; cezai suçlar, sağlık/çevre güvenliği ihlallerinin sık ihbar edildiğini; gizlilik/anonimlik güvencelerinin yaygın olduğunu rapor etmiştir (aynı çalışma ikinci listede ayrıca anılmış, burada tekilleştirilmiştir).
- İç mekanizma ve yönetime güven: Brennan ve Kelly (2007), İrlanda’da stajyer denetçilerin biçimsel iç ihbar yapılarına güvendiklerinde ihbar eğilimlerinin arttığını; 25+ yaş grubunun dışsal ihbarı daha az tercih ettiğini bulmuştur.
- İşveren koruması ve risk paylaşımı: Ting (2008), çalışanların sahip olduğu kritik örgütsel bilgi nedeniyle yönetsel korumanın gerekliliğine dikkat çeker.
- Sadakatle uyumluluk: Varelius (2009), ihbarın çalışan sadakatiyle çatışmak zorunda olmadığını, her ikisinin de işverenin ahlaken iyi amaçlarıyla uyumlu olabileceğini savunur. Duska (1990), şirket topluma zarar verdiğinde ihbarın beklenebilir olduğunu; Larmer (1992) ise sadakat tartışmasını hem korunma gereksinimi hem de etik gerekçelendirme üzerinden irdelemiştir.

4) Kültür, Bağlam ve Demografik Farklılıklar

- Ülkelerarası karşılaştırmalar (ABD–Çin, Jamaika, Hırvatistan vb.): Sims ve Keenan (1998), Jamaika’lı yöneticilerin ABD’li meslektaşlarına göre daha yüksek ihbar eğilimi gösterdiğini (Akt. Atalay, Özler, Şahin, 2010); Keenan (2007) ise ABD’li yöneticilerin Çinli yöneticilere göre ihbarı daha olumladığını, ABD’de yasal çerçevenin güven verdiğini ve farkın bireycilik–toplumculuk eksenine ilişkin olduğunu belirtmiştir (Keenan, 2007 bulgusu ikinci listede iki farklı paragrafta yer

alıyordu; burada birleştirildi). Keenan (1992, 1993) ayrıca Çin’de ilişki odaklı yapı, gayrimeşru ödemeler ve nepotizmin ihbarı ihanet gibi algılanabileceğini göstermiştir (Keenan, 2007: 87).

- Hırvatistan–ABD kültür boyutları: Tavakoli, Keenan ve Karanovic (2003), Hofstede temelli çalışmada bireyci ABD yöneticilerinin ihbara daha yatkın olduğunu bulmuştur.
- Avustralya–Hindistan–Çin/Malezya muhasebecileri: Patel (2003), Avustralyalı profesyonellerin ihbarı iç kontrol aracı olarak diğer ülke gruplarına göre daha çok benimsediğini göstermiştir.
- Kore–Türkiye–İngiltere (öğrenciler): Park ve ark. (2008), milliyet/kültürel uyum ile ihbar tutumları arasında anlamlı ilişki bulmuştur.
- Kültür ve teorik çerçeve: Keenan ve Xin (1993) ile Sims ve Keenan (1999: 138), önceki araştırmalarda kültürel/uluslararası farklılıkların ihmal edildiğini eleştirir. Keenan (2002) intikam korkusu ile ihbar arasındaki ilişkiyi öne çıkarır; Near vd. (1993) güç ilişkileri ve adalet kuramlarıyla kurumsal tepkileri açıklar.
- İran kamu bağlamı: Jalilvand vd. (2017), kolektivist kültürün uygun otoriteye bildirim eğilimini destekleyebildiğini göstermiştir.

Yukarıdaki çalışmalar dikkate alındığında Etik Boyut, Eğitim ve Normatif Tartışmalar şu şekilde özetlenebilir;

- Prososyal davranış vurgusu: Dozier ve Miceli (1985) ihbarı prososyal (örgüt/toplum yararı) bir davranış olarak tanımlar. Jensen (1987), etik–ihbar ilişkisinde adalet, gerçeklik ve iyi niyet koşullarını; Treviño ve Victor (1992) ise akran ihbarının yüksek etik görülürken ihbarcının aynı zamanda “sevimsiz” etiklenemediğini gösterir.
- Eğitim ve etik karar: O’Fallon ve Butterfield (2005), 1996–2003 dönemi ampirik etik karar literatüründe kadınların etik dışı uygulamalara karşı genel olarak daha hassas

bulunduklarını; Jones ve Gautschi (1988) ile Borkowski ve Ugras (2004) da benzer sonuçları rapor etmiştir.

- Kamu politikası ve uygulama: Near & Dworkin (1998) yasal koruma sonrası iç kanalların sınırlı kaldığını; Hassink vd. (2007) Avrupa şirketlerinde politikaların gizlilik/anonimlik ve ihbar hattı bileşenleriyle yaygınlaştığını; King (1999) ise örgüt yapısı ve teşvik/ toplumsal baskı dengesinin ihbar kararını belirlediğini belirtir.
- “Sessizlik” ve etik iklim tekrarı: Rothwell ve Baldwin (2007) bulguları (denetimin belirleyiciliği, polis sivil göre daha yüksek eğilimi) hem ilk listede hem ikinci listede yer alıyordu; burada tekilleştirilerek sunulmuştur.
- Uygulama alanları: Wilmot (2000) hemşirelikte; Lewis (2002) İK politikalarında; Jubb (2000) iç denetim–ihbar ayrımında; Knapp vd. (1997) cinsel istismar tipolojisinde; Read ve Rama (2003) iç denetçilerde; Brown (2008) kamu sektöründe; Ting (2008) yönetici korumasında somut alan bulguları sunar.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, veri kaynağı, veri toplama aracı ve verilerin toplanması, verilerin analizi konuları bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, bilgi uçuşma konusunda Türkiye’de ve uluslararası literatürde yayımlanmış tüm akademik çalışmaların incelenmesi hedeflenmiş ve bu amaçla sistematik derleme yöntemi tercih edilmiştir. Sistematik derleme, belirli bir problem durumuna ilişkin olarak alandaki tüm araştırmaların kapsamlı biçimde taranmasını, önceden belirlenmiş ölçütlere göre örnekleme dâhil edilmesini ya da dışlanmasını ve dahil edilen çalışmaların bulgularının sentezlenmesini içeren bir yöntemdir (Higgins & Green, 2011). Bu yaklaşım, yalnızca var olan bilgiyi özetlemekle kalmayıp aynı zamanda farklı çalışmalar arasındaki ortak noktaları, farklılıkları ve boşlukları ortaya koyarak yeni araştırmalara yön verebilmesi açısından önem taşımaktadır.

Türkiye’de yapılan çalışmaların önemli bir bölümü doğrudan “sistematik derleme” başlığı altında tanımlanmamış olsa da, bu tür yöntemsel yaklaşımların geçmişinin oldukça eskiye dayandığı görülmektedir. Özellikle eğitim yönetimi alanında, Badavan (1985) ve Balcı’nın (1988) çalışmaları sistematik incelemelerin ilk örnekleri arasında değerlendirilebilmektedir.

Bu durum, eğitim bilimleri alanında araştırmacıların geçmişten itibaren literatürü düzenli ve bütüncül biçimde ele alma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Son yıllarda ise sistematik derleme yöntemine yönelik ilginin artış gösterdiği dikkat çekmektedir. Bunun temelinde, araştırmaların sayısındaki hızlı artış ve farklı bulguların bütünleştirilerek daha güçlü sonuçlara ulaşma gerekliliği yatmaktadır. Özellikle bilgi uçurma gibi çok boyutlu ve farklı kültürel bağlamlarda değişen bir olgunun anlaşılmasında, sistematik derlemelerin alana önemli katkılar sunacağı ve kuramsal–uygulamalı literatüre daha sağlam bir temel oluşturacağı söylenebilir.

3.2. Geleneksel ve Sistematik Derlemeler

Alanyazında derleme türleri genellikle üç başlık altında ele alınmaktadır: geleneksel derlemeler, sistematik derlemeler ve meta-analizler. Karaçam (2013), geleneksel derlemeleri (traditional/literature/narrative/descriptive reviews), belirli bir konuya ilişkin yayımlanmış araştırmaların farklı kaynaklardan toplanarak sistematik bir yöntem izleme şartı olmaksızın bulgu, sonuç ve yorumların bir araya getirildiği çalışmalar olarak tanımlamaktadır. Literatürde bu tür çalışmalar “derleme, inceleme, kuramsal çözümleme, kavramsal çözümleme, literatür taraması” gibi farklı adlarla da anılmaktadır. Genellikle alan uzmanları tarafından kaleme alınan geleneksel derlemeler, araştırmacıların kitap, makale ve bildirilerden seçtikleri bilgileri kendi görüşlerini destekleyecek şekilde yorumlayarak sundukları metinlerdir (Ata ve Urman, 2008).

Geleneksel derlemelerin temel amacı, mevcut araştırmaları özetlemek, kavramlar arasındaki tutarsızlıkları ortaya çıkarmak ve ilgili literatürün birikimini okuyucuya bütüncül biçimde aktarmaktır. Ancak bu tür çalışmalar, belirli bir yöntemsel çerçeveye dayanmadıkları ve çoğu zaman araştırmacının seçici veya yanlı tutumlarına açık oldukları için akademik araştırma makalesi ya da bilimsel çalışma olarak sınırlı kabul görmektedir (Yılmaz, 2019). Buna rağmen geleneksel derlemeler, mevcut alanyazının kapsamını ve çeşitliliğini

tanımlaması ve yeni araştırmalara yön verebilecek boşlukları işaret etmesi açısından önemli bir işlev üstlenmektedir.

Buna karşılık, sosyal bilimlerde giderek yaygınlaşan sistematik derlemeler, belirli bir yöntemsel yapıya sahiptir. Literatürde “araştırma sentezi, araştırma incelemesi, araştırma derlemesi” gibi kavramlarla da anılan bu yöntem (Cooper, Hedges & Valentine, 2019), benzer yöntemlerle yürütülmüş çalışmaların kapsamlı ve detaylı biçimde taranmasını, önceden belirlenmiş kriterlere göre seçilmesini ve elde edilen bulguların bütüncül bir senteze dönüştürülmesini içermektedir. Yılmaz (2021), sistematik derlemeyi, ilgili alandaki en güvenilir araştırma kanıtlarını ortaya koyabilmek için yapılandırılmış ve kapsamlı bir değerlendirme süreci olarak tanımlamaktadır.

Sistematik derlemelerde amaç, belirlenen araştırma sorularına yanıt bulmaktır. Bu doğrultuda literatürdeki tüm çalışmalar ayrıntılı bir biçimde taranmakta, ulaşılan araştırmalar belirli dahil etme ve hariç tutma ölçütleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Uygun bulunan çalışmalar, sistematik olarak bir araya getirilerek hem alanın mevcut durumuna ilişkin daha güçlü sonuçlara ulaşılmakta hem de gelecekteki araştırmalara yön verecek metodolojik bir temel oluşturulmaktadır (Karaçam, 2013).

Sistematik derleme çalışmalarının ilk örneklerine doğrudan bu ad altında olmasa da psikoloji ve eğitim alanlarında rastlanmaktadır (Littell, Corcoran & Pillai, 2008). Bu yöntemin başlangıcı olarak ise 1904 yılında istatistikçi Karl Pearson’ın yürüttüğü çalışma gösterilmektedir (Yılmaz, 2021). Pearson, farklı araştırmalara ait verileri bir araya getirerek formel bir teknikle analiz etmiş ve bu yaklaşım, sistematik derlemenin ilk örneği olarak kabul edilmiştir. Bu gelişme, ilerleyen süreçte tıp başta olmak üzere sosyal bilimler, psikoloji ve eğitim alanlarında sistematik derleme türünde çalışmaların giderek yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır (Egger, Smith & O’Rourke, 2001).

Sistematik derlemelerin ortaya çıkışında, alanyazında karmaşık, dağınık ya da çelişkili gibi görünen sonuçlardan daha basit, anlamlı ve uygulanabilir bulgular elde etme ihtiyacı önemli bir rol oynamıştır. Bu gereksinim, sistematik derleme ve meta-analiz çalışmalarının geliştirilmesine yol açmıştır. Sistematik derlemelerin en önemli özelliklerinden biri, elde

edilen bulguların daha geniş kitlelere genellenebilir olmasıdır (Yılmaz, 2021). Bu sayede, farklı araştırmalardan elde edilen parçalı bilgiler tek bir çatı altında toplanarak daha güvenilir ve bütüncül bir tablo ortaya konmaktadır.

Karaçam'a (2013) göre, sistematik derlemeler geleneksel derlemelere kıyasla daha fazla bilimsel bilgi sunmakta ve akademik çevrelerce daha çok kabul görmektedir. Bunun temel nedenleri arasında sistematik yöntemsel çerçeveye dayanması, yanlılığa karşı daha güçlü bir koruma sağlaması, elde edilen bulguların tekrarlanabilir ve şeffaf olması ve araştırmacılara yeni çalışmalarda yol gösterecek somut kanıtlar üretmesi yer almaktadır. Bu özellikler, sistematik derlemeleri özellikle eğitim, sosyal bilimler ve sağlık alanlarında vazgeçilmez bir araştırma yaklaşımı haline getirmiştir.

Higgins ve Green (2011) ise sistematik bir incelemenin temel özelliklerini daha ayrıntılı olarak açıklamaktadır. Buna göre, sistematik derlemelerde çalışmalara dahil edilme için önceden belirlenmiş uygunluk kriterleri ve açıkça tanımlanmış hedefler dizisi bulunmaktadır. Kullanılan metodoloji açık, şeffaf ve tekrarlanabilir olmalıdır. Ayrıca, araştırma alanında uygunluk kriterlerini karşılayan tüm çalışmalar kapsamlı bir biçimde belirlenmeye çalışılmakta ve dahil edilen araştırmaların bulgularının geçerliliği, yanlılık riskinin değerlendirilmesi yoluyla incelenmektedir. Son olarak, çalışmalardan elde edilen sonuçların sistematik biçimde bir araya getirilmesi ve bütüncül olarak sunulması, bu yöntemin en belirgin özelliklerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Bu unsurlar, sistematik derlemelerin yalnızca literatürün mevcut durumunu ortaya koymakla kalmadığını, aynı zamanda metodolojik güvenilirliği yüksek, tekrar edilebilir ve kanıta dayalı sonuçlar üretmelerini sağlamaktadır. Bu yönüyle sistematik derlemeler, akademik araştırmalarda giderek daha fazla tercih edilen güçlü bir yöntemsel yaklaşım haline gelmiştir.

Sistematik derlemeler, belirli bir problem alanına ilişkin mevcut tüm araştırma bulgularını kapsamlı biçimde değerlendirmeyi ve yorumlamayı amaçlamaktadır (Glasziou, Irwig, Bain & Colditz, 2001). Bir veya birden fazla araştırma sorusuna yanıt arayan sistematik derlemeler, özü itibarıyla bir alanyazın taraması türü olmakla birlikte, şeffaf ve hesap

verebilir yöntemler aracılığıyla literatürde dağınık, karmaşık ve yığılmış halde bulunan bilgileri bütünleştirmektedir (Ata & Urman, 2008; Cooper vd., 2019; Littell vd., 2008). Bu yönüyle sistematik derlemeler, yalnızca bilgi toplama değil, aynı zamanda elde edilen verilerin düzenlenmesi, sentezlenmesi ve eleştirel biçimde değerlendirilmesi sürecini de içermektedir.

Sistematik derlemelerde istatistiksel analizlerin kullanılması zorunlu değildir. Ancak, uygun olduğunda çeşitli istatistiksel tekniklerden yararlanılarak kapsamlı bir literatür taraması yapılabilir ve dâhil edilen çalışmalar eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirilebilir. Bu durum, sistematik derlemelerin nitel ve nicel araştırma bulgularını birlikte işleyebilen esnek bir yapı sunduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte, sistematik derleme ve meta-analiz kavramlarının zaman zaman birbirine karıştırıldığı görülmektedir. Oysa meta-analiz, sistematik derlemeden farklı bir yöntemdir. Dinçer'in (2018) de belirttiği üzere, meta-analiz ve meta-sentez, sistematik derlemelerde kullanılabilen veri türleri arasındadır. Meta-analiz çalışmaları, nicel verilerin istatistiksel tekniklerle birleştirilmesine dayanırken, Karaçam (2013) meta-analizin doğru sonuçlara ulaşabilmesi için mutlaka sistematik derleme aşamasının yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bunun nedeni, farklı çalışmalardaki verilerin her zaman istatistiksel yöntemlerle bir araya getirilememesidir. Böyle durumlarda sistematik derleme, mevcut araştırma bulgularını organize ederek meta-analizle elde edilemeyen sonuçların yerine geçebilecek alternatif ve tamamlayıcı bir yaklaşım sunmaktadır.

3.3. Veri Kaynağı

Bu araştırmanın veri kaynağını, Türkiye'de ve yurt dışında yayımlanmış bilgi uçurma konulu akademik çalışmalar oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi kullanılmıştır. Doküman incelemesi, belirli bir araştırma problemi çerçevesinde önceden tanımlanmış bir zaman aralığında yayımlanmış belgelerin sistematik biçimde analiz edilmesini ifade etmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu doğrultuda,

çalışmada incelenen literatürü düzenlemek ve alt amaçlara yönelik sorulara yanıt bulmak amacıyla özel bir form hazırlanmış, formda çalışmalardan elde edilmesi gereken bilgiler yapılandırılmıştır.

Veri kaynağına dâhil edilecek çalışmalara ilişkin birtakım kriterler belirlenmiştir. Anahtar kelime olarak “bilgi uçuşma”, “bilgi ifşası”, “erdemli raporlama”, “etik ihbar” ve “ifşa etme” kavramları kullanılarak kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Türkiye’deki akademik kaynaklara ulaşmak için Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM), TR Dizin ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Tez Merkezi veri tabanlarından yararlanılmıştır. Ayrıca uluslararası çalışmaların incelenebilmesi için Web of Science (WOS) veri tabanında “whistleblowing” ve “whistle blow” anahtar kelimeleri kullanılarak tarama gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemle erişime açık olan ve kriterlere uygun bulunan kaynaklar, araştırmanın temel veri setini oluşturmuştur.

Bu yaklaşım, çalışmanın hem ulusal hem de uluslararası literatürde bilgi uçuşma konusuna dair mevcut eğilimleri bütüncül biçimde değerlendirmesine imkân tanımaktadır. Böylelikle elde edilen veriler, yalnızca mevcut bilgi birikimini özetlemekle kalmayacak, aynı zamanda konunun farklı bağlamlarda nasıl incelendiğini ortaya koyarak sistematik bir sentezin yapılmasına katkı sağlamaktadır.

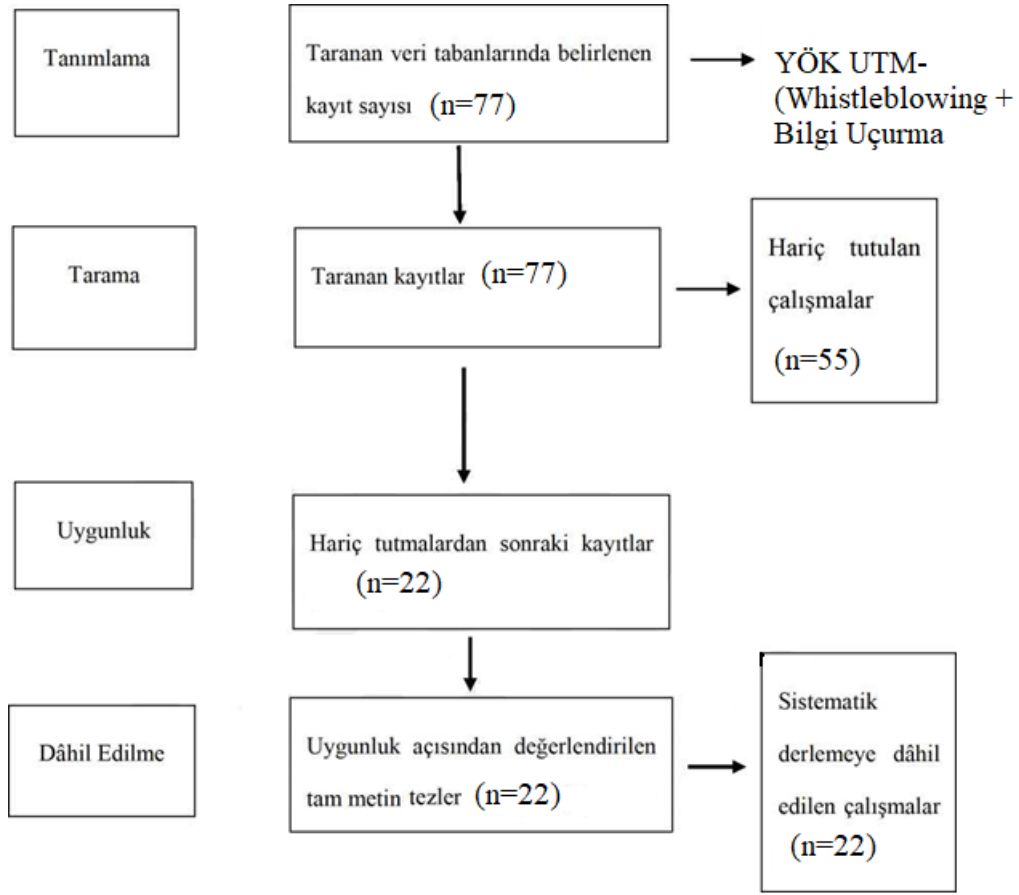
3.4. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Bu çalışmada, bilgi uçuşma konusunda Türkiye’de ve yurt dışında yayımlanmış tüm akademik çalışmaların incelenmesi amaçlandığından, sistematik derleme deseni benimsenmiştir. Sistematik derleme yöntemini uygulayacak araştırmacılara yol göstermek, sürecin verimli ve etkili biçimde yürütülmesini sağlamak için, derlemelerin nasıl yapılacağı, hangi unsurları içermesi gerektiği ve raporlamada nelere yer verilmesi gerektiğine ilişkin birtakım standartlar geliştirilmiştir (Gough & Thomas, 2016). Bu standartlar, özellikle dâhil etme ve hariç tutma ölçütlerinin uygulanmasında araştırmacılara yol gösterici bir işlev üstlenmektedir.

Bu çerçevede en çok başvurulanan iki önemli kaynak Methodological Expectations of Cochrane Intervention Reviews (MECIR) ve Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) kılavuzlarıdır. MECIR, sistematik derlemelerde uyulması gereken yöntem standartlarını içeren bir belge olup 2011 yılından itibaren uygulanmaya başlanmış, 2020 yılında güncellenerek son hâlini almıştır (Higgins vd., 2020). PRISMA ise, sistematik derlemeler ve meta-analizlerde araştırmacılara en az bulunması gereken öğe setini sunan bir rehber niteliğindedir (Moher vd., 2015). PRISMA, 27 maddelik ayrıntılı bir kontrol listesi ve dört aşamalı bir akış diyagramından oluşmakta; “başlık, özet, giriş, yöntem, bulgular, sonuçlar ve tartışma” bölümleri için standart bir raporlama çerçevesi sağlamaktadır.

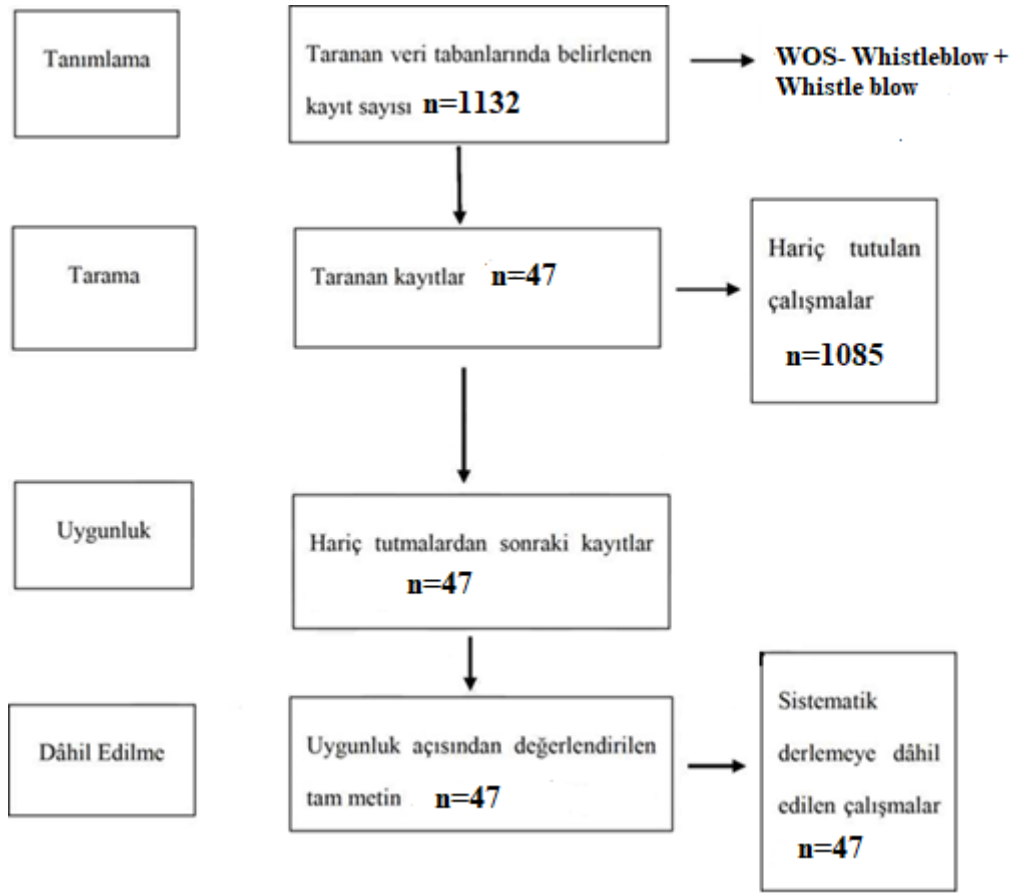
Bu doğrultuda, sistematik derlemelerde yürütülen tarama süreci yalnızca kaynakların belirlenmesini değil, aynı zamanda tanımlanmasını ve analiz edilmesini de kapsar. Tarama ve seçim aşamalarının şeffaf biçimde izlenebilmesi için PRISMA’da önerilen akış şemaları kullanılmakta; böylelikle hangi kaynakların neden dahil edildiği veya hariç bırakıldığı araştırma raporlarında açıkça gösterilmektedir. Bu yaklaşım, araştırma sürecinin hem güvenilirliğini hem de yeniden üretilebilirliğini artıran önemli bir metodolojik unsur olarak değerlendirilmektedir.

YÖK Ulusal Tez Merkezinde yapılan taramaya ilişkin akış şeması Şekil 1’de sunulmuştur.



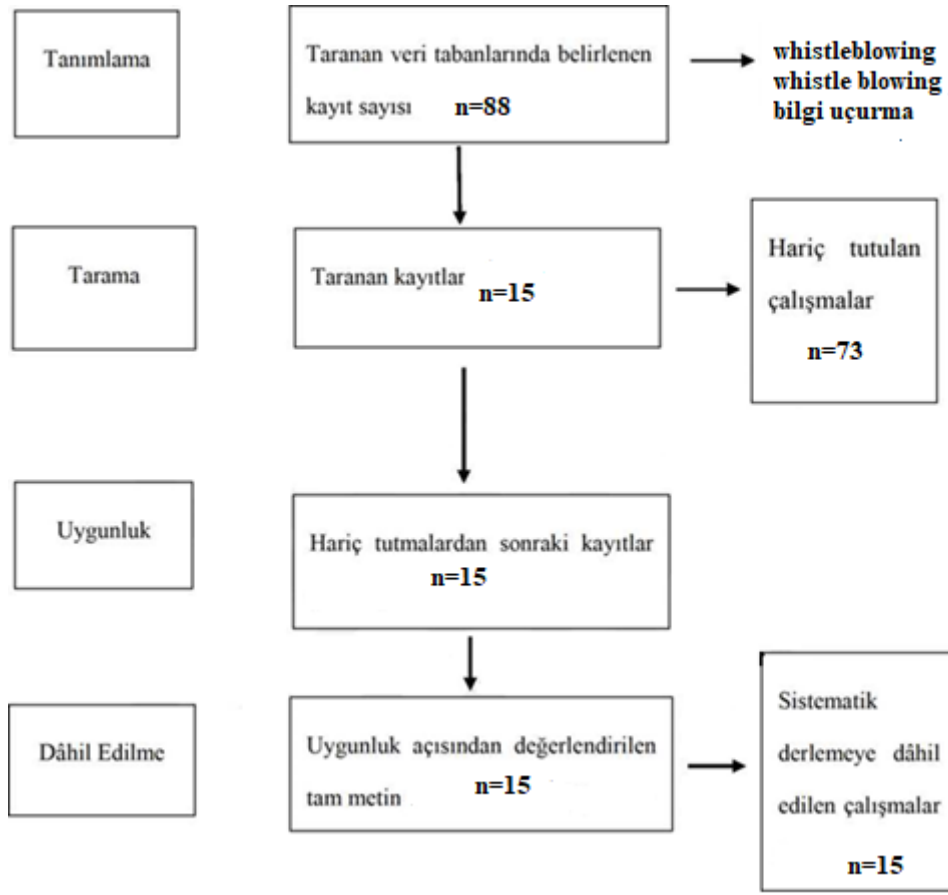
Şekil 1.Kaynakların tanımlanması ve taranması (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009).

WOS Web of Science veritabanında yapılan taramaya ilişkin akış şeması Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Kaynakların tanımlanması ve taranması (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009).

TR Dizin veritabanında yapılan taramaya ilişkin akış şeması Şekil 3’de sunulmuştur.



Şekil 3. Kaynakların tanımlanması ve taranması (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009).

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada doküman incelemesi yöntemiyle elde edilen verilerin çözümünde betimsel içerik analizi yaklaşımı benimsenmiştir. Betimsel içerik analizi; araştırmanın nicel, nitel ya da karma yöntemle gerçekleştirilmiş olmasına bakılmaksızın, önceden belirlenen ölçütlere göre çalışmaların seçilmesi, bu çalışmalardan elde edilen betimsel verilerin ortaya çıkarılması ve ulaşılan bulguların sistematik biçimde yorumlanması sürecine dayanmaktadır (Bellibaş, 2018). Böylelikle literatürde dağınık şekilde yer alan bilgi uçurma araştırmaları ortak bir çerçeve altında toplanarak bütüncül biçimde değerlendirilebilmiştir.

Araştırma kapsamında, bilgi uçurma konusuna ilişkin yayımlanmış çalışmalar ULAKBİM, TR Dizin ve YÖK Tez Merkezi veri tabanlarında taranmış, ayrıca uluslararası literatüre ulaşmak amacıyla WOS-Web of Science veri tabanı kullanılmıştır. Yapılan taramalar sonucunda bilgi uçurma konusunda toplam 84 çalışmaya erişim sağlanmıştır. Veri kaynağını oluşturacak çalışmalar, araştırmanın amacına ve alt amaçlarına uygun olarak belirlenen dâhil etme ve hariç tutma kriterleri çerçevesinde seçilmiştir.

Bu kriterler şu şekilde belirlenmiştir:

- Açık erişimli olması ve ulusal tez merkezinde yayımlanmış bulunması,
- Eğitim örgütlerinde (ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında) gerçekleştirilmiş olması,
- Veri kaynağını oluşturan çalışmaların Türkiye’de yapılmış yüksek lisans ve doktora tezleri ile yurt dışında yayımlanan bilimsel makalelerden oluşması,
- Tezler için jüri onayından geçmiş, makaleler için ise hakemli bilimsel dergilerde yayımlanmış olması,
- Çalışmaların istatistiksel bulgular içermesi,
- Başlık, özet veya anahtar kelimeler bölümünde “bilgi uçurma” ya da eşdeğer kavramların (“whistleblowing”, “bilgi ifşası”, “etik ihbar”) yer alması.

Bu ölçütlere bağlı kalınarak gerçekleştirilen sistematik tarama sonucunda, 22'si tez, belirli bir kısmı TR Dizin'de yayımlanan makaleler, bir bölümü ise WOS veri tabanında indekslenen uluslararası makaleler olmak üzere toplam 84 çalışma araştırmanın veri kaynağını oluşturmuştur. Toplanan veriler, araştırma sorularına ve alt amaçlara göre sınıflandırılmış, elde edilen bulgular etiketleme yöntemiyle alt başlıklar altında düzenlenmiştir. Bu sayede dağınık bilgiler kavramsal çerçeveye uygun olarak bir araya getirilmiş ve betimsel analiz için anlamlı kategoriler oluşturulmuştur.

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Bilimsel araştırmalarda geçerlik ve güvenirliği sağlamak için çeşitli stratejiler geliştirilmekte ve farklı önlemler alınmaktadır. Sistematik derleme çalışmalarında da bu bağlamda uzman incelemesi (eş denetleme), ayrıntılı betimleme, doğrudan alıntılama, bağlantıların gösterilmesi ve çarpık durumların açıklanması gibi yöntemlere başvurulabilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2013).

Bu çalışmada, bilgi uçurma (whistleblowing) konusunda Türkiye'de yayımlanmış tezler ve makalelerin değerlendirilmesi ve eğilimlerin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda geçerlik ve güvenirliği sağlamak için özellikle şu önlemler uygulanmıştır: uzman incelemesi, ayrıntılı betimleme, araştırmanın kapsam ve sınırlarının açık biçimde ortaya konulması, bulgular arasındaki bağlantılara yoğunlaşma, çarpık durumların tespiti ve raporlanması ile araştırma sürecinin tekrarlanabilir biçimde tasarlanması. Araştırmanın her aşamasında en az bir, çoğu zaman birden fazla uzman görüşüne başvurulmuş ve eş denetleme sağlanmıştır.

Bunun yanı sıra, farklı zaman dilimlerinde aynı yöntem tekrar edilerek elde edilen sonuçların doğruluğu teyit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın veri kaynağını oluşturan tüm çalışmalar, belirlenen sınırlar dahilinde ayrıntılı biçimde raporlanmış; kaynaklar, kodlamalar ve bibliyografik bilgiler şeffaf şekilde sunulmuştur. Derlemeye dahil edilmeyen çalışmaların neden dışlandığı da gerekçeleriyle açıklanmıştır. İncelenen çalışmalardan elde edilen veriler

ile bu verilere dayalı yorumlar arasında iç tutarlılık gözetilmiş, ortaya çıkan tutarsızlıklar veya çarpık durumlar uzman görüşleriyle değerlendirilerek giderilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen tüm çalışmalar tarafsız biçimde ele alınmış, kullanılan yöntem, desen ve araştırma türü açıkça ortaya konularak çalışmanın tekrarlanabilirliği güvence altına alınmıştır. Ayrıca, elde edilen bulgular ve süreçle ilgili tüm ayrıntılar, sonraki araştırmacıların faydalanabileceği şekilde ayrıntılı olarak raporlanmıştır. Bu yaklaşımlar, çalışmanın hem metodolojik sağlamlığını hem de bilimsel güvenilirliğini güçlendirmektedir.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Yurtiçinde yapılan çalışmalar

4.1.1. Yapılan Tez Çalışmaları

Ulusal tez merkezinde “bilgi uçurma” anahtar kelimesi ile yapılan arama sonucunda 15 farklı tez çalışması bulunmuştur. Bunların 13’ü yüksek lisans ve 2’si doktora tez çalışmasıdır. Ancak çalışmanın azlığı anahtar kelimedeki kaynaklandığı düşünülerek arama “whistleblowing” anahtar kelimesi ile yapılmış ve 77 farklı tez çalışması araştırma kapsamına alınmıştır. Bunlardan 53’ü yüksek lisans, 24’ü doktora tez çalışmasıdır. Ancak bu arama sonucunda çıkan 77 tez çalışması diğer arama ile ortak sonuçlar içerdiği gibi çalışmamızın ana konusu olan eğitim örgütlerinde yapılmış tez çalışmaları olarak yeniden filtrelenmiş ve 22 farklı yüksek lisans çalışması çalışmaya dahil edilmiştir. Bunların 16’sı yüksek lisans ve 6’sı doktora tez çalışmasıdır. Araştırma bu 22 tez çalışması üzerinden gerçekleştirilmiştir. Tez numarası, yayın yılı, tez adı, tezin yapıldığı üniversite, dil tez türü ve tez konusuna ilişkin dağılım aşağıda Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

Tez Numarası, Yayın Yılı, Tez Adı, Tezin Yapıldığı Üniversite, Dil Tez Türü Ve Tez Konusuna İlişkin Dağılım

Tez No	Yıl	Tez Adı (Orijinal)	Üniversite	Dil	Tez Türü	Konu
395269	2015	İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkileri	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim
428304	2016	Örgütsel vatandaşlık davranışı ve Whistleblowing ilişkisine yönelik bir araştırma	Dumlupınar Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme
431282	2016	Maarif müfettişleri ile ilk ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin bilgi uçurma davranışına ilişkin görüşleri	Ankara Üniversitesi	Türkçe	Doktora	Eğitim ve Öğretim
442942	2016	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri	Uşak Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim
460611	2017	Etik ihlallerin bildirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü: Akademik personel üzerinde bir araştırma	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme
478788	2017	Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (İfşa) davranışı üzerine bir araştırma	KTO Karatay Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme

481172	2017	The relationship of organizational ambidexterity with whistleblowing act and employees' intention to leave	Yeditepe Üniversitesi	İngilizce	Doktora	İşletme
506339	2018	Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Türkçe	Doktora	İşletme
516230	2018	Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma	Marmara Üniversitesi	Türkçe	Doktora	İşletme
527007	2018	Türkiye'de özel okullarda görev yapan Türk ve yabancı uyruklu öğretmenlerin karşılaştıkları yasa dışı veya etik dışı evlemleri ihbar	İstanbul Okan Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim
547111	2019	Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (Whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: Eğitim ve sağlık kuruluşları örneği	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme
610301	2020	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim
651397	2020	Okul müdürlerinin yönetimsel yaklaşımları ile öğretmenlerin bilgi uçurma (ihbarcılık) davranışları arasındaki ilişkinin analizi	İnönü Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim

661158	2021	Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin whistleblowing (Bilgi ifşası) üzerine etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde bir	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme
678379	2021	Batı Akdeniz üniversitelerindeki X ve Y Kuşağı akademisyenlerinin ifşa niyeti üzerine bir araştırma	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme
724712	2022	Karanlık liderlik algısının dedikodu ve bilgi uçurma üzerindeki etkisinde nepotizmin aracı rolü	Kafkas Üniversitesi	Türkçe	Doktora	İşletme
725309	2022	Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin	Atatürk Üniversitesi	Türkçe	Doktora	Eğitim ve Öğretim; Spor; İşletme
742892	2022	Bilgi ifşası (Whistleblowing) davranışı ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişki: Bir kamu üniversitesi örneği	Munzur Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim, İşletme
759519	2022	Bilgi uçurma ile örgütsel güç oyunları arasındaki ilişki	Anadolu Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim, İşletme
844204		Etik liderlik davranışının çalışanların bilgi ifşası (Whistleblowing) niyetine etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolü: Kamu	Tokat Gaziosmanpaşa	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme

914615		Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki	Gaziantep Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim
927986	2025	Öğretmenlerin bilgi uçurma ve çalışan sesliliği davranışlarının psikolojik güvenlik algısına etkisi	İstanbul Kültür Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim

Tablo incelendiğinde 22 farklı üniversitede 1'er adet tez çalışması yapıldığı görülmektedir.

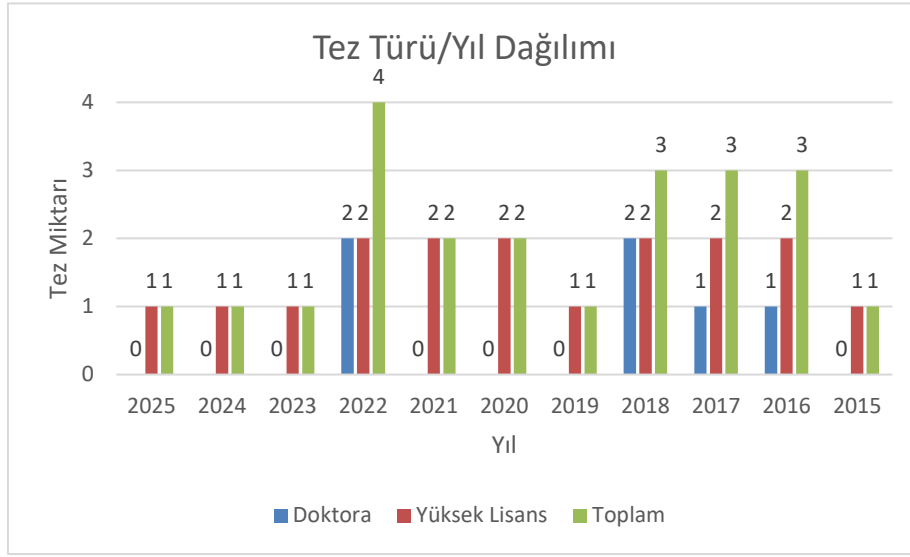
Tez çalışmaları konu bazında incelendiğinde 14 çalışmanın işletme, 11 çalışmanın eğitim ve öğretim, 1 çalışmanın da spor alanında yapıldığı görülmektedir.

Tez çalışmalarının yıllara ve tez türüne göre dağılımı aşağıda Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

Bilgi Uçurma Konulu Tez Çalışmalarının Yıl ve Tez Türüne Göre Dağılımı

Yıl	Doktora	Yüksek Lisans	Toplam
2025	0	1	1
2024	0	1	1
2023	0	1	1
2022	2	2	4
2021	0	2	2
2020	0	2	2
2019	0	1	1
2018	2	2	3
2017	1	2	3
2016	1	2	3
2015	0	1	1



Şekil 4. Yıl ve tez türüne göre dağılım grafiği

Şekilden de anlaşılacağı üzere en fazla tez çalışmasının 2022 yılında yapıldığı görülmektedir. Bilgi uçurma konulu doktora düzeyinde tez çalışması en fazla 2022 ve 2018 yılında yapılmıştır.

Tez çalışmalarında kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin dağılım tez numarası ve tez adı ile birlikte aşağıda Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3.

Tez numarası, Tez Adı ve Veri Toplama Araçlarının Dağılımı

Tez No	Tez Adı (Orijinal)	Veri Toplama Aracı		
395269	İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkileri	Bilgi Uçurma	Örgütsel Bağlılık	
428304	Örgütsel vatandaşlık davranışı ve Whistleblowing ilişkisine yönelik bir araştırma	Bilgi Uçurma	Örgütsel Vatandaşlık	
431282	Maarif müfettişleri ile ilk ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin bilgi uçurma davranışına ilişkin görüşleri	Bilgi Uçurma Yarı yapılandırılmış Görüşme		
442942	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri	Bilgi Uçurma Nedenleri	Bilgi Uçurma Süreci	
460611	Etik ihlallerin bildirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü: Akademik personel üzerinde bir araştırma	Etik İhlallerin Bildirilmesi	Örgütsel Adalet	
478788	Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (İfşa) davranışı üzerine bir araştırma	Bilgi Uçurma	Örgütsel Bağlılık	
481172	The relationship of organizational ambidexterity with whistleblowing act and employees' intention to leave	İhbarcılık	Örgütsel Ambideksterlik Ölçeği	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
506339	Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü	İhbarcılık Eğilimi	Örgütsel Adalet	Kişilik Özellikleri
516230	Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma	Bilgi Uçurma	Örgüt Kültürü	Örgütsel Sessizlik
527007	Türkiye'de özel okullarda görev yapan Türk ve yabancı uyruklu öğretmenlerin karşılaştıkları yasa dışı veya etik dışı eylemleri ihbar etmeye (whistleblowing) bakış açıları	Bilgi Uçurma Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu		
547111	Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (Whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: Eğitim ve sağlık kuruluşları örneği	Erdemli Raporlama	Örgütsel Sağlık	
610301	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki	Bilgi Uçurma	Minnesota İş Doyum Ölçeği	
651397	Okul müdürlerinin yönetsel yaklaşımları ile öğretmenlerin bilgi uçurma (ihbarcılık) davranışları arasındaki ilişkinin analizi	Bilgi Uçurma	Yönetici Davranışları	

661158	Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin whistleblowing (Bilgi ifşası) üzerine etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde bir araştırma	Bilgi Ifşası	Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Bağlılık	
678379	Batı Akdeniz üniversitelerindeki X ve Y Kuşağı akademisyenlerinin ifşa niyeti üzerine bir araştırma	Ifşa Davranışları Ölçeği	Ifşa Niyeti		
724712	Karanlık liderlik algısının dedikodu ve bilgi uçurma üzerindeki etkisinde nepotizmin aracı rolü	Bilgi Uçurma	Dedikodu	Karanlık Liderlik	Nepotizm
725309	Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin (whistleblowing) incelenmesi	Bilgi Ifşa Yönelimi	Örgütsel Şeffaflık+	Etik İklim+	
742892	Bilgi ifşası (Whistleblowing) davranışı ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişki: Bir kamu üniversitesi örneği	Bilgi Ifşası	Çalışan Sessizliği		
759519	Bilgi uçurma ile örgütsel güç oyunları arasındaki ilişki	Bilgi Uçurma	Örgütsel Güç Oyunu		
844204	Etik liderlik davranışının çalışanların bilgi ifşası (Whistleblowing) niyetine etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolü: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma	Bilgi Uçurma	Örgütsel Adalet	Etik Liderlik	
914615	Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki	Bilgi Uçurma	Okul İklimi		
927986	Öğretmenlerin bilgi uçurma ve çalışan sessizliği davranışlarının psikolojik güvenlik algısına etkisi	Bilgi Uçurma	Psikolojik Güvenlik	Çalışan Sessizliği	

Tablo 3 incelendiğinde bilgi uçurma konusunda yapılan araştırmalarda bilgi uçurma konusu ile ilgili olarak “bilgi uçurma”, “bilgi uçurma nedenleri”, “bilgi uçurma süreci”, “bilgi ifşası”, “ifşa davranışları”, “ifşa niyeti”, “ifşa davranışları yönelimi”, “etik ihlallerin bildirimi”, “erdemli raporlama” gibi isimlerle farklı ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Aşağıda yer alan şekil üzerinde bilgi uçurma konusunda kullanılan ölçeklerin dağılımı görülmektedir. Burada bilgi uçurma ölçeğinin 12 farklı çalışmada kullanıldığı 2 çalışmada nitel çalışma yapıldığından araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme aracının kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca yukarıda Tablo 3’teki bir diğer inceleme konusu da bilgi uçurma ile ilişkilendirilen diğer tez konusuna ilişkin örgütsel davranış konularıdır. Onların dağılımı da aşağıda Şekil 6’da gösterilmiştir.



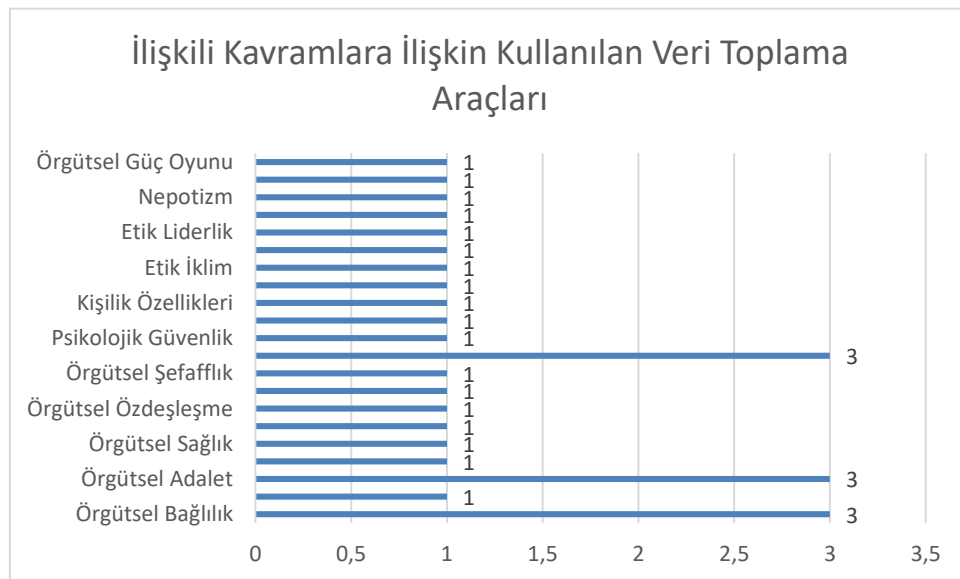
Şekil 5. Bilgi uçurma kavramını belirlemede kullanılan veri toplama araçları

“Bilgi Uçurma” kavramı ile ilişkili kavramların belirlenmesinde kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin dağılım Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4.

Bilgi Uçurma Kavramı ile İlişkili Kavramların Belirlenmesinde Kullanılan Veri Toplama Araçları

Bilgi Uçurma Kavramı ile İlişkili Kavramların Belirlenmesinde Kullanılan Veri Toplama Araçları	Kullanılan Tez Sayısı
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	3
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	1
Örgütsel Adalet Ölçeği	3
Örgüt Kültürü Ölçeği	1
Örgütsel Sağlık Ölçeği	1
İş Doyum Ölçeği	1
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1
Dedikodu Ölçeği	1
Örgütsel Şeffaflık Ölçeği	1
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	3
Psikolojik Güvenlik Ölçeği	1
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1
Kişilik Özellikleri Ölçeği	1
Okul İklimi Ölçeği	1
Etik İklim Ölçeği	1
Yönetici Davranışları Ölçeği	1
Etik Liderlik Ölçeği	1
Örgütsel Ambideksterlik Ölçeği	1
Nepotizm Ölçeği	1
Karanlık Liderlik Ölçeği	1
Örgütsel Güç Oyunu Ölçeği	1



Şekil 6. İlişkili kavramlara ilişkin kullanılan veri toplama araçları

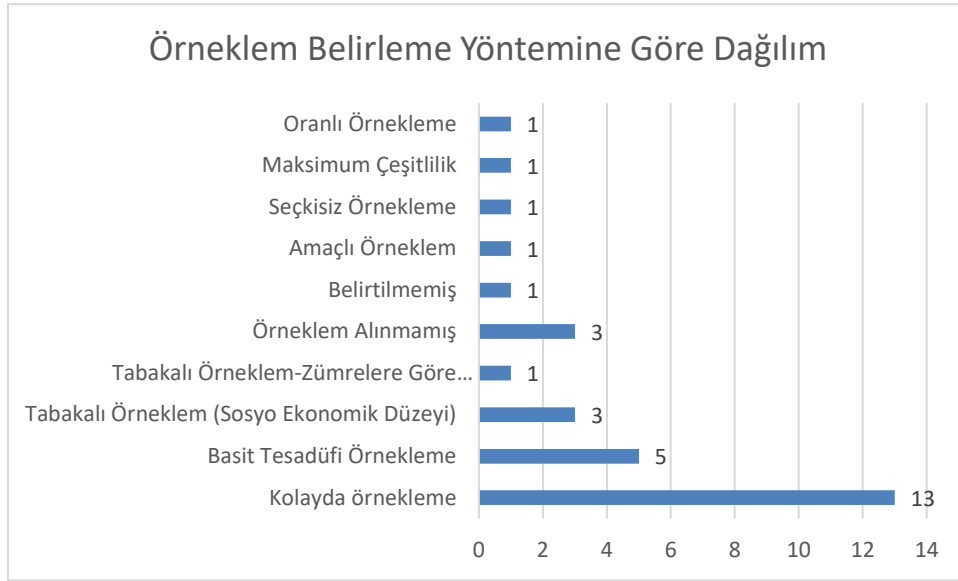
Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik kavramlarının 3 tez çalışmasına konu olduğu görülürken diğer örgütsel davranış konularına “Örgütsel Vatandaşlık”, “Örgüt Kültürü”, “Örgütsel Sağlık”, “İş Doyum Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme”, “Dedikodu”, “Örgütsel Şeffaflık”, “Psikolojik Güvenlik”, “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”, “Kişilik Özellikleri”, “Okul İklimi”, “Etik İklim”, “Yönetici Davranışları”, “Etik Liderlik”, “Örgütsel Ambideksterlik (Ustalık) Ölçeği” “Nepotizm”, “Karanlık Liderlik”, ve “Örgütsel Güç Oyunu” ilişkin ölçekler veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Tablo 5.

Tez Numarası, Tez Adı ve Örneklem Belirleme Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Tez No	Tez Adı (Orijinal)	Örneklem belirleme yöntemi		
395269	İzmir ili ilköğretim öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçuşma ve örgütsel bağlılık ilişkileri	Basit Tesadüfi Örneklem	Tabakalı Örneklem (Sosyo Ekonomik Düzeyi)	
428304	Örgütsel vatandaşlık davranışı ve Whistleblowing ilişkisine yönelik bir araştırma	Kolayda örneklem		
431282	Maarif müfettişleri ile ilk ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin bilgi uçuşma davranışına ilişkin görüşleri	Kolayda örneklem	Basit Tesadüfi Örneklem+Maksimum Çeşitlilik Örneklemesi	Tabakalı Örneklem (Sosyo Ekonomik Düzeyi)
442942	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçuşma süreci ve bilgi uçuşma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri	Örneklem Alınmamış		
460611	Etik ihlallerin bildirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü: Akademik personel üzerinde bir araştırma	Tabakalı Örneklem-Zümrelere Göre Örneklem		
478788	Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (İfşa) davranışı üzerine bir araştırma	Kolayda örneklem		
481172	The relationship of organizational ambidexterity with whistleblowing act and employees' intention to leave	Kolayda örneklem	Tabakalı Örneklem	
506339	Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü	Kolayda örneklem		
516230	Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma	Örneklem Alınmamış		

527007	Türkiye'de özel okullarda görev yapan Türk ve yabancı uyruklu öğretmenlerin karşılaştıkları yasa dışı veya etik dışı eylemleri ihbar etmeye (whistleblowing) bakış açıları	Kolayda örneklem	
547111	Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (Whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: Eğitim ve sağlık kuruluşları örneği	Kolayda örneklem	Basit Tesadüfi Örneklem
610301	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki	Kolayda örneklem	
651397	Okul müdürlerinin yönetsel yaklaşımları ile öğretmenlerin bilgi uçurma (ihbarcılık) davranışları arasındaki ilişkinin analizi	Kolayda örneklem	
661158	Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin whistleblowing (Bilgi ifşası) üzerine etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde bir araştırma	Örneklem Alınmamış	
678379	Batı Akdeniz üniversitelerindeki X ve Y Kuşağı akademisyenlerinin ifşa niyeti üzerine bir araştırma	Kolayda örneklem	
724712	Karanlık liderlik algısının dedikodu ve bilgi uçurma üzerindeki etkisinde nepotizmin aracı rolü	Kolayda örneklem	Basit Tesadüfi Örneklem
725309	Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin (whistleblowing) incelenmesi	Belirtilmemiş	
742892	Bilgi ifşası (Whistleblowing) davranışı ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişki: Bir kamu üniversitesi örneği	Kolayda örneklem	
759519	Bilgi uçurma ile örgütsel güç oyunları arasındaki ilişki	Kolayda örneklem	
844204	Etik liderlik davranışının çalışanların bilgi ifşası (Whistleblowing) niyetine etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolü: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma	Amaçlı Örneklem	
914615	Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki	Seçkisiz+Oranlı Örneklem	
927986	Öğretmenlerin bilgi uçurma ve çalışan sesliliği davranışlarının psikolojik güvenlik algısına etkisi	Basit Tesadüfi Örneklem	



Şekil 7. Örneklem belirleme yöntemine göre dağılım grafiği

Tablo 5 ve Şekil 8’ten görüleceği üzere bilgi uçurma konulu tez çalışmalarında en fazla kolayda örneklem yöntemi (13 çalışma) kullanılmıştır. Ardından basit tesadüfi (5 çalışma) ve tabakalı örneklem yöntemleri (4 çalışma) tercih edilmiştir.

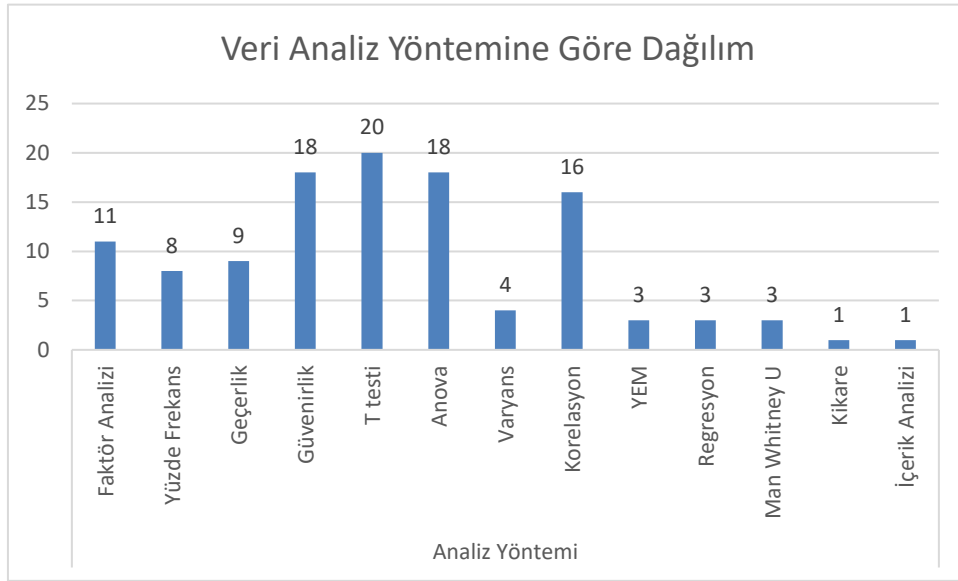
Tablo 6.

Tez Numarası, Tez Adı ve Kullanılan Analiz Yöntemine İlişkin Bulgular

Tez No	Tez Adı (Orijinal)	Analiz Yöntemi										
		Faktör Analizi	Yüzde Frekans	Geçerlik	Güvenirlilik	T testi	Anova	Varyans	Korelasyon	YEM	Regresyon	Man Whitney U
395269	İzmir ili ilköğretim öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkileri				x	x	x	x	x			
428304	Örgütsel vatandaşlık davranışı ve Whistleblowing ilişkisine yönelik bir araştırma	x			x	x	x		x			
431282	Maarif müfettişleri ile ilk ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin bilgi uçurma davranışına ilişkin görüşleri	x			x	x		x				
442942	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri	x			x	x		x				
460611	Etik ihlallerin bildirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü: Akademik personel üzerinde bir araştırma				x	x	x				x	

478788	Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (İfşa) davranışı üzerine bir araştırma		x		x	x	x		x		x
481172	The relationship of organizational ambidexterity with whistleblowing act and employees' intention to leave	x			x	x	x		x		x
506339	Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü	x	x			x	x		x		x
516230	Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma	x	x		x	x	x		x		x
527007	Türkiye'de özel okullarda görev yapan Türk ve yabancı uyruklu öğretmenlerin karşılaştıkları yasa dışı veya etik dışı eylemleri ihbar etmeye (whistleblowing) bakış açıları				x	x					x
547111	Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (Whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: Eğitim ve sağlık kuruluşları örneği	x			x	x	x	x	x		x x
610301	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki				x	x	x	x	x		x
651397	Okul müdürlerinin yönetsel yaklaşımları ile öğretmenlerin bilgi uçurma (ihbarcılık) davranışları arasındaki ilişkinin analizi				x	x			x		
661158	Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin whistleblowing (Bilgi ifşası) üzerine etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde bir araştırma				x	x	x	x	x		
678379	Batı Akdeniz üniversitelerindeki X ve Y Kuşağı akademisyenlerinin ifşa niyeti üzerine bir araştırma	x	x			x	x	x	x		
724712	Karanlık liderlik algısının dedikodu ve bilgi uçurma üzerindeki etkisinde nepotizmin aracı rolü	x			x	x	x	x	x		x
725309	Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin (whistleblowing) incelenmesi						x	x	x		
742892	Bilgi ifşası (Whistleblowing) davranışı ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişki: Bir kamu üniversitesi örneği	x	x		x	x	x	x	x		
759519	Bilgi uçurma ile örgütsel güç oyunları arasındaki ilişki						x	x	x		
844204	Etik liderlik davranışının çalışanların bilgi ifşası (Whistleblowing) niyetine etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolü:	x	x		x	x	x	x			x

	Kamu çalışanları üzerine bir araştırma								
914615	Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki	x			x	x			x
927986	Öğretmenlerin bilgi uçurma ve çalışan sesliliği davranışlarının psikolojik güvenlik algısına etkisi	x	x	x	x	x			



Şekil 8. Veri analiz yöntemine göre dağılım

Tablo 6 ve Şekil 8’den görüleceği üzere bilgi uçurma konulu tez çalışmalarında en fazla veri analiz yöntemi olarak en fazla T testinden yararlanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliği 18 çalışmada test edilirken 9 çalışmada geçerlik testleri yapılmıştır. Anova (18) ve Korelasyon analizi (16) yine çoğu çalışmada kullanılan analiz yöntemidir. 1 çalışmada nitel analiz yöntemi benimsendiğinden içerik analizi kullanılmış 1 çalışmada da karşılaştırmalar yapmak için kikare test istatistiğinden yararlanılmıştır.

Tez çalışmalarında bulgular ve sonuçlardan hareketle aşağıda yer alan temalar oluşmuştur.

Tablo 7.

Çalışmaya Dahil Edilen Tez Çalışmalarında Elde Edilen Bulgu ve Sonuçlardan Oluşan Temalar

Tema	Çalışma Kodları	frekans
Örgütsel Bağlılık	['T-1', 'T-14']	2
Etik İklim ve Ahlaki Sorumluluk	['T-2', 'T-4', 'T-11', 'T-15', 'T-17', 'T-20']	6
Örgütsel Sessizlik	['T-9', 'T-18']	2
Liderlik ve Yönetim Tarzı	['T-13', 'T-16']	2
Örgütsel Adalet	['T-5', 'T-8', 'T-14', 'T-20']	4
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	['T-2']	1
Örgütsel Güven	['T-5', 'T-8']	2
Örgütsel Kültür ve İklim	['T-9', 'T-13', 'T-21']	3
Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik	['T-17']	1
Demografik Faktörler	['T-1', 'T-3', 'T-7', 'T-10', 'T-11', 'T-14', 'T-19', 'T-21', 'T-22']	9
Çatışma ve Uyum	['T-9', 'T-12', 'T-18']	3
Nepotizm ve Karanlık Liderlik	['T-16']	1

Tablo 7 incelendiğinde tez çalışmalarında en fazla ele alınan konuların demografik özellikler ile bilgi uçuşma arasındaki ilişkilerdir. Ardından bilgi uçuşmanın “Etik İklim ve Ahlaki Sorumluluk” üzerindeki etkileri üzerinde çıkarımlar yapılmıştır. “Örgütsel Adalet” “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi” nin bilgi uçuşma davranışı ve bilgi uçuşma davranışının bu iki örgütsel davranış üzerindeki etkileri üzerine çıkarımlarda bulunulmuştur.

Tablo 8.

Tez Çalışmalarında Ele Alınan Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Kategori	Tema	Çalışma Kodları	frekans
Bilgi İfşa Etme Sebepleri	Etik ve ahlaki sorumluluk	['T-2', 'T-4', 'T-11', 'T-15', 'T-17', 'T-20']	6
	Misilleme korkusu	['T-3', 'T-6', 'T-7', 'T-9', 'T-12', 'T-18']	6
	Dışsal kanallara güvensizlik	['T-4', 'T-10', 'T-11', 'T-21', 'T-22']	5
	İş güvencesizliği ve mobbing korkusu	['T-6', 'T-7', 'T-12', 'T-18']	4
	Kamu yararı ve örgütsel yarar	['T-1', 'T-4', 'T-11']	3
	Adalet algısı ve dürüstlük	['T-5', 'T-8', 'T-14']	3
	Toplumsal olumsuz algı (ispiyonculuk)	['T-2', 'T-9', 'T-18']	3
	Örgütsel bağlılık ve özdeşleşme	['T-1', 'T-14']	2
	Örgütsel vatandaşlık davranışı	['T-2']	1

Tablo 8 incelendiğinde, tez çalışmalarında bilgi uçurma davranışına ilişkin en sık raporlanan nedenlerin etik ve ahlaki sorumluluk (6 çalışma), misilleme korkusu (6 çalışma) ve dışsal kanallara güvensizlik (5 çalışma) temaları etrafında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bulgu, araştırmaların önemli bir kısmında çalışanların bilgi uçurma davranışını örgütsel çıkarı koruma ve etik bir yükümlülük olarak algıladıklarını, ancak aynı zamanda bu davranışın olası sonuçlarına ilişkin kaygı taşıdıklarını göstermektedir. Tablodaki temalar incelendiğinde, “kamu yararı ve örgütsel yarar”, “adalet algısı ve dürüstlük” temalarının da bilgi uçurmayı destekleyen motivasyonlar olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Buna göre, çalışanların bilgi uçurma davranışını yalnızca bireysel çıkarla değil, örgütün veya toplumun iyiliğini gözeterek değerlendirdikleri söylenebilir. Bununla birlikte, iş güvencesizliği, mobbing, dışlanma korkusu ve toplumsal olumsuz algılar (örneğin “ispiyonculuk” veya “gammazlık” etiketlenmesi) gibi temaların da çalışmalarda yer alması, bilgi uçurma davranışının çoğu bağlamda risk ve belirsizlik içerdiğini göstermektedir. Bu nedenle, tabloda raporlanan bulgular çerçevesinde çalışanların bilgi uçurma davranışına ilişkin yaklaşımının çift yönlü olduğu ifade edilebilir: Bir yandan etik sorumluluk ve kamu yararı motivasyonları davranışı teşvik ederken, diğer yandan misilleme veya toplumsal etiketlenme riskleri bu davranışı sınırlandırabilmektedir. Dolayısıyla, Tablo 8’den elde edilen veriler, bilgi uçurma davranışının şekillenmesinde örgütsel ve bireysel fayda algısıyla risk algısının eş zamanlı etkili olduğunu göstermektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, tablodaki

temaların doğrudan nedensel bir yapı sunmadığı; buna karşın mevcut çalışmaların bulgularının çalışanların hem fayda hem tehdit algılarıyla hareket ettiklerine işaret ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 9.

Tez Çalışmalarında Ele Alınan Bilgi Uçurma Konusuna İlişkin Olumlu, Olumsuz ve Genel Sonuçlar

Katego ri	Tema	Çalışma Kodları	frekan s
Olumlu Sonuçlar	Etik kültürün güçlenmesi	T-2, T-4, T-11, T-15, T-17, T-20	6
	Örgütsel şeffaflık ve hesap verebilirlik	T-17	1
	Adaletin ve güvenin artması	T-5, T-8, T-14, T-20	4
	Bağlılık ve özdeşleşmenin artması	T-1, T-14	2
	Örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmesi	T-2	1
Olumsuz Sonuçlar	Misilleme ve dışlanma	T-3, T-6, T-7, T-9, T-12, T-18	6
	İş güvencesizliği ve mobbing	T-6, T-7, T-12, T-18	4
	Toplumsal olumsuz algı	T-2, T-9, T-18	3
	Dışsal bildirim isteksizliği	T-4, T-10', 'T-11', 'T-21', 'T-22']	5
	Nepotizm ve karanlık liderliğin etkisi	T-16	1
Genel Sonuçlar	Demografik değişkenlerle ilişki (karma bulgular)	T-1, T-3, T-7, T-10, T-11, T-14, T-19, T-21, T-22	9
	Eğitim kademeleri ve okul türlerine göre farklılık	T-1, T-4, T-19, T-21, T-22	5
	Sessizlik–ifşa ikilemi	T-9, T-18	2
	Örgütsel kültür ve iklimin rolü	T-9, T-13, T-21	3

Tablo 9 incelendiğinde olumlu sonuçlara bakıldığında, bilgi uçurmanın en çok etik kültür ve adalet algısını desteklediği, kurumsal güven ortamına katkı sunduğu anlaşılmaktadır. Olumsuz sonuçlarda en baskın temanın misilleme ve dışlanma olduğu görülmekte, bu da örgütlerde bilgi uçurmanın en büyük riskinin sosyal baskı olduğunu göstermektedir.

Genel sonuçlar, bilgi uçurmanın kişisel faktörlerden çok örgütsel kültür ve liderlik tarzı tarafından belirlendiğini göstermektedir. Ayrıca eğitim kademelerine göre farklılık olması, bu olgunun bağlama duyarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Genel sonuçlar değerlendirildiğinde çoğunlukla demografik değişkenlerle ilişki (7 çalışma): Cinsiyet, kıdem, yaş ve branş gibi değişkenlere göre bilgi uçurma eğilimlerinde farklılıklar bulunmuştur. Eğitim kademeleri ve okul türlerine göre farklılık (5 çalışma): İlkokul, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında bilgi uçurma algısının farklılaştığı görülmektedir. Olumsuz sonuçlarda Misilleme ve dışlanma (9 çalışma): En yoğun şekilde

vurgulanan olumsuz sonuç olup, bilgi uçuran bireylerin sosyal ya da mesleki baskılara maruz kalma riski yüksektir. İş güvencesizliği ve mobbing (6 çalışma): Özellikle kariyer kaybı, yıldırma ve işten çıkarılma endişesi bilgi uçurmayı engelleyici bir faktör olarak görülmektedir. Toplumsal olumsuz algı (6 çalışma): Bilgi uçuran kişilerin "ihbarcı" veya "ajan" gibi damgalanması, kültürel ve sosyal direnç doğurabilmektedir. Dışsal bildirim isteksizliği (5 çalışma): Çalışanların kurum dışındaki mercilere bilgi aktarmakta çekingen davranışları dikkat çekmektedir.

Olumlu sonuçlar değerlendirildiğinde ise; Etik kültürün güçlenmesi (8 çalışma): Bilgi uçurma, eğitim örgütlerinde etik standartların gelişmesine katkı sağlamakta; kurumsal değerleri pekiştiren bir işlev görmektedir. Adalet ve güvenin artması (5 çalışma): Bilgi uçurma, adalet algısını pekiştirerek örgüt içi güven ortamını artırmaktadır.

4.1.2. TR Dizininde yayınlanan makalelere ilişkin bulgular

TR Dizininde yayınlanan makaleler hem “başlık” hem de “Öz” kısmında arama yapılarak “whistleblowing” anahtar kelimesiyle aratılmıştır. Bilgi uçurma anahtar kelimesi ile yapılan aramada eğitim araştırmaları konulu 7 adet makaleye ulaşılmış iken whistleblowing kavramı ile toplam 15 makaleye ulaşılmıştır. Makalelere ilişkin detaylı bilgi EK-2’de sunulmuştur. Yazar Kurumu ve makale sayısına ilişkin bulgular aşağıda tabloda sunulmuştur. Makaleler incelendiğinde bazı makalelerin tez çalışmasından üretildiği görülmektedir.

Tablo 10.

TR Dizinde Yayınlanan Makalelerin Yazar Kurumu ve Yapılan Makale Sayılarına İlişkin Dağılım

Yazar Kurumu	Makale Sayısı
Artvin Çoruh Üniversitesi	1
Batman Üniversitesi	1
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi	3
Harran Üniversitesi	1
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	2
Kastamonu Üniversitesi	1
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	1
Kocaeli Üniversitesi	1
Marmara Üniversitesi	2
Necmettin Erbakan Üniversitesi	2
Sakarya Üniversitesi	1
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	5
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1
Türk Silahlı Kuvvetleri	1
Yalova Üniversitesi	1
Yozgat Bozok Üniversitesi	2

Tablo incelendiğinde en fazla yazarın Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalıştığı görülmektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi, Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi ve Yozgat Bozok Üniversitesi de diğerlerine oranla daha fazla çalışma yapılmıştır.

TR Dizin’de yayınlanan whistleblowing ifadesini içeren makalelerin adı, döküman türü, yayın türü konu ve atıf dağılımı aşağıda Tabloda sunulmuştur.

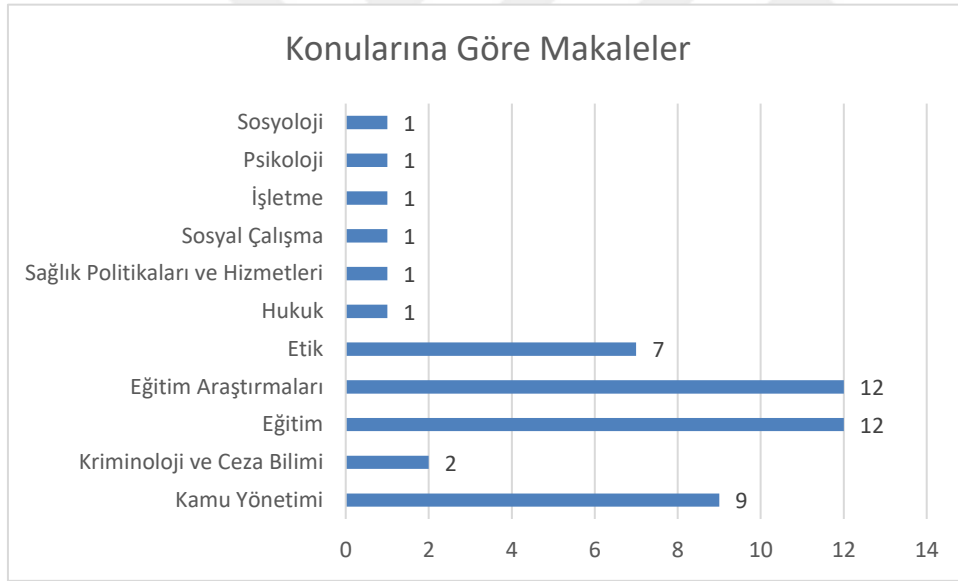
Tablo 11.

Yayınlanan Makalelerin Adı, Döküman Türü, Yayın Türü Konu ve Atıf ve Yayın Yılı Dağılımı

Başlık	Döküman Türü	Yayın Türü	Konu	Atıf Sayısı	Yıl
Kırık Camlar Teorisinin Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Davranışına Etkisi: Yükseköğretim Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama	Makale	Araş Mak	Kriminoloji ve Ceza Bilimi, Kamu Yönetimi	4	2023
Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi İfşası (Whistleblowing) Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	Makale	Araş Mak	Eğitim, Eğitim Araştırmaları	1	2022
Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Özdeşleşme İle Olan İlişkisi: Bir Yol Analizi Çalışması	Makale	Araş Mak	Eğitim, Eğitim Araştırmaları	3	2022
Örnek Olaylarla Bilgi Uçurma Davranışına Yönelik Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri	Makale	Araş Mak	Etik,Kriminoloji ve Ceza Bilimi,Kamu Yönetimi,Hukuk	1	2022
Etik Liderlik Ve Whistleblowing (Erdemli Raporlama): Yükseköğretimde Bir Araştırma	Makale	Araş Mak	Etik,Eğitim, Eğitim Araştırmaları	2	2022
Whistleblowing İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Örgüt Kültürünün Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	Makale	Araş Mak	Eğitim, Eğitim Araştırmaları	3	2021
Türkiye’deki “Bilgi Uçurma (Whistleblowing)” Makalelerinin Bibliyometrik Profili	Makale	Derleme	Etik,Kamu Yönetimi	4	2020
Öğretmen Adaylarının Bilgi Uçurma Eğilimleri	Makale	Araş Mak	Etik,Eğitim, Eğitim Araştırmaları	2	2019
Okul Yöneticilerinin Alo 147 Hakkındaki Görüşlerinin Bilgi Uçurma Açısından Değerlendirilmesi	Makale	Araş Mak	Eğitim, Eğitim Araştırmaları,Kamu Yönetimi,Sağlık Politikaları ve Hizmetleri	8	2018
Demografik Özelliklerin Whistleblowing (Bilgi Uçurma) Davranışı Üzerindeki Etkisi Ve Kamu Kurumları Üzerine Bir Araştırma	Makale	Araş Mak	Sosyal Çalışma,Kamu Yönetimi	1	2018
İşgören Sessizliğinin Tükenmişlik Ve Bilgi Uçurma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü	Makale	Araş Mak	Eğitim, Eğitim Araştırmaları,İşletme,Psikoloji	8	2018
Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma: Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurdukları Kişi Ve Makamlar	Makale	Araş Mak	Etik,Eğitim, Eğitim Araştırmaları,Kamu Yönetimi	8	2017
Denetimde Bilgi Uçurma	Makale	Araş Mak	Eğitim, Eğitim Araştırmaları	2	2016
Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum Ve Öneriler	Makale	Araş Mak	Eğitim, Eğitim Araştırmaları,Kamu Yönetimi	9	2016
Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi Midir?	Makale	Araş Mak	Kamu Yönetimi,Sosyoloji	18	2016

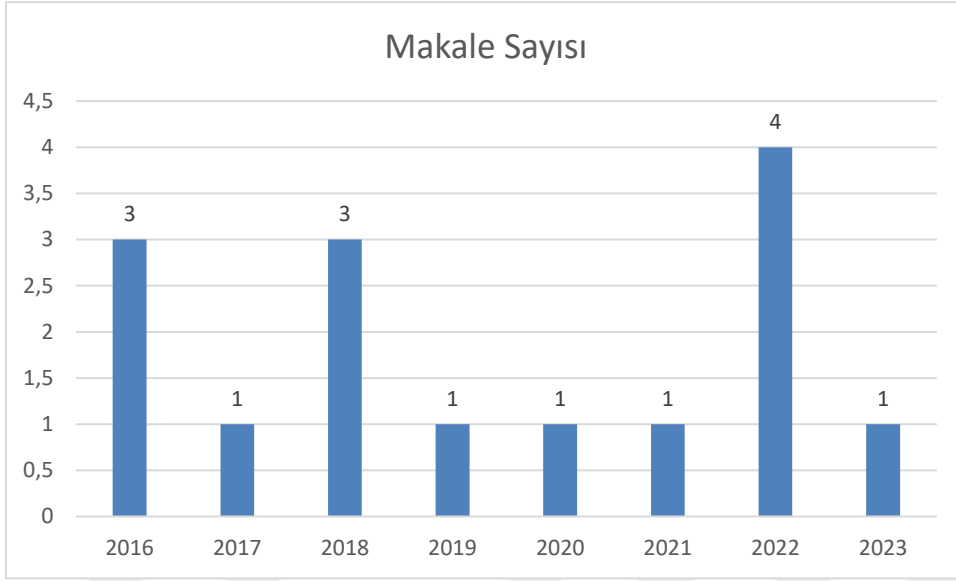
Tablo incelendiğinde yayınlanan çalışmaların 14’ünün araştırma makalesi 1’inin ise derleme makalesi olduğu görülmektedir. En yüksek atfın “Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi Midir?” (18) adlı makaleye yapıldığı, ardından “Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum Ve Öneriler” adlı makaleye (9), “Okul Yöneticilerinin Alo 147 Hakkındaki Görüşlerinin Bilgi Uçurma Açısından Değerlendirilmesi”, “Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma: Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurdıkları Kişi Ve Makamlar” ve “İşgören Sessizliğinin Tükenmişlik Ve Bilgi Uçurma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü” adlı makalelerin ise (8) atf aldığı görülmektedir.

Yukarıda yer alan tablodan hareketle konularına göre makalelerin dağılımı aşağıda grafikleştirilmiştir.



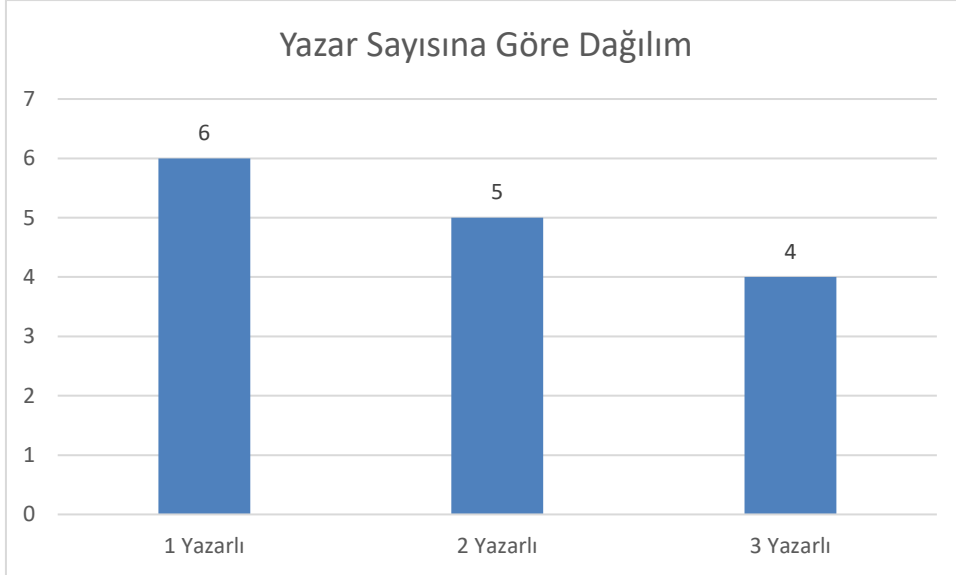
Şekil 9. Konularına Göre TR Dizin'de yer alan whistleblowing konulu makaleler

Konularına göre makaleler incelendiğinde “Eğitim” ve “Eğitim Araştırmaları” konulu makalelerin çoğunlukta olduğu ardından “Kamu Yönetimi” ve “Etik” konulu makalelerin olduğu görülmektedir. Yıllara göre makale sayısı aşağıda grafikleştirilmiştir.



Şekil 10. Yıllara göre TR Dizin'de yer alan whistleblowing konulu makaleler

Şekilden de anlaşılacağı üzere en fazla 2022 yılında whistleblowing konulu makale yayınlanmıştır. 2016 yılında 3 2018 yılında da 3 eğitim örgütlerinde whistleblowing konusu çalışılmıştır.



Şekil 11. Yazar sayısına göre makalelerin dağılımı

Yazar sayısına göre makalelerin dağılımı incelendiğinde 1 yazarlı 6 makale, 2 yazarlı 5 makale ve 3 yazarlı 4 makale bulunmaktadır.

Tablo 12.

TR Dizinde Yayınlanan Bilgi Uçurma Konusundaki Makalelerin Sonuçları Üzerinden Oluşan Temalar

Tema	Makale Kodları	f (frekans)
Etik Liderlik	['M-1']	1
Örgütsel Adalet ve Yolsuzluk	['M-2']	1
Örgütsel Özdeşleşme	['M-3']	1
Örgütsel Sinizm	['M-3']	1
İş Doyumu	['M-4']	1
Kırık Camlar Teorisi (örgütsel düzensizlik–erdemli raporlama)	['M-5']	1
Örgütsel Sessizlik	['M-6']	1
Örgüt Kültürü	['M-6']	1
Demografik Özellikler (yaş, cinsiyet, kıdem)	['M-10']	1
İletişim ve Şikayet Mekanizmaları (ALO 147)	['M-9']	1
Öğretmen Adaylarının Etik Eğilimleri	['M-8']	1
Bibliyometrik Profil (etik, adalet, kültür, vatandaşlık)	['M-7']	1
Tükenmişlik ve İşgören Sesliliği	['M-11']	1
İçsel ve Dışsal Whistleblowing Mekanizmaları	['M-12']	1
Denetim ve Eğitim Denetmenlerinin Görüşleri	['M-13', 'M-12']	2
Örgütsel Adalet ve Güven	['M-15']	1
Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı	['M-14']	1

Tablo incelendiğinde 15 farklı temanın oluşması tematik çeşitliliğin varlığını ortaya koymaktadır. Bilgi uçurma olgusunun yalnızca örgütsel etik bağlamında değil, aynı zamanda liderlik, iletişim, kültür, denetim ve psikolojik faktörlerle de ilişkili olarak ele alındığı görülmektedir. Bu durum, Türkiye’de bilgi uçurma konusundaki akademik çalışmaların çok boyutlu bir bakış açısıyla yürütüldüğünü göstermektedir.

Etik Liderlik, Örgütsel Adalet ve Yolsuzluk, Örgütsel Özdeşleşme gibi temaların çalışmalarda ele alındığı görülmektedir. Bilgi uçurma davranışının etik liderlik anlayışı, örgütsel adalet algısı ve çalışanların kurumsal kimlikleriyle yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Kırık Camlar Teorisi: Disiplin ve düzenin sağlanamadığı ortamlarda küçük etik ihlallerin daha büyük sorunlara dönüşmesini açıklayan bu teori, bilgi uçurma ile doğrudan ilişkilendirilmiştir. İletişim ve Şikâyet Mekanizmaları (ALO 147): Türkiye bağlamında kurumsal şikâyet mekanizmalarının bilgi uçurma davranışını kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı yönleri öne çıkmaktadır. İçsel ve Dışsal Whistleblowing Mekanizmaları: Çalışmalar, öğretmenlerin ya da çalışanların çoğunlukla içsel (kurum içi) bilgi uçurma yöntemini tercih ettiklerini, dışsal raporlamaya daha mesafeli yaklaştıklarını ortaya

koymaktadır. Denetim ve Eğitim Denetmenlerinin Görüşleri: Denetim süreçlerinde bilgi uçurmanın bir kontrol aracı olarak değerlendirilmesi dikkat çekicidir. Bilgi uçurma eyleminin psikolojik ve sosyolojik Boyutlarında oluşan temalardan hareketle  rg tsel Sinizm, Tükenmişlik ve   g ren Sessizliğine sebep olduğu görülmektedir: Bilgi uçurmanın yalnızca etik bir refleks değil, aynı zamanda örgütsel tükenmişlik, sessizlik kültürü ve sinizm gibi psikolojik faktörlerle bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Demografik  zellikler: Cinsiyet, ya  ve kıdem gibi değişkenlerin bilgi uçurma eğilimlerini etkileyebileceği bulgusu, alanyazında sıkça rastlanan sonuçlarla uyumludur. Öğretmenlerin Açığa  ıkarma Davranışı: Eğitim  rg tlerinde öğretmenlerin etik dışı uygulamalara karşı hangi koşullarda sessiz kaldıkları veya bilgi u urdıkları, özgün bir tema olarak öne çıkmaktadır.

TR Dizin'deki makaleler, bilgi uçurma konusunu hem örgütsel etik (adalet, liderlik, kültür) hem de bireysel-psikolojik süreçler (tükenmişlik, sessizlik, sinizm) açısından ele almıştır.

Özellikle denetim, iletişim mekanizmaları ve kültürel faktörler  ne çıkan araştırma yönelimleri arasındadır.

Çalışmaların sayıca sınırlı olmasına rağmen, her birinin özgün bir boyutu işlediği ve bilgi uçurmanın Türkiye bağlamındaki farklı dinamiklerini ortaya koyduğu anlaşılmaktadır.

Bu tablo, Türkiye'de bilgi uçurma konusunun yalnızca etik bir olgu olarak değil; liderlik, örgüt kültürü, iletişim, denetim ve psikolojik faktörlerle i  içe ele alındığını göstermektedir. Böylece konunun hem örgütsel hem de bireysel düzeyde çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 13.

TR Dizin Makalelerinde Ortaya Çıkan Sonuçlara Göre Çalışanların Bilgi İfşası Yapıp Yapmama Sebeplerine İlişkin Oluşan Temalar

Kategori	Tema	Makale Kodları	f (frekans)
Bilgi İfşa Etme Sebepleri	Etik ve ahlaki sorumluluk	['M-1', 'M-2', 'M-8', 'M-14', 'M-15']	5
Bilgi İfşa Etme Sebepleri	Kamu yararı / toplumsal yarar	['M-2', 'M-5', 'M-6', 'M-9', 'M-12', 'M-14']	6
Bilgi İfşa Etme Sebepleri	Adalet arayışı ve şeffaflık	['M-2', 'M-6', 'M-7', 'M-15']	4
Bilgi İfşa Etme Sebepleri	Örgütsel fayda ve özdeşleşme	['M-3', 'M-15']	2
Bilgi İfşa Etme Sebepleri	Mesleki değerler	['M-3', 'M-8']	2
Bilgi İfşa Etmeme Sebepleri	Misilleme korkusu (iş kaybı, dışlanma)	['M-2', 'M-3', 'M-6', 'M-10', 'M-12', 'M-13']	6
Bilgi İfşa Etmeme Sebepleri	Kültürel etiket (ispiyonculuk algısı)	['M-2', 'M-8', 'M-14']	3
Bilgi İfşa Etmeme Sebepleri	Güvensizlik ve sonuç alınamama kaygısı	['M-2', 'M-9', 'M-13', 'M-15']	4
Bilgi İfşa Etmeme Sebepleri	İş doyumunu azalması / tükenmişlik	['M-4', 'M-9', 'M-11', 'M-14']	4
Bilgi İfşa Etmeme Sebepleri	Sessizlik iklimi ve örgüt baskısı	['M-6', 'M-11']	2

Olumlu sebeplerin çoğu bireysel etik sorumluluk ve toplumsal yarar odaklıdır. Bu da bilgi uçurmanın yalnızca kişisel değil, aynı zamanda toplumsal bir refleks olarak görüldüğünü göstermektedir. Bilgi ifşa etme sebepleri (olumlu nedenler)e ilişkin temalar aşağıdaki gibi dağılmaktadır;

- Etik ve ahlaki sorumluluk (5 çalışma): Çalışanların bilgi uçurma davranışında en çok vurgulanan neden, bireysel vicdan ve etik değerlerdir.
- Kamu yararı / toplumsal yarar (6 çalışma): En yüksek frekansta görülen tema, bilgi uçurmanın topluma fayda sağlama amacına dayandığını göstermektedir.
- Adalet arayışı ve şeffaflık (4 çalışma): Çalışanlar, haksızlık ve adaletsizlik gördüklerinde bilgi uçurmayı bir çözüm olarak değerlendirmektedir.
- Örgütsel fayda ve özdeşleşme (2 çalışma): Çalışanların kurumsal bağlılıkları, bilgi uçurma motivasyonunda etkili olabilmektedir.
- Mesleki değerler (2 çalışma): Özellikle öğretmen ve akademisyenlerde mesleki etik ilkeler, bilgi uçurmayı teşvik eden önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Olumsuz nedenlerde öne çıkan üç temel faktör vardır. Bunlar; misilleme korkusu, kültürel damgalama ve sonuçsuzluk algısıdır. Bu da bilgi uçurmanın bireysel etik gerekçelerle desteklense bile, örgütsel riskler nedeniyle çoğunlukla bastırıldığını göstermektedir. Bilgi ifşa etmeme sebepleri (olumsuz nedenler)e ilişkin temalar aşağıdaki gibi dağılmaktadır;

- Misilleme korkusu (6 çalışma): İş kaybı, dışlanma ve kariyer riski, bilgi uçurmayı engelleyen en güçlü faktördür.
- Kültürel etiket (5 çalışma): “İspiyonculuk” ya da “ajanlık” gibi damgalamalar, çalışanların bilgi uçurmaktan kaçınmasına neden olmaktadır.
- Güvensizlik ve sonuç alamama kaygısı (5 çalışma): Çalışanlar, yaptıkları bildirimin sonuçsuz kalacağını ya da üst yönetimce dikkate alınmayacağını düşündüklerinde sessiz kalmaktadır.
- İş doyumunun azalması / tükenmişlik (4 çalışma): Tükenmişlik yaşayan çalışanlar, örgütsel sorunlara karşı daha pasif kalmayı tercih etmektedir.
- Sessizlik iklimi ve örgüt baskısı (2 çalışma): Kurumsal baskı ve sessizlik kültürü, bilgi uçurmanın önündeki en önemli yapısal engellerden biridir.

TR Dizin’deki makaleler, bilgi uçurmanın bireysel etik sorumlulukla desteklense bile, örgütsel ve kültürel riskler nedeniyle çoğunlukla engellendiğini göstermektedir. Çalışmaların odaklandığı temel ikilem, çalışanların vicdani sorumlulukları ile iş güvencesi arasındaki denge arayışıdır. Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse;

- Pozitif nedenler: Çalışanlar, bilgi uçurmayı en çok etik sorumluluk, kamu yararı ve adalet arayışı nedeniyle tercih etmektedir.
- Negatif nedenler: Bilgi uçurmaktan kaçınmanın en güçlü engelleri ise misilleme korkusu, toplumsal/kültürel damgalama ve örgüte güvensizliktir.
- Bu tablo, bilgi uçurmanın “ahlaki bir görev” ile “kişisel/kurumsal risk” arasında kalan ikili doğasını açık biçimde ortaya koymaktadır.

Tablo 14.

Bilgi Uçurmanın Örgütsel Davranışlara İlişkin Olumlu, Olumsuz ve Genel Sonuçları

Kategori	Tema	Makale Kodları	f (frekans)
Olumlu Sonuçlar	Etik kültürün güçlenmesi	['M-1', 'M-5', 'M-7', 'M-8', 'M-14', 'M-15']	6
Olumlu Sonuçlar	Kamu malının korunması ve adaletin sağlanması	['M-2', 'M-6', 'M-9', 'M-12', 'M-15']	5
Olumlu Sonuçlar	Örgütsel fayda ve bağlılık artışı	['M-3', 'M-15']	2
Olumlu Sonuçlar	Kurumsal şeffaflık ve güven	['M-6', 'M-7', 'M-9', 'M-12', 'M-15']	5
Olumlu Sonuçlar	Denetimde yanlışların düzeltilmesi	['M-12', 'M-13']	2
Olumsuz Sonuçlar	Misilleme, dışlanma, iş güvencesizliği	['M-2', 'M-3', 'M-6', 'M-10', 'M-12', 'M-13', 'M-14']	7
Olumsuz Sonuçlar	Toplumsal olumsuz algı (ispiyonculuk)	['M-2', 'M-8', 'M-14']	3
Olumsuz Sonuçlar	Motivasyon düşüklüğü ve tükenmişlik	['M-4', 'M-9', 'M-11', 'M-14']	4
Olumsuz Sonuçlar	İtibar kaybı ve güvensizlik	['M-2', 'M-9', 'M-13']	3
Genel Sonuçlar	Sessizlik–ifşa ikilemi	['M-2', 'M-3', 'M-6', 'M-8', 'M-11', 'M-12']	6
Genel Sonuçlar	Demografik farklılıkların etkisi	['M-10', 'M-15']	2
Genel Sonuçlar	Örgütsel kültür ve iklimin rolü	['M-6', 'M-7', 'M-9', 'M-13']	4

Bilgi uçurmanın örgütsel davranışlara ilişkin olumlu, olumsuz ve genel sonuçlarını değerlendirdiğimizde olumlu sonuçlarda en çok öne çıkan temalar etik kültürün güçlenmesi, kamu malının korunması ve kurumsal şeffaflıktır. Bu da bilgi uçurmanın, örgütlerde adalet ve güvenlik kültürünü desteklediğini göstermektedir. Olumlu sonuçların aşağıdaki temalarla şekillendiği görülmektedir.

- Etik kültürün güçlenmesi (6 çalışma): Bilgi uçurmanın en çok desteklediği noktalardan biri, örgütlerde etik standartların pekişmesi ve etik kültürün kurumsal bir değer haline gelmesidir.
- Kamu malının korunması ve adaletin sağlanması (5 çalışma): Bilgi uçurma, kamu kaynaklarının kötüye kullanılmasını önlemeye ve adil yönetim anlayışının güçlenmesine katkı sunmaktadır.
- Örgütsel fayda ve bağlılık artışı (2 çalışma): Çalışanların kuruma olan aidiyetlerini ve bağlılıklarını artırıcı bir unsur olarak görülmektedir.

- Kurumsal şeffaflık ve güven (5 çalışma): Çalışanların bilgi uçurması, hesap verebilirliğin ve güven kültürünün gelişmesine zemin hazırlamaktadır.
- Denetimde yanlışların düzeltilmesi (2 çalışma): Bilgi uçurma, hatalı uygulamaların ortaya çıkarılması ve düzeltilmesinde işlevsel bir rol üstlenmektedir.

Olumsuz sonuçlarda en çok dikkat çeken nokta misilleme korkusudur. Bu tema, daha önceki tablolarda da en baskın engelleyici unsur olarak öne çıkmıştı.

- Misilleme, dışlanma, iş güvencesizliği (6 çalışma): Bilgi uçuranların en büyük riski, sosyal ve mesleki açıdan dışlanma, işten çıkarılma ve baskıya maruz kalmaktır.
- Toplumsal olumsuz algı (3 çalışma): Çalışanlar, “ispiyonculuk” gibi kültürel etiketler nedeniyle bilgi uçurmanın toplumda olumsuz karşılanmasından çekinmektedir.
- Motivasyon düşüklüğü ve tükenmişlik (2 çalışma): Bilgi uçuran bireyler, süreç sonunda motivasyon kaybı yaşayabilmekte, örgütsel bağlılıkları zayıflayabilmektedir.
- İtibar kaybı ve güvensizlik (3 çalışma): Bilgi uçuranlar, örgüt içinde güven kaybı ve mesleki itibar zedelenmesi gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir.

Genel sonuçlar, bilgi uçurmanın bireysel özelliklerden çok örgütsel kültür ve iklime bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir.

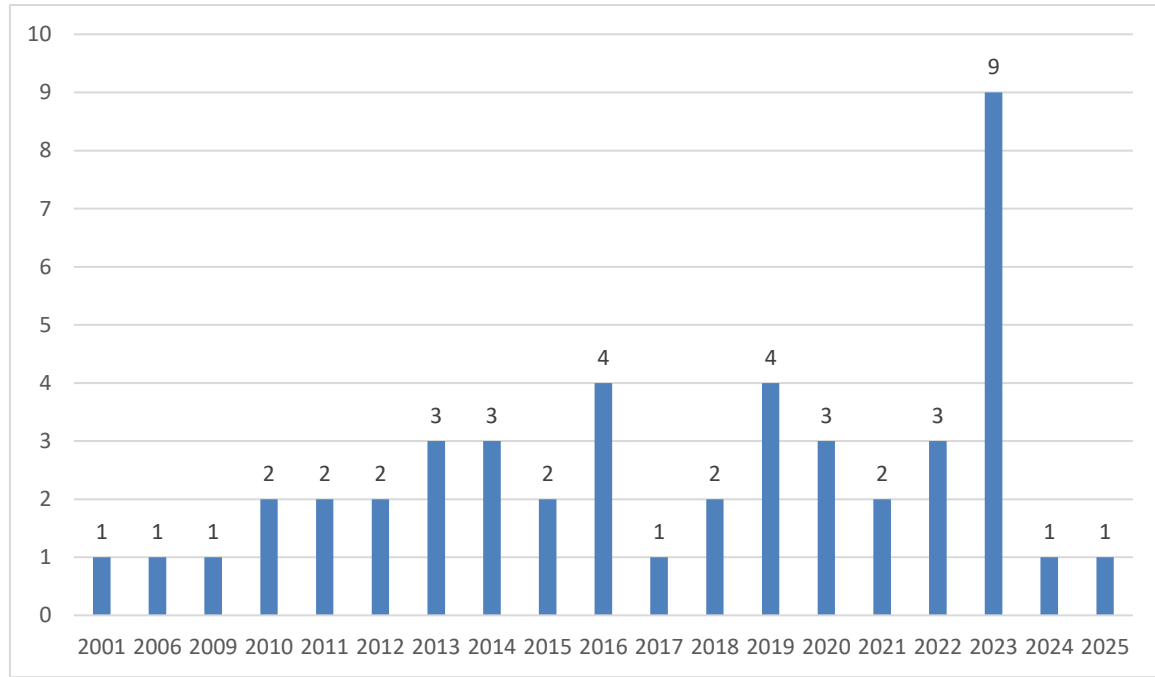
- Sessizlik–ifşa ikilemi (3 çalışma): Çalışanlar, çoğu durumda sessiz kalma ile bilgi uçurma arasında ikilem yaşamaktadır.
- Demografik farklılıkların etkisi (2 çalışma): Cinsiyet, yaş, kıdem gibi değişkenler, bilgi uçurma davranışını farklılaştırabilmektedir.
- Örgütsel kültür ve iklimin rolü (4 çalışma): Kurumun kültürü, etik iklimi ve liderlik tarzı, bilgi uçurma davranışını doğrudan etkilemektedir.

Bu tablo, bilgi uçurmanın örgütsel açıdan çift yönlü bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bilgi uçurma örgütler için hem bir fırsat hem de bir tehdit niteliği taşımaktadır. Fırsat

boyutunda etik kültür ve şeffaflığı güçlendirirken, tehdit boyutunda çalışanları sosyal ve mesleki risklerle karşı karşıya bırakmaktadır.

4.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalara İlişkin Bulgular

Web of Science veritabanında yayınlanmış olan Whistleblowing konulu makalelerin yıllara göre dağılımı Şekil 7’de sunulmuştur.



Şekil 12. Makalelerin yıllara göre dağılımı

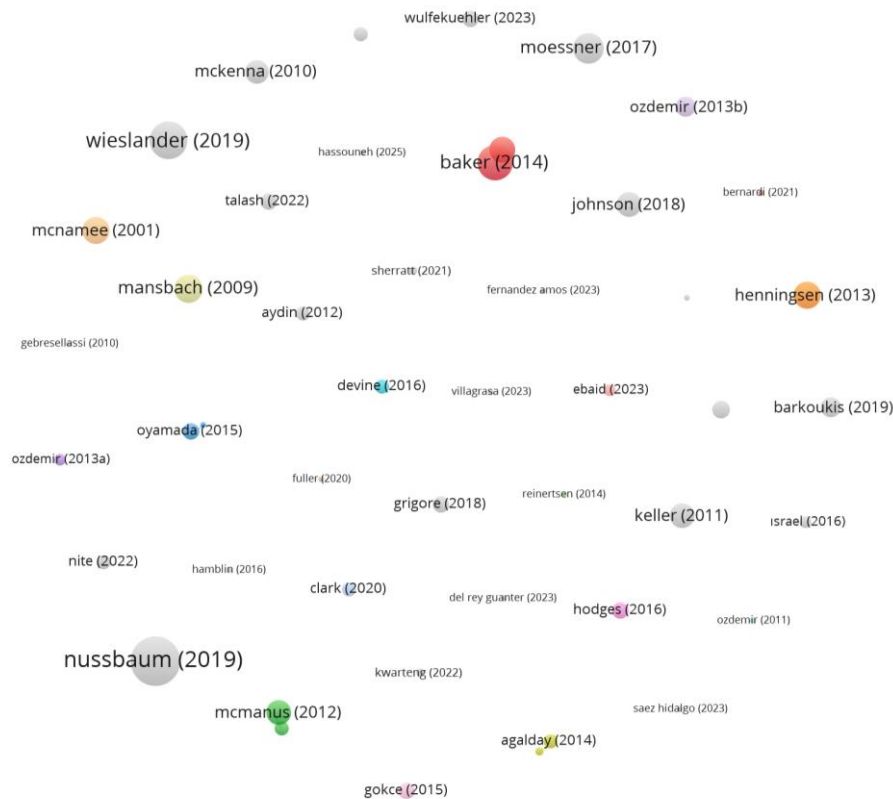
Bilgi uçurmaya yönelik ilk çalışmaların 2000’li yılların başında yapıldığı görülmektedir. Alana ilişkin çalışmalar sonraki yıllarda da artan bir şekilde devam etmiştir. Bilgi uçurmaya yönelik çalışmaların en çok 2023 yılında yapıldığı görülmektedir.

Tablo 15.

Dünya Geneline En Çok Atıf Alan İlk Beş Makale

Article Title	Times Cited, All Databases
A model for assessment and mitigation of threats on the college campus	43
Using critical questions to evaluate written and oral arguments in an undergraduate general education seminar: a quasi-experimental study	39
Learning the (hidden) silence policy within the police	30
Public High Schools Teachers' Opinions on Organizational Dissent (Sample of Ankara Province)	22
When Moral Awareness Isn't Enough: Teaching Our Students to Recognize Social Influence	22

En çok atıf alan ilk beş makaleye bakıldığında whistleblowing konusunun doğrudan çalışılmadığı konunun dolaylı olarak ele alındığı görülmüştür.



Şekil 13. Bilgi Uçurmaya ilişkin makalelerin atıf analizine göre haritalandırılması

Şekil 8 incelendiğinde en etkili makalenin Nussbaum (2019) tarafından yayımlanan “Using critical questions to evaluate written and oral arguments in an undergraduate general education seminar: a quasi-experimental study” başlıklı makalenin olduğu görülmektedir.

Tablo 16.

En Çok Makale Yayımlayan İlk Beş Ülke

	Ülke	Çalışma Sayısı
1	ABD	16
2	Türkiye	6
3	İspanya	4
4	Avustralya	3
5	İngiltere	3

Tablo 16 incelendiğinde bilgi uçurma ile ilgili en çok makalenin sırasıyla Amerika, Türkiye, İspanya, Avustralya ve İngiltere’de yapıldığı görülmektedir. Türkiye’nin alana ilginin olduğu açıkça görülmektedir.



Şekil 14. Ülkelerin bilgi uçurma alanındaki makalelerin atıf analizine göre haritalandırılması

Şekil 14, Web of Science veri tabanında bilgi uçurma konusunda yayımlanan makalelerin ülkelere göre dağılımını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre ABD açık ara en yüksek yayın hacmine sahiptir (n=16) ve küresel literatürün merkez aktörü konumundadır. Türkiye’nin ikinci sırada yer alması (n=6) dikkat çekici olup, bu durum alanın son yıllarda Türkiye akademiasının ilgisini çekmeye başladığını göstermektedir. İspanya (n=4),

Avustralya (n=3) ve İngiltere (n=3) literatürde görünür diğer ülkeler olarak haritada yer almaktadır. Bu dağılım WoS bilimsel ağ haritasında ülkelerin yerleşim noktasına da yansımakta; ABD'nin merkez konumda, Türkiye'nin ise gelişen araştırma bölgesi içinde kümелendiği görülmektedir.

Tablo 17.

Türkiye’de Yayımlanan Makaleler

Makale Adı	Üniversitesi	Atıf Sayısı
Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism, religiosity, and utilitarianism	Kocaeli University	6
The Perceptions of the Administrators Working in Primary and Secondary Schools Related to the Organizational Dissent	Mardin Artuklu University; Gaziantep University	7
Academic Ethics in Turkish Universities: Perceptions of Academicians from Engineering, Medicine and Education Colleges	Ankara University	7
The Relationship Of Organizational Corruption With Organizational Dissent And Whistleblowing In Turkish Schools	Cankiri Karatekin University	7
The Relationship between Organizational Political Games and Organizational Dissent (In the Context of Teacher Opinions in Primary and Secondary Schools)	Eskisehir Osmangazi University;	7
Opinions of High School Administrators on Teachers' Organizational Dissent Behaviors	Cankiri Karatekin University	5

Türkiye’de yayımlanan altı makaleye bakıldığında ilk çalışmanın 2011 yılında yapıldığı ve 2020 yılında kadar her yıl bir makalenin yayımlandığı, alana ilginin çok fazla olmadığı görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİ

5.1. Sonuç

Bu araştırma, örgütlerde bilgi uçurma (whistleblowing) olgusunu eğitim örgütleri bağlamında sistematik biçimde incelemeyi amaçlamış ve TR Dizin, YÖK Tez Merkezi ile WOS (Web of Science) veri tabanlarında 2010–2025 yılları arasında yayımlanan çalışmalar analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, bilgi uçurma davranışının örgütlerde yalnızca etik dışı uygulamaların açığa çıkarılmasına hizmet etmediğini, aynı zamanda örgütsel şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik kültürün inşasında kritik bir işlev üstlendiğini göstermektedir.

Araştırma sonucunda ulaşılan en önemli bulgulardan biri, Türkiye’de bilgi uçurma üzerine yapılan çalışmaların sayısının sınırlı olmakla birlikte son yıllarda belirgin bir artış göstermesidir. Ancak bu artışa rağmen, özellikle eğitim kurumları bağlamında bilgi uçurmayı doğrudan inceleyen ampirik çalışmaların oldukça az olduğu saptanmıştır. Yurt içindeki araştırmaların çoğu lisansüstü tezlerden oluşmakta, makale düzeyinde ise sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu durum, bilgi uçurma kavramının Türkiye’de akademik ilgi görmeye başladığını, ancak henüz kurumsallaşmış bir araştırma alanı haline gelmediğini ortaya koymaktadır. Buna karşılık yurt dışında, özellikle ABD ve Batı Avrupa’da konuya ilişkin literatürün daha köklü ve geniş olduğu; hukuki altyapının güçlü olmasının ve kültürel faktörlerin bu ilgiyi artırdığı anlaşılmaktadır.

Yapılan analizlerde, bilgi uçurma çalışmalarının yo unlaştı ı kavramların başında etik iklim, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, liderlik stilleri ve örgütsel adalet gelmektedir. Eğitim  rg tlerinde yapılan çalışmalarda özellikle öğretmenlerin etik ikilemler karşındaki tutumları, okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve mesleki etik ilkelerle bilgi uçurma arasındaki ilişkiler  ne çıkmaktadır. Bu bağlamda, eğitim kurumlarında bilgi uçurmanın sadece bireysel bir davranış değil, örgüt kültürünün etik temellerini güçlendiren bir sosyal kontrol mekanizması olduğu görülmektedir.

Sonuçlar ayrıca, bilgi uçurma davranışının bireysel, örgütsel ve kültürel faktörlerin etkileşimiyle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bireysel düzeyde ahlaki duyarlılık, örgütsel bağlılık, risk alma eğilimi ve öz-yeterlik; örgütsel düzeyde yönetim tarzı, örgüt iklimi ve iç denetim mekanizmaları; kültürel düzeyde ise güç mesafesi, kolektivist değerler ve toplumsal normlar belirleyici olmaktadır. Türkiye’de kültürel olarak ‘‘gammazlık’’, ‘‘ispiyonculuk’’ gibi olumsuz  a rışımların hâkim olması, bilgi uçurma davranışını olumsuz etkilemekte; çalışanların çoğu bu eylemi doğru bulsa da uygulamada çekingen davranmaktadır. Yurt dışında ise bireyci kültürlerin yaygın olduğu ülkelerde bilgi uçurma, kamu yararını önceleyen etik bir sorumluluk olarak kabul görmekte ve yasal düzenlemelerle korunmaktadır.

Araştırma sonuçları, eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışının kurumsal şeffaflık ve etik standartların yükseltilmesi için teşvik edilmesi gerektiğini göstermektedir. Bunun için öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının hangi durumlarda, hangi kanalları kullanarak bilgi u urabilecekleri konusunda bilgilendirilmeleri; okul yöneticilerinin ise etik liderlik becerileriyle süreci desteklemeleri elzemdir. Ayrıca, bilgi uçuran çalışanlara yönelik misillemeleri engelleyen yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve bu düzenlemelerin kurumsal politikalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Bu sistematik derleme  alışması, Türkiye’de ve dünyada bilgi uçurma konusundaki araştırma eğilimlerini, yöntemsel çeşitliliği ve kavramsal yaklaşımları ortaya koymuş; literatürdeki boşlukları görünür kılmıştır. Özellikle eğitim örgütleri bağlamında konunun daha fazla incelenmesi, hem akademik literatüre katkı sağlayacak hem de etik değerlerin

kurumsal düzeyde yerleşmesine yardımcı olacaktır. Gelecekte yapılacak araştırmaların nicel ve nitel yöntemleri birlikte kullanarak bilgi uçuşmanın kültürel, örgütsel ve bireysel boyutlarını derinlemesine ele alması; ayrıca farklı ülkelerle karşılaştırmalı analizler yapılması önerilmektedir. Bu tür çalışmalar, bilgi uçuşma sürecinin daha etkin yönetilmesine ve eğitim örgütlerinde etik kültürün güçlendirilmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

5.2. Tartışma

Bu araştırmada ulaşılan bulgular, eğitim örgütlerinde bilgi uçuşma davranışının çok boyutlu ve bağlama duyarlı bir olgu olduğunu göstermektedir. Çalışmada yer alan öğretmen ve yöneticilerin görüşleri, örgütlerde etik sorumluluk, örgütsel adalet ve bağlılık gibi olumlu faktörlerin bilgi uçuşmayı teşvik ederken; misilleme korkusu, sessizlik iklimi ve kültürel etiketleme gibi olumsuz faktörlerin bu davranışı baskıladığını ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlar, hem Türkiye'deki sınırlı sayıda çalışmayla (Saygan & Bedük, 2013; Gökçe, 2014b) hem de uluslararası literatürle (Near & Miceli, 1985; Vandekerckhove, 2006) büyük ölçüde örtüşmektedir.

Bilgi uçuşma davranışının örgütsel bağlamda değerlendirilmesi, özellikle eğitim kurumları gibi kamu yararının doğrudan söz konusu olduğu alanlarda kritik bir önem taşımaktadır. Çalışmamızda ulaşılan bulgular, whistleblowing davranışının yalnızca bireysel bir tercih değil, aynı zamanda örgütsel kültür, yönetim tarzı ve toplumsal algılarla şekillenen kolektif bir süreç olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Gökçe ve Alataş'ın (2014) Marmara bölgesinde öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmayla benzerlik göstermekte; orada da bilgi uçuşma davranışının örgütsel etik iklimin güçlü olduğu durumlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Ayrıca, bu çalışmanın sonuçları, eğitim örgütlerinde whistleblowing kavramının literatürde hâlâ sınırlı biçimde işlendiğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle bulgular, hem Türkiye'deki hem de uluslararası literatürdeki mevcut bilgi uçuşma araştırmalarına katkı sağlamaktadır. Özellikle TR Dizin'de yer alan çalışmaların (örn. M-2, M-6, M-12) da gösterdiği gibi, bilgi

uçurma davranışının çoğunlukla örgütsel adalet, etik sorumluluk ve kamu yararı bağlamında incelendiği görülmektedir.

Yine elde edilen bulgular bilgi uçurma davranışının en güçlü belirleyicilerinden birinin etik ve ahlaki sorumluluk olduğunu göstermektedir. Katılımcılar, kamu yararını koruma, öğrencilerin güvenliği ve örgütsel i leyi in sağlıklı devamı gibi değerleri bilgi uçurmanın temel gerekçeleri arasında sıralamışlardır. Bu bulgu, TR Dizin’deki çalışmalarda da öne çıkmaktadır. Örneğin M-1 kodlu makalede etik liderliğin whistleblowing davranışını teşvik eden en önemli unsur olduğu belirtilmiştir. Benzer  ekilde M-14’te öğretmenlerin açığa çıkarma davranışını mesleki etik ilkeler çerçevesinde değerlendirdikleri görülmektedir. Uluslararası literatürde de benzer sonuçlar dikkat  ekmettedir; Vandekerckhove (2006), bilgi uçurmanın yalnızca hukuki değil, aynı zamanda etik ve sosyal sorumluluk bağlamında anlaşılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Aynı zamanda örgütsel adalet ile bilgi uçurma arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Çalışmada   retmenlerin, adil ve şeffaf bir yönetim anlayışının hâkim olduğu okullarda bilgi uçurmaya daha fazla eğilim gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Gökçe (2014b)’nin öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmayla örtüşmektedir; araştırmada etik iklim algısının bilgi uçurma davranışını anlamlı düzeyde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca M-2 ve M-15 kodlu makalelerde de örgütsel adalet algısının, çalışanların usulsüzlükleri raporlama eğilimini artırdığı belirtilmiştir. Uluslararası bağlamda ise Miceli ve Near (1992)  rg tsel adaletin, çalışanların örgüte olan güvenlerini güçlendirdiğini ve bu durumun bilgi uçurmayı kolayla tırdı ını ifade etmektedir.

Öte yandan, araştırmada bilgi uçurmanın örgütsel bağlılık ile de yakından ilişkili olduğu görülmüştür. Katılımcılar,  rg tleriyle yüksek düzeyde özdeşleşen ve kurumsal değerlere bağlılık hisseden öğretmenlerin, etik dışı uygulamaları bildirme konusunda daha gönüllü olduklarını vurgulamışlardır. Bu bulgu, Say an ve Bedük’ n (2013) araştırmasında da desteklenmektedir; araştırmada “yardımsever etik iklim” ile bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca M-3 kodlu makalede örgütsel  zde leşmenin, çalışanların açığa çıkarma davranışlarını artırdığına dikkat çekilmiştir. Uluslararası literatürde Park,

Rehg ve Lee (2005) de örgütsel bağlılık ile whistleblowing arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, etik sorumluluk, adalet ve bağlılık gibi örgütsel davranış değişkenlerinin bilgi uçurmayı destekleyen en kritik faktörler olduğu görülmektedir. Türkiye’de yapılan sınırlı sayıdaki çalışma da (örn. M-8, M-15) bu bulguları teyit etmektedir. Ancak uluslararası literatürde daha geniş örneklem ve farklı sektörlerden elde edilen verilerle çok daha zengin tartışmalar yapılmıştır. Bu durum, Türkiye’de eğitim örgütleri bağlamında whistleblowing araştırmalarının hâlâ gelişim aşamasında olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada elde edilen en dikkat çekici bulgulardan biri, öğretmenlerin önemli bir kısmının bilgi uçurma davranışını gerçekleştirmemelerinin ardında misilleme korkusunun yatmasıdır. Katılımcılar, örgüt içinde açığa çıkarma davranışının dışlanma, mobbing, idareyle çatışma ya da işini kaybetme gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini belirtmişlerdir. Bu sonuç, TR Dizin’deki çalışmalarla büyük ölçüde paralellik göstermektedir. Örneğin M-2 ve M-10 kodlu makalelerde, kamu çalışanlarının bilgi uçurma davranışında en büyük engelin iş güvencesi kaygısı ve olası misilleme olduğu vurgulanmıştır. Benzer şekilde M-6 ve M-12 kodlu çalışmalarda da misilleme korkusu nedeniyle öğretmenlerin sessiz kalmayı tercih ettikleri belirtilmiştir. Uluslararası literatürde de bu durum güçlü biçimde ortaya konmaktadır; Miceli ve Near (1992) ile Rehg, Miceli, Near ve Van Scotter (2008) çalışanların işten çıkarılma korkusu ve dışlanma kaygısıyla sessizlik davranışına yöneldiklerini göstermektedir.

Araştırmada ayrıca, bilgi uçurma davranışının önündeki engellerden biri olarak örgütsel sessizlik iklimi öne çıkmıştır. Bulgular, öğretmenlerin sessiz kalmayı çoğu zaman daha güvenli bir seçenek olarak gördüklerini göstermektedir. Bu bulgu, Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarla da desteklenmektedir. Örneğin M-6 kodlu makalede, örgütsel sessizlik kültürünün bilgi uçurma davranışını zayıflatığına dikkat çekilmiştir. Benzer şekilde Gökçe (2014b), öğretmenlerin farklı türde bilgi uçurma tutumlarını incelerken, sessizlik kültürünün özellikle kamu okullarında yaygın olduğunu belirtmektedir. Uluslararası literatürde

Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliğin, çalışanların düşünce ve kaygılarını dile getirmelerini engellediğini ve bu durumun whistleblowing davranışını doğrudan bastırdığını ileri sürmektedir.

Bir diğer önemli bulgu ise, bilgi uçuşmanın Türkiye’de hâlâ “ispiyonculuk” veya sadakatsizlik olarak algılanabilmesidir. Katılımcılar, özellikle dışsal kanallara başvurma örgüte ihanet gibi değerlendirildiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgu, M-2, M-8 ve M-14 kodlu çalışmalarda da görülmektedir. Söz konusu araştırmalarda kültürel olarak whistleblowing’in genellikle olumsuz çağrışımlara sahip olduğu, bu nedenle çalışanların çoğunlukla içsel bildirim mekanizmalarını tercih ettiği belirtilmiştir. Bu sonuç, Vandekerckhove (2006)’un Avrupa bağlamında yaptığı çalışmalardan ayrılmaktadır; çünkü birçok Batı ülkesinde bilgi uçuşma, etik bir davranış olarak kurumsal mekanizmalarla desteklenmektedir. Dolayısıyla Türkiye bağlamında kültürel algılar, bilgi uçuşma davranışının önündeki en önemli engellerden biri olarak değerlendirilebilir.

Bu üç faktör – misilleme korkusu, sessizlik iklimi ve kültürel algı – birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye’de eğitim örgütlerinde whistleblowing’in hâlen kırılma bir olgu olduğu görülmektedir. Bu durum, hem örgütsel güven ortamının güçlendirilmesini hem de çalışanların etik davranışlarını destekleyen yasal ve kurumsal düzenlemelerin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Olumlu sonuçlar arasında en fazla öne çıkan bulgu, bilgi uçuşmanın örgütlerde şeffaflık ve hesap verebilirlik kültürünü desteklemesidir. Katılımcılar, etik dışı uygulamaların bildirilmesinin kamu kaynaklarının korunmasına, yönetimin daha adil ve şeffaf kararlar almasına katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, M-6 ve M-9 kodlu TR Dizin makalelerinde de doğrulanmaktadır; araştırmalarda bilgi uçuşmanın eğitim kurumlarında hesap verebilirliği artırıcı bir mekanizma olduğu vurgulanmaktadır. Uluslararası literatürde de bu durum desteklenmektedir; Near ve Miceli (1985), whistleblowing’i örgütlerde yozlaşmanın önlenmesi ve kamu yararının korunması için en önemli iç denetim mekanizmalarından biri olarak tanımlamışlardır.

Bir diğerk olumlu sonuç, bilgi uçurmanın etik kùltürün güçlenmesine katkıda bulunmasıdır. Bulgular, örgütlerde içsel bilgi uçurma davranışlarının arttıkça öğretmenler arasında etik normların daha güçlü hissedildiğini göstermektedir. M-1 ve M-14 kodlu çalışmalar da benzer biçimde, etik liderliğin ve öğretmenlerin mesleki etik duyarlılığının bilgi uçurma davranışıyla birlikte örgütsel kùltürü güçlendirdiğini ifade etmektedir. Vandekerckhove (2006) da benzer biçimde, whistleblowing'in örgütlerde yalnızca ihlalleri bildirme aracı değil, aynı zamanda etik normların sürekliliğini sağlayan bir mekanizma olduğunu vurgulamaktadır.

Öte yandan, bilgi uçurmanın olumsuz sonuçları da dikkat çekmektedir. Katılımcılar, açığa çıkarma davranışının çoğu zaman misilleme, dışlanma, mobbing ve güvensizlik gibi durumlara yol açtığını belirtmişlerdir. Bu bulgu, M-2, M-10 ve M-12 kodlu makalelerde de görölmektedir; söz konusu çalışmalarda bilgi uçuran bireylerin çoğunlukla örgüt içinde yalnızlaştırıldığı ve kariyer riskleriyle karşı karşıya kaldığı ifade edilmektedir. Uluslararası literatürde de benzer bulgular vardır. Örneğin Rehğ, Miceli, Near ve Van Scotter (2008) bilgi uçuran bireylerin yüksek oranda dışlanma ve etiketsizleştirme yaşadıklarını göstermiştir.

Olumsuz sonuçlar arasında bir diğerk önemli bulgu, bilgi uçurmanın örgütlerde motivasyon kaybına ve tükenmişliğe yol açabilmesidir. M-4, M-9 ve M-11 kodlu çalışmalarda, bilgi uçuran çalışanların uzun vadede iş doyumlarının azaldığı ve psikolojik baskı hissettikleri belirtilmektedir. Bu durum, örgütlerde bilgi uçurmanın yalnızca etik dışı davranışları önleyen değil, aynı zamanda bireyler üzerinde yıpratıcı etkiler doğurabilen çift yönlü bir mekanizma olduğunu göstermektedir.

Bilgi uçurma davranışının örgütlerde itibar kaybı riskini beraberinde getirdiğı de araştırmada saptanmıştır. Katılımcılar, özellikle dışsal bilgi uçurma kanallarının tercih edilmesi halinde kurumların kamuoyu nezdinde güven kaybına uğrayabileceğini belirtmişlerdir. Bu bulgu, M-9 ve M-13 kodlu TR Dizin makaleleriyle örtüşmektedir. Ancak Vandekerckhove (2006) ve Park vd. (2005) gibi uluslararası çalışmalarda, dışsal bilgi uçurmanın etik açıdan meşrulaştırıldığı ve kurumsal itibar kaybından çok şeffaflığın güçlenmesine hizmet ettiğı

ileri sürülmektedir. Bu farklılık, Türkiye’deki kültürel algı ve yasal mekanizmaların sınırlılığıyla açıklanabilir.

Araştırmada ulaşılan bulgular, bilgi uçurma davranışının bazı durumlarda demografik özellikler ile ilişkili olabileceğini göstermiştir. Özellikle yaş, cinsiyet ve kıdem gibi faktörlerin, öğretmenlerin bilgi uçurma eğilimlerini belirli ölçülerde etkilediği görülmüştür. Bu bulgu, M-10 kodlu çalışmada da desteklenmektedir; kamu kurumlarında yapılan araştırmada genç ve mesleğe yeni başlayan çalışanların bilgi uçurma konusunda daha çekingen oldukları, kıdemli çalışanların ise daha yüksek oranlarda bilgi uçurma davranışı sergiledikleri belirtilmiştir. Benzer şekilde M-15 kodlu çalışmada da adalet ve güven algılarının kıdem ile ilişkili biçimde farklılaştığı saptanmıştır.

Uluslararası literatürde de demografik faktörler sıkça incelenmiştir. Örneğin Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005), yaptıkları meta-analiz çalışmasında, kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek oranda whistleblowing davranışı sergilemeye eğilimli olduklarını ortaya koymuştur. Ancak Türkiye’de yapılan çalışmalar bu konuda daha sınırlı bulgular sunmaktadır. Çalışmamızda da cinsiyet faktörünün belirleyici olmadığı, daha çok örgütsel iklim ve etik sorumluluk algısının davranışı şekillendirdiği görülmüştür.

Bulgular ayrıca, bilgi uçurma davranışının yalnızca bireysel özelliklerle değil, örgütsel kültür ve iklim ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar, güvene dayalı ve şeffaf yönetim anlayışına sahip okullarda bilgi uçurmanın daha yaygın olduğunu, otoriter ve kapalı kültüre sahip kurumlarda ise sessizlik davranışının hâkim olduğunu vurgulamışlardır. Bu bulgu, M-6, M-7 ve M-13 kodlu TR Dizin çalışmalarında da desteklenmektedir. Gökçe ve Alataş (2014) da benzer biçimde, örgütsel etik iklimin güçlü olduğu eğitim kurumlarında bilgi uçurma davranışının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında, Türkiye’de eğitim örgütlerinde bilgi uçurma olgusunun hâlen gelişmekte olan bir araştırma alanı olduğu görülmektedir. Bulgular, whistleblowing’in hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çok boyutlu etkiler yarattığını göstermektedir. Ancak uluslararası literatürle karşılaştırıldığında, Türkiye’de yapılan çalışmaların daha sınırlı örneklerle yürütüldüğü, çoğu zaman yalnızca öğretmenlerle

sınırlı kaldığı ve örgütsel yapının farklı boyutlarının yeterince incelenmediği dikkat çekmektedir.

Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma davranışının çok boyutlu bir olgu olduğunu ve bireysel, örgütsel ve kültürel faktörlerin bu davranışı şekillendirdiğini ortaya koymuştur. Çalışmada elde edilen sonuçlar, etik sorumluluk, örgütsel adalet ve bağlılık gibi olumlu faktörlerin bilgi uçurmayı teşvik ederken; misilleme korkusu, sessizlik iklimi ve kültürel algıların ise bu davranışı baskıladığını göstermektedir. Bu durum, whistleblowing'in yalnızca bireysel bir tercih değil, aynı zamanda örgütsel kültürün ve toplumsal normların bir yansıması olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında, benzer bulguların elde edildiği görülmektedir. Örneğin Gökçe (2014b) öğretmenlerin farklı türde bilgi uçurma tutumlarını incelerken, etik iklim algısının bu davranışı belirleyen önemli bir değişken olduğunu ortaya koymuştur. Sayğan ve Bedük (2013) de etik iklim türleriyle whistleblowing arasındaki ilişkiyi ele alarak, yardımsever etik iklimin bilgi uçurma davranışını teşvik ettiğini ancak egoist iklimlerde bu ilişkinin zayıf kaldığını belirtmiştir. TR Dizin'deki makaleler de benzer şekilde, örgütsel adalet, güven ve etik kültürün bilgi uçurma davranışı üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir (M-1, M-2, M-6, M-15).

Uluslararası literatür ile karşılaştırıldığında ise bazı farklılıklar dikkat çekmektedir. Near ve Miceli (1985), whistleblowing'i örgütlerde usulsüzlüklerin önlenmesi için temel bir iç denetim mekanizması olarak tanımlarken; Vandekerckhove (2006) bilgi uçurmanın etik ve sosyal sorumluluk boyutlarına vurgu yapmıştır. Batı literatüründe bilgi uçurma genellikle kurumsal mekanizmalarla desteklenen, meşru bir davranış olarak değerlendirilirken; Türkiye'de hâlâ "ispiyonculuk" algısı nedeniyle kültürel engellerin daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu durum, bilgi uçurma davranışının örgütlerdeki işlevselliğini sınırlamakta ve çalışanların çoğunlukla sessiz kalmalarına yol açmaktadır.

Bu bulgular ışığında, gelecek araştırmalar için birkaç öneri yapılabilir. Öncelikle, bilgi uçurma davranışının yalnızca öğretmenler değil, okul yöneticileri, müfettişler ve diğer eğitim paydaşları üzerinden de incelenmesi önemlidir. Ayrıca, örgütsel kültür, liderlik tarzı,

psikolojik güvenlik ve iş güvencesi gibi değişkenlerin bilgi uçurma üzerindeki etkisinin çok boyutlu analizlerle değerlendirilmesi gerekmektedir. Uluslararası karşılaştırmalı çalışmalar, Türkiye’deki kültürel ve yapısal farklılıkların daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Son olarak, bilgi uçurmayı teşvik eden kurumsal politikaların ve yasal düzenlemelerin geliştirilmesi, eğitim örgütlerinde etik kültürün güçlenmesine ve kamu yararının korunmasına hizmet edecektir.

5.3. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, eğitim örgütlerinde bilgi uçurma (whistleblowing) kavramının literatürde yeterince derinlemesine ele alınmadığını ve bu bağlamda önemli boşlukların bulunduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim kurumları, yalnızca bilgi aktaran yapılar değil; aynı zamanda toplumsal değerlerin, etik duyarlılığın ve vicdani sorumluluğun geliştiği kritik alanlardır. Bu nedenle, bilgi uçurma sürecinin eğitim örgütlerinde araştırılması ve etkin biçimde yönetilmesi büyük önem taşımaktadır.

Öncelikle, Türkiye genelinde ve farklı eğitim kademelerinde (ilkokul, ortaöğretim, yükseköğretim) bilgi uçurma davranışının ele alınması gereklidir. Çalışmalar, öğretmenlerden okul yöneticilerine, akademisyenlerden idari personele kadar geniş bir yelpazede yürütülmelidir. Böylece eğitim örgütlerinde karşılaşılan etik dışı uygulamaların boyutu, nedenleri ve sonuçları hakkında kapsamlı bir tablo ortaya çıkarılabilir.

İkinci olarak, bilgi uçurma kavramı hesap verebilirlik ve şeffaflık açısından kritik bir role sahiptir. Bu doğrultuda, kamu kaynaklarının etkin ve doğru kullanılmasını sağlamak, kamu malını korumak ve etik ihlalleri önlemek için bilgi uçurma mekanizmalarının güçlendirilmesi zorunludur. Bu mekanizmaların yalnızca mevzuat düzeyinde kalmaması; okul ve üniversitelerde kurumsal kültürün bir parçası haline getirilmesi önem arz etmektedir. Üçüncü olarak, gelecekte yapılacak çalışmaların yöntemsel çeşitliliği artırması önerilmektedir. Özellikle nitel araştırmalar, bireylerin bilgi uçurma sürecine ilişkin algılarını, yaşadıkları etik ikilemleri ve örgüt içindeki güç ilişkilerini anlamada

derinlemesine bilgi sağlayacaktır. Nicel araştırmalar ise, farklı değişkenler arasındaki ilişkileri test ederek genellenebilir sonuçlar sunabilecektir. Bu iki yaklaşımın bir arada kullanılması, konunun bütüncül biçimde anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Dördüncü olarak, eğitim örgütlerinde bilgi uçurmayı teşvik edecek yasal ve kurumsal düzenlemeler geliştirilmelidir. Çalışanların bilgi uçurma davranışı sonucunda karşılaşabilecekleri misilleme ve yaptırımların önüne geçmek için güçlü hukuki güvenceler sağlanmalı; kurumlar içinde etik ihbar mekanizmaları (etik hatlar, ombudsmanlık birimleri, güvenli raporlama kanalları) oluşturulmalıdır.

Son olarak, kültürel algıların dönüştürülmesi gerekmektedir. Türk kültüründe “gammazlık” ya da “ispiyonculuk” gibi olumsuz çağrışımlar nedeniyle bilgi uçurma davranışı çoğu zaman olumsuz etiketlenmektedir. Eğitim örgütlerinde yapılacak bilinçlendirme çalışmaları, bu algının değişmesine ve bilgi uçurmanın örgütsel sadakat ve toplumsal sorumlulukla bağdaştırılmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Aktan, Ç. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem ve ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: whistleblowing. *Mercek Dergisi*. <http://www.sobiadacademy.net/sobem/e-yonetim/whistleblowing/aktan-whistle.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem.
- Bakar, S. (2012). *Çalışanların, iş yerlerinde karşılaştıkları etik olmayan durumları raporlama eğilimleri ve bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Baltacı, A. (2017). Bilgi uçurma: Kavram ve kuramsal temeller. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 397-423.
- Başol, O., & Karatuna, I. (2015). Örgütlerde olumsuz durumların ifşa edilmesi ve örgütsel iletişim ilişkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 37(2), 153-170.
- Bellibaş, M. Ş. (2018). Sistematiik derleme çalışmalarıında betimsel içerik analizi. K. Beycioğlu, N. Özer ve Y. Kondakçı (Ed.), *Eğitim yönetiminde araştırma* (1. Baskı) içinde (511-529). Ankara: Pegem Akademi.
- Björkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371-394.

- Bowen, R. M., Call, A. C., & Rajgopal, S. (2010). *Whistle-blowing: Target firm characteristics and economic consequences*. *The Accounting Review*, 85(4), 1239-1271.
- 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.
- Çalık, M. ve Sözbilir, M. (2014). Parameters of content analysis. *Education and Science*. 39(174), 33-38.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 93-109.
- Demirtas, O. (2014). The whistleblowing impact on ethical climate: Moderator role of mobbing perception. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 43(1), 136-156.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of management Review*, 10(4), 823-836.
- Gökçe, A. T. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 163-173.
- Gökçe, A. T. (2014). Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değeri yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-11.
- Gökçe, A. T. (2014b). Teachers' whistleblowing behaviors and ethical climate. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 127-134.
- Gökçe, A. T., & Alataş, M. (2014). Farklı türde bilgi uçurma tutumları ve etik durum algısı: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(2), 175-198.
- Gökçe, A. T., & Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile kültürel değeri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51-64.

- Grant, R. M., & Visconti, M. (2006). The strategic background to corporate accounting scandals. *Long range planning*, 39(4), 361-383.
- Higgins, J. P. T. ve Green, S. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. <http://handbook-5-1.cochrane.org/>. sayfasından erişilmiştir.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA:Sage.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Lewis, D. (2001). Whistleblowing at work: On what principles should legislation be based?. *Industrial Law Journal*, 30(2), 169-193.
- Lewis, D. (2006). The contents of whistleblowing/confidential reporting procedures in the UK: Some lessons from empirical research. *Employee Relations*, 28(1), 76-86.
- Lewis, D., Ellis, C., Kyprianou, A., & Homewood, S. (2001). Whistleblowing at work: The results of a survey of procedures in further and higher education, *Education and the Law*, 13(3), 215-225.
- Loyens, K., & Vandekerckhove, W. (2018). Whistleblowing from an international perspective: A comparative analysis of institutional arrangements. *Administrative Sciences*, 8(3), 30.
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Lexington Books.

- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). Whistle-blowing in organizations. *Beijing Law Review*. Routledge, Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203809495>.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706–725.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective-whistle blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679-708.
- Near, J., & Miceli, M. P. (1990). When whistleblowing succeeds: predictors of effective whistle-blowing. *In Academy of Management Proceedings* 8(1), 175-179.
- Özaslan, G., & Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde açığa çıkarma davranışı: Mevcut durum ve öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(3), 321-350.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, M. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparative study. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929–939. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9603-1>
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The influence of organizational and ethical climates on unethical managerial behavior: A cross-national study. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 173–183.
- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & 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., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and occupations*, 26(1), 107-128.
- Sayğın, S., & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklim ilişkisi üzerine bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 13(2), 209–220.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2010). When whistle-blowing works: The Norwegian case. *Human Relations*, 63(7), 1071-1097.
- Uyar, S., & Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Journal of Management and Economics Research*, 13(1), 85-106.
- Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and organizational social responsibility: A global assessment*. Aldershot: Ashgate.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of business Ethics*, 88, 25-41.



EK-1.Ulusal Tez Merkezi Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma Konulu Tez Çalışmaları

	Tez No	Yazar	Yıl	Tez Adı (Orijinal)	Tez Adı (Çeviri)	Üniversite	Dil	Tez Türü	Konu
1	395269	AYŞEGÜL KIZILTAŞ	2015	İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkileri	The relationship between whistleblowing and organizational commitment based on primary school teachers' perceptions in İzmir	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
2	428304	BEKİR ALPER BÜYÜKARSLAN	2016	Örgütsel vatandaşlık davranışı ve Whistleblowing ilişkisine yönelik bir araştırma	A research on determining the relationship between Whistleblowing and organizational citizenship behavior	Dumlupınar Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
3	431282	ALİ BALTACI	2016	Maarif müfettişleri ile ilk ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin bilgi uçurma davranışına ilişkin görüşleri	The opinions of education supervisors, administrators and teachers working in primary and middle schools in relation to the behavior of whistleblowing	Ankara Üniversitesi	Türkçe	Doktora	Eğitim ve Öğretim = Education and Training

4	442942	DERYA GÜVERCİN ŞENGÜL	2016	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi uçurma süreci ve bilgi uçurma nedenlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri	Administrators' and teachers' opinions on the reasons of whistleblowing and whistleblowing process in high schools	Uşak Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
5	460611	MUSTAFA ÖZGÜN ATALAY	2017	Etik ihlallerin bildirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü: Akademik personel üzerinde bir araştırma	The role of organizational justice perception on whistleblowing: A research on academic staff	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
6	478788	ESMA KOÇ	2017	Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (İfşa) davranışı üzerine bir araştırma	A research about the whistleblowing (Disclosure) behavior according to the organisational commitment level	KTO Karatay Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
7	481172	ELİF YILMAZ	2017	The relationship of organizational ambidexterity with whistleblowing act and employees' intention to leave	Akademisyenlerde örgütsel ustalık, etiksel ifşa arasındaki ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki	Yeditepe Üniversitesi	İngilizce	Doktora	İşletme = Business Administration

8	506339	MAKBULE HÜRMET ÇETİNEL	2018	Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü	The role of organizational justice on the relationship between personality traits of employees and whistleblowing trends	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Türkçe	Doktora	İşletme = Business Administration
9	516230	MUSTAFA ALPER	2018	Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma	The impact of organizational culture on the relationship between Whistleblowing and organizational silence	Marmara Üniversitesi	Türkçe	Doktora	İşletme = Business Administration
10	527007	ÜMRAN ÖZTÜRK	2018	Türkiye'de özel okullarda görev yapan Türk ve yabancı uyruklu öğretmenlerin karşılaştıkları yasa dışı veya etik dışı eylemleri ihbar etmeye (whistleblowing)	Illegal faced working and Turkish foreign school teachers in Turkey or special notice to unethical actions of the (whistleblowing) perspectives	İstanbul Okan Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
11	547111	MUSTAFA ALTINTAŞ	2019	Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (Whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: Eğitim ve sağlık kuruluşları örneği	Researching the relationship between organizational health and whistleblowing behavior: Education and health organizations version	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration

12	610301	GÜLŞAH AKI	2020	Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki	Relationship between whistleblowing and job satisfaction in secondary education institutions	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
13	651397	HALİL İBRAHİM KILINÇ	2020	Okul müdürlerinin yönetsel yaklaşımları ile öğretmenlerin bilgi uurma (ihbarcılık) davranışları arasındaki ilişkinin analizi	Analysis of the relationship between school directors 'management approach and denunciation (whistleblowing) behaviors of the teacher	İnönü Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
14	661158	ELİF GÖZE	2021	Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin whistleblowing (Bilgi ifşası) üzerine etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde bir araştırma	The effect of organizational commitment and organizational identification on whistleblowing: A research at Sivas Cumhuriyet University	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
15	678379	TUĞÇE NUR UYSAL	2021	Batı Akdeniz üniversitelerindeki X ve Y Kuşağı akademisyenlerinin ifşa niyeti üzerine bir araştırma	A study of whistleblowing intention of X and Y Generations in West Mediterranean universities	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration

16	724712	NEŞE SALİK ATA	2022	Karanlık liderlik algısının dedikodu ve bilgi uçurma üzerindeki etkisinde nepotizmin aracı rolü	The mediating role of nepotism on the effect of the dark leadership on gossip and whistleblowing	Kafkas Üniversitesi	Türkçe	Doktora	İşletme = Business Administration
17	725309	MUHAMMET MAVİBAŞ	2022	Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin	Investigation of perceptions of organizational ethical climate, organizational transparency and whistleblowing tendencies of academicians in faculties	Atatürk Üniversitesi	Türkçe	Doktora	Eğitim ve Öğretim = Education and Training ; Spor = Sports ; İşletme = Business Administration
18	742892	YUSUF GÜNDÜZ	2022	Bilgi ifşası (Whistleblowing) davranışı ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişki: Bir kamu üniversitesi örneği	The relationship between whistleblowing behavior and organizational silence behavior: A case study at a public universty	Munzur Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training ; İşletme = Business Administration
19	759519	KISMET NUR	2022	Bilgi uçurma ile örgütsel güç oyunları arasındaki ilişki	The relationship between whistleblowing and political games	Anadolu Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training ; İşletme = Business Administration

20	844204	Deniz YÜCEL	2023	Etik liderlik davranışının çalışanların bilgi ifşası (Whistleblowing) niyetine etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolü: Kamu çalışanları üzerine bir	The effect of ethical leadership behavior on whistleblowing and the intermediate role of organizational justice: A research on public	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
21	914615	NURSİMA KARATURNA		Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki	The relationship between teacher's whistle-blowing behaviours and school climate perceptions	Gaziantep Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
22	927986	KÜBRA KURT	2025	Öğretmenlerin bilgi uçurma ve çalışan sesliliği davranışlarının psikolojik güvenlik algısına etkisi	The effect of teachers' whistleblowing and employee voice behaviours on their perception of psychological safety	İstanbul Kültür Üniversitesi	Türkçe	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training

Ek-2. TR Dizin Tarama Sonuçları

Başlık	Doküman Türü	Yayın Türü	Yazar Kurumu	Yazar	Dergi Adı	Konu	Atıf Sayısı
Kırık Camlar Teorisinin Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Davranışına Etkisi: Yükseköğretim Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama	Makale	Araştırma Makalesi	YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ	MUSTAFA ALTINTAŞ	Manas Journal of Social Studies	Kriminoloji ve Ceza Bilimi,Kamu Yönetimi	4
Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	Makale	Araştırma Makalesi	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ,T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI	ADIL ÇORUK,Gülşah Akı	Anadolu Journal of Educational Sciences International	Eğitim, Eğitim Araştırmaları	1
Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Nedenlerinin Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme ile Olan İlişkisi: Bir Yol Analizi Çalışması	Makale	Araştırma Makalesi	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ,HARRAN ÜNİVERSİTESİ,KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ	Ahmet KAYA,Ahmet GÖÇEN,MEHMET UZUN	İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	Eğitim, Eğitim Araştırmaları	3
Örnek Olaylarla Bilgi Uçurma Davranışına Yönelik Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	Makale	Araştırma Makalesi	T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI	Emine DOĞAN	Başkent University Journal of Education	Etik,Kriminoloji ve Ceza Bilimi,Kamu Yönetimi,Hukuk	1
Etik Liderlik ve Whistleblowing (Erdemli Raporlama): Yükseköğretimde Bir Araştırma	Makale	Araştırma Makalesi	KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ,YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ,BATMAN ÜNİVERSİTESİ	MUSA OZATA,MUSTAFA ALTINTAŞ,Oğuzhan BOZBAYIR	Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi	Etik,Eğitim, Eğitim Araştırmaları	2
WHISTLEBLOWING İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	Makale	Araştırma Makalesi	MARMARA ÜNİVERSİTESİ,T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI	Inci Artan,Mustafa ALPER	Trakya Eğitim Dergisi	Eğitim, Eğitim Araştırmaları	3

TÜRKİYE'DEKİ "BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING)" MAKALELERİNİN BİBLİYOMETRİK PROFİLİ	Makale	Derleme	MARMARA ÜNİVERSİTESİ, KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ	Fitnat nazlı Sayğan yağız, Sahra SAYĞAN TUNÇAY	Business and Management Studies: An International Journal	Etik, Kamu Yönetimi	4
Öğretmen Adaylarının Bilgi Uçurma Eğilimleri	Makale	Araştırma Makalesi	ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ	Kıvanç Bozkuş	Kuramsal Eğitimbilim Dergisi	Etik, Eğitim, Eğitim Araştırmaları	2
Okul Yöneticilerinin Alo 147 Hakkındaki Görüşlerinin Bilgi Uçurma Açısından Değerlendirilmesi	Makale	Araştırma Makalesi	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ, T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI	Asiye Toker Gökçe, Hayriye Sultan TUNÇ	Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	Eğitim, Eğitim Araştırmaları, Kamu Yönetimi, Sağlık Politikaları ve Hizmetleri	8
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN WHISTLEBLOWING (BİLGİ UÇURMA) DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE KAMU KURUMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	Makale	Araştırma Makalesi	TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	SEDA TOPGÜL	Verimlilik Dergisi	Sosyal Çalışma, Kamu Yönetimi	1
İşgören Sesliliğinin Tükenmişlik ve Bilgi Uçurma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü	Makale	Araştırma Makalesi	Türk Silahlı Kuvvetleri	SERDAR YENER	Yönetim Bilimleri Dergisi	Eğitim, Eğitim Araştırmaları, İşletme, Psikoloji	8
Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma: Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurdukları Kişi ve Makamlar	Makale	Araştırma Makalesi	T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI	Ali BALTACI	BAYBURT EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ	Etik, Eğitim, Eğitim Araştırmaları, Kamu Yönetimi	8
Denetimde Bilgi Uçurma	Makale	Araştırma Makalesi	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	Ayça İrem YILMAZ, Aslı ORÇAN, Ali Aksu	Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi	Eğitim, Eğitim Araştırmaları	2
Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler	Makale	Araştırma Makalesi	NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ, NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ	Ali ÜNAL, Gökhan Özasan	Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi	Eğitim, Eğitim Araştırmaları, Kamu Yönetimi	9

Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?	Makale	Araştırma Makalesi	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ,YALOVA ÜNİVERSİTESİ	Sina NART,senay yurur	Amme İdaresi Dergisi	Kamu Yönetimi,Sosyoloji	18
---	--------	-----------------------	---	-----------------------	-------------------------	-------------------------	----

Ek-3. WOS Veri Tabanında Yapılan Arama Sonuçları

Author Full Names	Article Title	Source Title	Language	Document Type	Cited Reference Count	Times Cited, WoS Core	Times Cited, All Databases
Nussbaum, E. Michael; Dove, Ian J.; Slife, Nathan; Kardash, Carolanne M.; Turgut, Refika; Vallett, David	Using critical questions to evaluate written and oral arguments in an undergraduate general education seminar: a quasi-experimental study	Reading And Writing	Eng	Artic	57	35	39
Wieslander, Malin	Learning the (hidden) silence policy within the police	Studies In Continuing Education	Eng	Artic	42	21	30
Baker, Diane F.	When Moral Awareness Isn't Enough: Teaching Our Students to Recognize Social Influence	Journal Of Management Education	Eng	Artic	71	18	22
Moessner, Nicola; Kitcher, Philip	Knowledge, Democracy, and the Internet	Minerva	Eng	Artic	45	14	19
Mansbach, Abraham; Bachner, Yaacov	Self-Reported Likelihood of Whistleblowing by Social Work Students	Social Work Education	Eng	Artic	45	12	16
Henningsen, Mary; Valde, Kathleen; Denbow, Jessica	Academic Misconduct: A Goals-Plans-Action Approach to Peer Confrontation and Whistle-Blowing	Communication Education	Eng	Artic	49	11	17
McNamee, M	The guilt of whistling-blowing: Conflicts in action research and educational ethnography	Journal Of Philosophy Of Education	Eng	Artic	27	11	12
Comer, Debra R.; Vega, Gina	Unsavory Problems At Tasty's: A Role-Play About Whistle-Blowing	Journal Of Management Education	Eng	Artic	49	10	10
Johnson, Luke; Malik, Natasha; Gafson, Irene; Gostelow, Naomi; Kavanagh, Jayne; Griffin, Ann; Gishen, Faye	Improving patient safety by enhancing raising concerns at medical school	Bmc Medical Education	Eng	Artic	26	9	12
McManus, Lisa; Subramaniam, Nava; James, Wendy	A Comparative Study of the Effect of Web-Based Versus In-Class Textbook Ethics Instruction on Accounting Students' Propensity to Whistle-Blow	Journal Of Education For Business	Eng	Artic	51	9	11
Keller, Eileen Weisenbach; Hughes, Stephanie; Hertz, Giles	A model for assessment and mitigation of threats on the college campus	Journal Of Educational Administration	Eng	Artic	29	9	43
Mckenna, Brian	Exposing Environmental Health Deception as a Government Whistleblower: turning critical ethnography into public pedagogy	Policy Futures In Education	Eng	Artic	56	8	8
Barkoukis, Vassilis; Stanescu, Monica; Stoicescu, Marius; Tsorbatzoudis, Haralampos	Tackling Irregularities in Sport through Education on Whistleblowing	Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala	Eng	Artic	9	6	6
Ozdemir, Murat	Public High Schools Teachers' Opinions on Organizational Dissent (Sample of Ankara Province)	Egıtm Ve Bilim-Education And Science	Eng	Artic	40	6	22
DeCrosta, Lauren; Spear, Anne M.	Hegemonic masculinity and institutional betrayal: an oppressive silencing of the feminist ear in Burkina Faso secondary schools	Gender And Education	Eng	Artic	47	5	5
Wulfekuehler, Heidrun; Andrasen, Alexander	We don't need another hero!: Whistleblowing as an ethical organizational practice in higher education	Educational Philosophy And Theory	Eng	Artic	46	4	6
Talash, Khojasta; Corfield, Lorraine; Latcham, Natalie; Lavelle, Claire; Williams, Richard A.; Machin, Laura L.	Exploring UK foundation doctors' perceptions surrounding raising concerns in the workplace	Journal Of Vocational Education And Training	Eng	Artic	37	4	4

Grigore, Vasilica; Stanescu, Monica; Stoicescu, Marius	Promoting Ethics and Integrity in Sport: the Romanian Experience in Whistleblowing	Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala	Eng	Artic	15	4	4
Hodges, Laura E.; Tak, Hyo Jung; Curlin, Farr A.; Yoon, John D.	Whistle-blowing in Medical School: A National Survey on Peer Accountability and Professional Misconduct in Medical Students	Academic Psychiatry	Eng	Artic	12	4	6
Gokce, Asiye Toker	Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism, religiosity, and utilitarianism	Issues In Educational Research	Eng	Artic	59	4	6
Oyamada, Eiji	Anti-corruption measures the Japanese way: prevention matters	Asian Education And Development Studies	Eng	Artic	44	4	8
Chang, Seohee	Stigmatized female moral rebels in hospitality/tourism	Journal Of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education	Eng	Artic	41	3	4
Namazi, Mohammad; Ebrahimi, Fahime; Sarikhani, Mehdi	Effects of anticipatory socialization, professional commitment, and moral intensity on whistleblowing intentions by accounting students: a moderated mediation analysis	Journal Of Applied Research In Higher Education	Eng	Artic	71	3	3
Nite, Calvin; Melton, E. Nicole	Positively Prosocial: Conceptualizing Prosocial Behaviors as Institutional Work within Sport Organizations	Quest	Eng	Artic	93	3	3
Clark, Dina; Wang, Teng-Shih; Shapeero, Mike; Staley, A. Blair; Ermasova, Natalia; Usry, Mark	A Comparative Study Of The Whistleblowing Activities: Empirical Evidence From China, Taiwan, Russia, And The United States	Research On Professional Responsibility And Ethics In Accounting	Eng	Chapt er	65	3	4
Devine, Tom; Reaves, Alicia	Whistleblowing and Research Integrity: Making a Difference Through Scientific Freedom	Handbook Of Academic Integrity	Eng	Chapt er	42	3	3
Agalday, Bunyamin; Ozgan, Habib; Arslan, Mustafa Cuneit	The Perceptions of the Administrators Working in Primary and Secondary Schools Related to the Organizational Dissent	Pegem Egitim Ve Ogretim Dergisi	Eng	Artic	32	3	7
Aydin, Inayet; Demirkasimoglu, Nihan; Alkin, Senar	Academic Ethics in Turkish Universities: Perceptions of Academicians from Engineering, Medicine and Education Colleges	Eurasian Journal Of Educational Research	Eng	Artic	37	3	7
Ebaid, Ibrahim El-Sayed	The courage of whistleblowing of prospective accountants: evidence from Saudi Arabia	Journal Of Applied Research In Higher Education	Eng	Artic	82	2	3
Israel, Mark; Drenth, Pieter	Research Integrity: Perspectives from Australia and Netherlands	Handbook Of Academic Integrity	Eng	Chapt er	50	2	2
Ozdemir, Murat	The Relationship Of Organizational Corruption With Organizational Dissent And Whistleblowing In Turkish Schools	Cukurova University Faculty Of Education Journal	Eng	Artic	79	2	7
Kwarteng, Joseph Tufuor	Breaches Of Integrity In Teacher Administration In Ghana	International Journal For Educational Integrity	Eng	Artic	45	1	2
Sherratt, Sue	Workplace Ostracism In Academia	Australian Universities Review	Eng	Artic	67	1	1
Korucuoglu, Tezcan; Senturk, Ilknur	The Relationship Between Organizational Political Games And Organizational Dissent (In The Context Of Teacher Opinions In Primary And Secondary Schools)	Hacettepe Universitesi Egitim Fakultesi Dergisi-Hacettepe University Journal Of Education	Tur k	Artic	94	1	7
Hassouneh, Layla; Ali, Kamran; Glanville, Rebecca; Nazzal, Hani; Aljamani, Sanaa; Quadier, Nabilah; Matoug-Elwerfelli, Manal	Breaking The Silence: Confidence And Barriers In Raising Concerns Among Undergraduate Dental Students- A National Study	Bmc Medical Education	Eng	Artic	23	0	0
Del Rey Guanter, Salvador	About The Concept And Rights Of The Person Affected By Communications On Infringements In The Law 2/2023, Regulating The Protection Of The Informer	Foro-Revista De Ciencias Juridicas Y Sociales. Nuevaepoca	Sp	Artic	0	0	0

Fernandez Amos, Severiano	Subjective Scope Of Application Of Law 2/2023 On The Legal Protection Of Whistleblowers	Foro-Revista De Ciencias Juridicas Y Sociales. Nuevaepoca	Sp	Artic	25	0	0
Garcia-Panasco Morales, Guillermo	The New Law Of The Informant And Its Impact In The Criminal Field	Foro-Revista De Ciencias Juridicas Y Sociales. Nuevaepoca	Sp	Artic	45	0	0
Saez Hidalgo, Ignacio	La Autoridad Administrativa Independiente De Protección Del Informante De La Ley 2/2023: Aspectos Más Destacables De La «Autoridad Gallega» De Reciente Creación	Foro-Revista De Ciencias Juridicas Y Sociales. Nuevaepoca	Eng	Artic	4	0	0
Villagrasa, Oscar Capdeferro	The External Information Channel In Law 2/2023	Foro-Revista De Ciencias Juridicas Y Sociales. Nuevaepoca	Sp	Article	10	0	0
Bernardi, Richard A.; Bilinsky, Samantha A.; Chase, Callie H.; Giannini, Lisa D.; MacWhinnie, Samantha A.	Decreasing Cheating and Increasing Whistle-Blowing in the Classroom A Replication Study	Accounting Ethics Education: Making Ethics Real	Eng	Chapt er	64	0	0
Fuller, Lori R.; Shawver, Tara J.	Will Cognitive Style Impact Whistleblowing Intentions?	Research On Professional Responsibility And Ethics In Accounting	Eng	Chapt er	58	0	2
Oyamada, Eiji	Combating police corruption in Japan: new challenges ahead?	Asian Education And Development Studies	Eng	Artic	42	0	2
Hamblin, Sarah	The Form and Content of Human Rights Film: Teaching Larysa Kondracki's The Whistleblower	Radical Teacher	Eng	Artic	21	0	2
Reinertsen, Anne Beate	The Choice: Teaching difficult avoiding silencing or the multiplicities of our words and our subjectivities	Open Review Of Educational Research	Eng	Artic	35	0	0
Ozdemir, Murat	Opinions of High School Administrators on Teachers' Organizational Dissent Behaviors	Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri	Eng	Artic	55	0	5
Gebresellassi, Saron	A Perspective on Higher Education Through the Lens of a Student Activist	Learning Landscapes	Eng	Artic	3	0	0



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...