


Bilgi Uçurmanın Nedenleri: Nitel Bir Çalışma¹

Ali BALTACI² & Ali BALCI³

ÖZET

Bilgi uçurma son dönemlerde sıklıkla karşılaşılan bir kavramdır. Örgütlerde olumsuz davranış ve eylemler yaşanabilmektedir. Esasen bir iletişim süreci olan bilgi uçurma, etik bir davranıştır. Bilgi uçurma, örgütteki olumsuz bir durumun iç veya dış otoritelere iletilmesidir. Çalışanın bilgi uçurma nedenlerinin incelenmesi bu kavramın daha iyi anlaşılması için önemlidir. Bu araştırma bilgi uçurma nedenlerine odaklanmıştır. Ayrıca araştırmada bilgi uçurmama nedenleri de incelenmiştir. Nitel bir desende tasarlanan bu araştırma, fenomenolojik yaklaşımı esas almaktadır. Araştırmada açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme formu ile mülakatlar yapılmıştır. Araştırma yirmi öğretmen, 12 yönetici ve 7 müfettiş üzerinde yürütülmüştür. Veriler, içerik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Araştırma sonucunda, bireysel, örgütsel ve toplumsal bilgi uçurma nedenlerinin farklılaştığı bulunmuştur. Bireysel bilgi uçurma nedenleri arasında koruma ve çıkar sağlama düşünceleri önemli yer tutmaktadır. Örgütsel nedenler, iş ahlakı ve terfi beklentisi gibi durumları içermektedir. Toplumsal nedenler ise, toplumsal yarar, toplumsal adalet ve dini inanışlar gibi unsurları kapsamaktadır. Bilgi uçurmama nedenleri ise, misilleme ve kaygılardan oluşan bir çeşitliliğe sahiptir. Bu araştırma, alanyazında bilgi uçurma nedenlerine nitel bir yöntemle yaklaşan ilk araştırma olması bakımından önem taşımaktadır. Araştırma sonuçları alanyazında yeni boşlukları belirginleştirmiştir.

Anahtar Sözcükler: Bilgi Uçurma, Bilgi Uçurmama, Bilgi Uçurma Nedenleri

 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.22521/jesr.2017.71.2>

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Ali Balcı'nın danışmanlığında hazırlanan "Maarif Müfettişleri İle İlk ve Ortaokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Bilgi Uçurma Davranışına İlişkin Görüşleri" başlıklı doktora tezinin bir bölümüne dayalı olarak hazırlanmıştır.

² Dr. - Milli Eğitim Bakanlığı - alibaltaci@meb.gov.tr

³ Prof. Dr. - Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi - balci@ankara.edu.tr

GİRİŞ

Son dönemlerde sıkça duyulan bir kavram olan bilgi uçurma (whistleblowing), örgütsel davranış alanyazınında geliştirilmiş bir kavramdır. Bilgi uçurma çalışan ve örgüt arasında gerçekleşen bir tür bilgi iletim sürecidir. Bu süreçte çalışan sahip olduğu bilgiyi örgüt içine veya dışına aktarmaktadır. Bilgi uçurma örgütsel alanyazında son yirmi yıldır sıklıkla tartışılmaktadır. Bu tartışmalar çoğunlukla whistleblowing kavramının kendisine, sürecine ve sonuçlarına odaklanmaktadır. Bu çalışma alanyazında bilgi uçurmanın nedenlerine yönelen ilk nitel çalışma olması açısından önemlidir. İlerleyen bölümlerde bilgi uçurma kavramı ele alınmıştır.

Bilgi Uçurma Kavramı

Bilgi uçurma, örgüt çalışanının bilinçli bir eylemidir. Bu eylem, büyük ölçüde etik davranış ve risk barındırır. Bilgi uçurma, temelde bir örgüt çalışanının örgütte etik olmayan davranışlardan veya bir tür suçtan haberdar olduğu etik bir durumdur. Bu noktada örgüt çalışanı öncelikle olumsuz durumu farketmelidir. Ayrıca, çalışan için bu olumsuzluk ciddi bir rahatsızlık kaynağı olmalıdır. Bilgi uçurma, örgüte ait bilginin örgüt çalışanı tarafından farklı otoritelere bildirilmesidir (Cross, & Tiller, 1998). Söz konusu otoriteler örgüt içinde veya dışında olabilir (Delk, 2013; Becker, 2014).

Bilgi uçurma davranışının öznesi, bilgi uçuran (whistleblower), örgüt çalışanıdır. Bu bir kişi olabileceği gibi bir grup çalışan da olabilir (Near, & Miceli, 1985). Bilgi uçuran çok farklı motivasyonlarla bilgi uçurma davranışı yapsa da bu davranışın temel amacı 'koruma güdüsü'dür (Taylor, & Curtis, 2010). Bu koruma güdüsü, birey, örgüt ve topluma yönelik olabilir. Bu noktada kişinin belirli bir çıkar veya yarar sağlama amacıyla güdülenebileceği de öngörülebilir. Ancak genellikle olaydan kötü etkilenen mağdurlar bilgi uçurmaktadırlar (Ajzen, 1991). Bununla birlikte bilgi uçuran hala örgütte çalışan bir kişi olabileceği gibi eski bir çalışan da olabilir. Genellikle bilgi uçuranlar, bilgi uçurma süreci sonunda işlerini kaybettiklerinden çoğunlukla eski çalışanlardır (Poitras, 2014).

Bilgi uçurma içsel ve dışsal olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. İçsel bilgi uçurma (internal whistleblowing), örgüt içinde olan bilgilendirme; dışsal bilgi uçurma (external whistleblowing) ise, örgütün dışına bilgi taşınması olarak adlandırılır (Miceli, & Near, 1994). İçsel bilgi uçurma, çoğunlukla meslektaşlar veya üst kademe yöneticilerine yapılmaktadır. Medya, siyasi partiler, sendikalar, denetleyici kurumlar gibi örgüt dışı makamlar ise dışsal bilgi uçurma kanallarıdır (Bucholza, & Rosenthal, 1998). Örgüt içinde karşılaşılan olumsuz durumlar, hukuka veya geçerli etik değerlere aykırı durumlardır. Konusu suç oluşturan her tür eylem veya yaygın kabul görmüş değerlere aykırı durumlar, bilgi uçurma kapsamında incelenmektedir (Lenanne, 1993). Örgütün işleyişinden kaynaklanan her türlü usulsüz iş ve işlemler de bilgi uçurmaya konu olabilir. Ayrıca, örgütlerde karşılaşılan her türlü formel ve enformel etkileşim bilgi uçurma konusu olabilmektedir (Nasu, 2015).

Bilgi Uçurma Davranışının Nedenleri

Bilgi uçurma davranışına sebep olan çok sayıda etken olabilir. İnsanların birlikte yaşadığı hertür ortamda sorunlarla karşılaşmak muhtemeldir. Bu denli farklı türden sorunun olageldiği ortamlarda, çok farklı nedenlerle bilgi uçurulması söz konusudur. Alanyazındaki ilk dönem çalışmalarda, bilgi uçurma davranışının nedenleri, çıkar gözetme ve fayda sağlama

ekseninde ilerleyen tartışmalara konu oluştur (Ajzen, 1991; Banja, 1985; DeGeorge, 1990; Near, & Miceli, 1985). İlerleyen dönemlerde farklı türden araştırmalarla zenginleşen tartışmalarda bilgi uçurma psikolojik, sosyolojik ve felsefi temelleri olan nedenlere bağlanmıştır (Alford, 2001; Castagnera, 2003; Hersh, 2002; Hunt, 1998). Son dönem tartışmalarda bilgi uçurma nedenleri, bireysel, örgütsel ve toplumsal değerler bağlamında incelenmektedir (Kaptein, 2011; Lee, 2011; Modesitt, 2013; Moore, 2012). Bu çalışmada son dönem tartışmaların bir özeti sunulacak olup ilerleyen bölümde bilgi uçurma nedenleri: bireysel, örgütsel ve toplumsal değerler kapsamında incelenecektir.

Bireysel nedenler

Örgütte bilgi uçurulmasının temel nedeninin, koruma ve korunma güdüsü olduğu bilinmektedir (Elliston, 1982). Bilgi uçurma davranışı, kişinin kendisini ve diğerlerini koruma amacıyla yapılmaktadır. Bireysel nedenler çoğu durumda psikolojik gereksinimler olarak belirlenmiştir (Moore, 2012). Bunun yanında, saygınlık, cesaret, özgüven, özdenetim gibi farklı türden bireysel kazanımları elde etmek için de bilgi uçurma yapılabilmektedir (Greenberg, 2012). Ayrıca çalışanlar, kendi karakterlerinin bir parçası haline gelen çeşitli tutum ve davranışları yansıtmaya veya diğer insanları kontrol altına alma amacıyla da bilgi uçurabilmektedir (Jubb, 1999; Kaptein, 2011).

Örgütsel nedenler

Çalışanlar, örgüt içinde çok farklı durumları bildirebilmektedir. Çalışanın böylesi bir davranışı sergilemedeki temel güdüsünün, çıkar sağlama isteği olabileceği bildirilmektedir (Vinten, 1999). Bireysel çıkarlar maddi ve manevi kaynaklı olabilir. Örneğin terfi veya ödül beklentisi ile bilgi uçuran bir çalışan maddi bir kazanım gütmektedir. Örgüt içi çıkar çatışmaları sıklıkla bilgi uçurmanın temel nedeni olarak gösterilmektedir (Nasu, 2015). Örgütün yararına olabilecek durumların bildirilmesi ile çalışan örgüt içi konumunu güçlendirebilir. Bunun yanında örgüt çalışanlarının sosyal desteğini kazanabilir (Kaptein, 2011). Ayrıca, örgütün zarar görmesini isteme amacıyla da bilgi uçurulabilmektedir. Örgüt içinde yaşanan aykırılıkların bildirilmesi ile örgütte belirli durumların düzeleceğine olan inanç da bilgi uçurma davranışının nedenleri arasındadır (Tran, 2011). Bir çalışanın karşılaştığı ayrımcı tutumu medyaya bildirerek örgütü cezalandırmak istemesi buna örnek olarak gösterilebilir. Çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği ve çatışma durumları da bilgi uçurma davranışının örgütsel nedenleri arasında değerlendirilmektedir (Dorasamy, 2012).

Toplumsal nedenler

Bilgi uçuranlar çoğunlukla yüksek etik farkındalığa sahiptirler ve toplumun çıkarlarını ön planda tutmaktadırlar. Bilgi uçurma davranışı, toplumun refahını koruma amacıyla yapılabilmektedir. Örgüt içinde yaşanan ve toplum genelini ilgilendiren bir durum çoğu kez bildirilmektedir (Bjørkelo, 2013). Toplum yararına olan bilgi uçurma davranışı çoğu kez vatanseverlik, fedakârlık, cömertlik ve adanmışlık gibi üst davranım örüntüleriyle yapılmaktadır. Örneğin Edward Snowden bilgi uçurma davranışını vatanseverlik güdüsüyle yaptığını bildirmiştir (Poitras, 2014).

Örgütler yaşamını devam ettirmek için saydam ve hesapverebilir bir yapıya sahip olmalıdırlar. Örgüt içinde çalışanların yanlış davranışlar içinde olmasını önlemek önemlidir (Kaptein, 2011). Örgütlerin etik değerleri içselleştirmesi, bilgi uçurma davranışının görülme sıklığını azaltacaktır (Jubb, 1999). Bununla birlikte örgütlerin yaşadıkları bilgi uçurma deneyimlerinin görünür kılınması da sağlanmalıdır. Her türden örgüt içinde yaşanabilecek

bilgi uçurma davranışının araştırılması gereklidir. Alanyazındaki birçok çalışma genellikle bilgi uçurma davranışının varlığını saptama ve bilgi uçuranların karşılaştıkları zorlukları belirleme amacıyla yapılmıştır (Bjørkelo, 2013; Lee, 2011; Modesitt, 2013; Moore, 2012; Poitras, 2014; Tran, 2011). Bilgi uçurmanın nedenlerine odaklanan bir araştırmanın henüz yapılmamış olması alanyazındaki önemli bir boşluktur. Bu çalışma bilgi uçurma davranışının nedenlerine odaklanan ilk nitel desenli çalışmadır.

Alanyazında bilgi uçurma nedenlerine ilişkin yapılan çalışmalar sınırlıdır. Celep ve Konaklı (2012), eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin bilgi uçurma davranışlarına ilişkin görüşleri incelemiştir. Araştırmada, öğretmenlerin okulun amaçları ve çalışma arkadaşlarının yararını gözettileri, kadın öğretmenlerin içsel ve dışsal bilgi uçurma eğilimlerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, öğretmenlerin bilgi uçurmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet, okul türü ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Akıllı, Çam, Kılınc ve Kızılboğa (2013) çalışanların, ikinci bir işte çalışma durumunu görmezden geldiğini, sosyal dışlanma ve misilleme korkusu sebebiyle bilgi uçurmaktan çekinildiğini belirlemiştir. Altun, Sayer ve Barutçu (2013) çıkar çatışması, hediye alma yasağına uyulmaması, kamu kaynaklarının kullanımında yaşanan keyfilikler ve diğer yolsuzlukların çalışanlar tarafından yeterince bildirilmediğini belirlemiştir. Ayrıca çalışmalarında, kamu yönetiminde etik bir yapılanmanın önemini vurgulamışlardır.

Alanyazındaki çalışmaların genel özelliği bilgi uçurma kavramını çoğunlukla nicel araştırma metodları ile incelemeleridir. Bu araştırmalar, kavramın nedenlerine değil varlığına odaklanmışlar ve farklı kavramlarla olası modelleri üzerinde çalışmışlardır. Oysa bu çalışma alanyazındaki boşluğu kapatmak ve daha önce değinilmemiş olan bilgi uçurma nedenlerini incelemek amacıyla yürütülmüştür. Çalışmanın amacı, okullarda gerçekleşen bilgi uçurma davranışlarının nedenlerinin keşfedilmesidir. Bu araştırmada katılımcıların, "bilgi uçurma nedenlerine ilişkin görüşlerinin ne olduğu?" ve "bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin görüşlerinin ne olduğu?" sorularına cevap aranmıştır.

YÖNTEM

Bu araştırmada, fenomenolojik nitel araştırma yöntemi ile desenlenmiştir. Nitel araştırma ile üzerinde çalışılan konunun detaylarına görmek ve ayrıntıları belirlemek mümkün olabilmektedir (Balci, 2015).

Katılımcılar

Araştırma, eğitim çalışanlarını (maarif müfettişleri, okul yöneticileri ve öğretmenler) kapsamaktadır. Araştırmanın çalışma grubu, Ankara ilinde görev yapan 20 öğretmen, 12 okul yöneticisi ve 7 maarif müfettişi oluşturmaktadır. Çalışma grubuyla yarı-yapılandırılmış görüşme formuna bağlı kalınarak detaylı görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Katılımcıların konuyla ilgili düşüncelerini saptayabilmek için açık uçlu ve yarı-yapılandırılmış bir görüşme formu tasarlanmıştır. Görüşme formu, kapsam geçerliliğinin sağlanması amacıyla üç eğitim bilimleri uzmanı, iki ölçme ve değerlendirme uzmanı ile bir sosyolog ve bir psikoloğun değerlendirmelerine sunulmuştur. Uzman görüşleri dikkate alınarak yeniden düzenlenen form, araştırma grubunda olmayan bir öğretmen, bir maarif müfettişi ve bir okul yöneticisine uygulanmış ve yapı geçerliliği sınanmıştır. Ön çalışma sonrası hazır hale getirilen görüşme formunda katılımcılara iki soru yöneltilmiştir: 1)

Çalıştığınız örgütte yaşadığınız olumsuzlukları bildirme nedeniniz nedir? 2) Karşılaştığınız olumsuzlukları bildirmiyorsanız, bunun nedeni ne olabilir? Katılımcı görüşleri ses kayıt cihazı ve gerektiği durumlarda not alınarak kayıt altına alınmıştır.

Verilerin Analizi

Görüşmeler sonunda elde edilen veriler, içerik analizi yöntemlerinden Miles-Huberman (1994) modeli temel alınarak çözümlenmiştir. Bu model, araştırma verilerini kategorize etme, kodlama, özetleme ve anlam çıkarma gibi aşamalardan oluşan bir modeldir. Görüşmelerden elde edilen veriler öncelikle yazılı hale getirilmiştir. Metinleştirilen veriler tasnif edilmiş ve bir ön kodlama yapılmıştır. Daha sonra bu ilk kodlamadan ilk kategoriler oluşturulmuştur. Kategoriler, temaları oluşturacak şekilde tekrar düzenlenmiştir. Bu şekilde yürütülen süreç üç farklı araştırmacı tarafından farklı şekillerde kodlanarak geçerlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada uygulayıcılar arası tutarlık % 82 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde analiz sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Bilgi uçurma nedenlerine ilişkin bulgular; bireysel, örgütsel ve toplumsal temalar olmak üzere üç grupta incelenmiştir.

Bireysel Temaya İlişkin Bulgular

Bilgi uçurmanın bireysel nedenlerine ilişkin bulguları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Bireysel temaya ilişkin bulgular

Tema	Kategori / Alt kategori	n					Toplam
		Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi		Öğretmen		
			Kamu	Öze l	Kamu	Öze l	
Bireysel	Kendini Koruma	5	4	3	5	5	22
	İş Arkadaşlarını Koruma	3	3	3	4	4	17
	Kişisel Çıkar Sağlama Düşüncesi	4	2	1	3	2	10
	Saygınlık İsteği	1	2	1	2	2	8

Tablo 1 incelendiğinde bilgi uçurmanın bireysel nedenlerine ilişkin dört kategori belirlenmiştir. Bunlar arasında üç kategori, “kendini koruma (n=22), iş arkadaşlarını koruma (n=17) ve kişisel çıkar sağlama düşüncesi (n=10)” olarak belirlenebilir.

Bilgi uçurmanın bireysel nedenlerine ilişkin çeşitli görüşler aşağıdadır:

... Hayatım boyunca çıkarlarım için yaşadım. Bildirimde bulunmamın temel nedeni çıkarlarımın uygun olması isteğidir. Çıkarlarımın uygun davranmak toplum içinde saygınlık kazanmamı sağlıyor... (Kamu Okul Yöneticisi, Erkek, 41).

... Öncelikle kendimi korumak için bildirdim. Hatta iş arkadaşlarımı koruma isteğim de söz konusuydu..(Özel Okul Öğretmeni, Kadın, 47).

... Sosyal açıdan yalnızlık çekiyordum. Kurumdaki olumsuz olaylara tanık oldum ve bunları bildirdim. Bildirme nedenim sadece kurum içinde saygınlığımı arttırma isteğiydi... (Kamu Okulu Öğretmeni, Erkek, 46).

Elde edilen bulguların alanyazındaki ilgili araştırma bulgularını desteklediği ifade edilebilir. Jackson vd. (2010) çalışanın kendini koruma güdüsünün bilgi uçurma davranışına neden olabileceğini bildirmişlerdir. Benzer şekilde, Modesitt (2013) koruma güdüsünün önemine değinmiş ve kişinin kendini ve iş arkadaşlarını koruma gibi bir dürtüyle hareket edebileceğini belirtmiştir. Kaptein (2011) bilgi uçurma davranışının temel nedenini, kişinin içten gelen dürtüleri (vicdan, erdem, özsaygı, özdenetim vb.) olarak açıklamaktadır. Ohnishi, Hayama, Asai ve Kosugi (2008) bilgi uçuranların saygınlıklarını arttırma isteğinin onlardaki temel neden örüntüsü olduğunu belirlemişlerdir.

Örgütsel Temaya İlişkin Bulgular

Bilgi uçurmanın örgütsel nedenlerine ilişkin bulgular Tablo 2’de özet olarak gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel temaya ilişkin bulgular

Tema	Kategori	n					Toplam
		Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi		Öğretmen		
			Kamu	Özel	Kamu	Özel	
Örgütsel	İş Ahlakına Uygun Hareket Etme İsteği	6	4	3	9	5	27
	Terfi ve Ödül Beklentisi	4	5	4	7	4	24
	Örgütü Koruma İsteği	4	3	2	4	3	16
	Örgütsel Değişim İnancı	2	2	1	1	2	8

Tablo 2 incelendiğinde, bilgi uçurmanın örgütsel nedenleri dört kategoride incelenmiştir. Çalışanların, “iş ahlakına uygun hareket etme isteği (n=27), terfi ve ödül beklentisi (n=24) ve örgütü koruma isteği (n=16)” ile bilgi uçurdıkları belirlenmiştir.

Bilgi uçurmanın örgütsel nedenlerine ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıdadır:

... Hem iş ahlakımı yüceltmek istiyorum ve hem de okulu korumak istiyorum. Okulum zarar görmesin. Bazen okul içinde bir kariyerim olabilir mi diye de düşündüm. Ödül bekledim açıkçası, bilgi uçurduğumda... (Kamu Okul Yöneticisi, Erkek, 42).

... İş ahlakıma uygun davranmak istedim. Terfi veya ödül beklentim olmadı hiç. Ancak şu da var ki örgütte bir şeylerin değişebileceğine inancım da oldu ve bu amaçla bildirdim diyebilirim... (Maarif Müfettişi, Erkek, 51).

Bulguların alanyazınla benzerlik gösterdiği belirlenebilir. Örneğin, Delk (2013), bilgi uçurmanın, işin bir parçası olduğu inancıyla gerçekleştirildiğini belirtmiştir. Celep ve Konaklı (2012), öğretmenlerin örgütü koruma amacıyla bilgi uçurduklarını belirlemişlerdir. Ayrıca araştırmada, öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerinin cinsiyet ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Outtersen (2012), çalışanların ödül beklentisinin önemli bir örgütsel bilgi uçurma nedeni olduğunu belirtmiştir. Shawver (2008), Örgütsel değişimi sağlamak amacıyla da bilgi uçurulabileceğini bildirmiştir. Vandekerckhove (2006), örgütsel

bilgi uçurma nedeninin temel deseninin iş ahlakı kapsamında incelenmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Brinsfield, Edwards ve Greenberg (2009) örgütsel değişim inancının bilgi uçurma davranışının altında yatan önemli bir örgütsel neden olduğunu savunmuşlardır. Lachman (2008) örgüt çalışanlarının ödül ve ceza beklentilerine vurgu yapmıştır. Lachman'a göre (2008) bilgi uçurmanın örgütsel nedenleri kişinin ödül alma ve cezadan kaçınma isteğidir. Sonuç olarak araştırmanın bulgularının alanyazınla benzerlikler gösterdiği söylenebilir. Örgütsel bilgi uçurma nedenlerinin: iş Ahlakı, ödül beklentisi, koruma ve değişim gibi unsurlara bağlı olduğu belirlenmiştir.

Toplumsal Temaya İlişkin Bulgular

Bilgi uçurmanın toplumsal nedenlerine bulgular, Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Toplumsal Temaya İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	n					Toplam
		Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi		Öğretmen		
			Kamu	Özel	Kamu	Özel	
Toplumsal	Toplumsal Adaletin Sağlanması	6	5	2	8	4	25
	Toplumun Yararı	5	4	3	6	3	21
	Dini İnançlar	4	4	2	4	3	17
	Toplumsal Düzenin Korunması	4	3	1	2	1	11

Tablo 3'te yer alan bulgulara göre, toplumsal adaletin sağlanması (n=25) en önemli toplumsal bilgi uçurma nedenidir. Buna ek olarak "toplum yararı (n=21), dini inançlar (n=17) ve toplumsal düzenin korunması (n=11)" toplumsal bilgi uçurma nedenleri olarak belirlenebilir. Bilgi uçurmanın toplumsal nedenlerine ilişkin seçilen bazı katılımcı görüşleri aşağıda incelenebilir.

...Adalet, belki de en önemli şeydir. Çalıştığım kurumlarda hep adil olmak istedim. İnsanların da bana adil davranmasını istedim. Bilgi uçurdum çünkü adalet sağlanmalıydı, hak yerini bulmalıydı... (Kamu Okul Yöneticisi, Erkek, 42).

...Toplumun yararı benim her zaman ön planda tuttuğum şeydir. Bilgi uçurma sebepim esasen toplumun yanında olma isteğimdi. Ülkem için doğru olanı yaptığıma olan inancımıdır... (Maarif Müfettişi, Erkek, 57).

...Dini inançlarım herşeyden daha önemlidir. Din bir toplumun en önemli parçasıdır... Bilgi uçurma sebepim temelde dini inanışlarıma uygun hareket ettiğimi düşünmemdir... (Kamu Okul Öğretmeni, Erkek, 53).

...Bilgi uçuramda toplumun değerlerini koruma isteğim vardı. Toplumsal düzenin korunması herşeyden daha önemlidir... (Özel Okul Öğretmeni, Kadın, 43).

Araştırma bulgularının alanyazınla benzer bulgulara ulaştığı söylenebilir. Onishi, Hayama, Asai ve Kosugi (2008) bilgi uçurmanın toplumun düzenini koruma niyetiyle yapılabileceğini bildirmiştir. Schmidt (2005) toplumsal barış ve adaletin sağlanmasının önemli olduğunu vurgulamış ve bilgi uçurmanın adaleti sağlama ile yakından ilişkili olduğunu belirlemiştir. Wilkes, Peters, Weaver ve Jackson (2011) dini inanışların bilgi uçurmanın

nedenleri arasında önemli olduğunu bildirmişlerdir. Björkelo (2013) çalışanların toplumun yararını gözeterek bilgi uçurma davranışı sergileyebileceklerini bildirmiştir. Tran (2011) dışsal bilgi uçurmanın temel nedeninin toplumun yararına olan şeyleri yapma isteği olduğunu bildirmiştir.

Bilgi Uçurmama Nedenlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin görüşleri Tablo 4'te yer almıştır.

Tablo 4. Bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin bulgular

Kategori / Alt kategori	n					Toplam
	Maarif Müfettişi	Okul Yöneticisi		Öğretmen		
		Kamu	Özel	Kamu	Özel	
Bildirsem de sonuç alamam düşüncesi	-	6	2	11	6	25
İş ve Özel Hayatın Bozulabileceği Endişesi	2	7	4	6	5	24
Misilleme Davranışıyla Karşılaşma Endişesi	1	6	2	9	2	20
Cezalandırılma Endişesi	1	6	2	6	2	17
İşin Kaybedilebileceği İnancı	1	3	5	2	5	16
İş arkadaşını Koruma ve Kollama İsteği	2	4	2	5	2	15

Bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin görüşlerden "bildirsem de sonuç alamam düşüncesi (n=25), iş ve özel hayatın bozulabileceği endişesi (n=24) ve misilleme davranışıyla karşılaşma endişesinin (n=20)" öne çıktığı belirlenmiştir. Bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin görüşlerden bazıları aşağıda verilmiştir.

...İş ve özel hayatımın bozulabileceği endişesiyle bildirimde bulunmadım. Dahası, misilleme davranışıyla karşılaşabilirdim ve işimden olabilirdim... (Özel Okul Yöneticisi, Erkek, 42).

... Ceza almaktan endişe duyduğum oldu. Bunun için bildirmedğim şeyler çok oldu... (Kamu Okul Öğretmeni, Erkek, 35).

... Bildirdiğimde sonuç alamayacağımı düşündüm, bu yüzden bildirmedim... (Kamu Okul Yöneticisi, Erkek, 53).

Araştırmanın bilgi uçurmama nedenlerine ilişkin bulguları, alanyazındaki ilgili araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Greenberg (2012) bildirsem de sonuç alamam inancıyla bilgi uçurulmadığını belirlemiştir. Moberly (2006) iş hayatında karşılaşılacak olumsuzlukların (misilleme, iş kaybı vs.) bilgi uçurma davranışının görülme sıklığını azalttığını bildirmiştir. Hunt (1998) çalışanın cezalandırılma endişesiyle bilgi uçurmaktan vazgeçebileceğini bildirmiştir. Alford (2001) bilgi uçurmama durumunun en önemli nedeninin işin kaybedilmesi endişesi olduğunu ifade etmektedir. Hersh (2002) iş arkadaşlarını koruma amacıyla bilgi uçurmaktan vazgeçen çalışanlar olabileceğini bildirmektedir. Castagnera (2003) çalışanların bilgi uçurmama nedenlerinin çoğunlukla korku ve endişe kaynaklı tutumlar olduğuna dikkat çekmektedir. Castagnera'ya göre (2003) çalışanlar iş ve

özel hayatındaki dengenin bozulabileceği ve işlerini kaybedebilecekleri inancıyla bildirimde bulunmamaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma alanyazında eksikliği hissedilen bilgi uçurma ve bilgi uçurmama davranışının nedenlerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda bilgi uçurma davranışının nedenleri bireysel, örgütsel ve toplumsal düzlemde incelenmiştir. Araştırma verileri okullardan elde edilse de, alanyazın için yeni ve önemli sonuçlar belirlenmiştir. İlerleyen bölümde araştırma sonuçları tartışılacaktır.

Araştırma bulgularına göre bireysel bilgi uçurma nedenleri arasında yer alan kendini koruma ve iş arkadaşlarını koruma tutumunun önemli olduğu belirlenebilir. Bu durumda çalışan, bilgi uçurmayı kendini veya başka bir iş arkadaşını koruma güdüsüyle gerçekleştirmektedir. Koruma güdüsü, çalışanın etik davranışa yaklaşmasına sebep olmaktadır. Araştırmayla elde edilen bu sonuç alanyazında Jubb (1999) ve Near ve Miceli'nin (1985) çalışmalarına benzerdir. Ancak, Welch (2013) bilgi uçuranların oldukça cesur kararlar alabilen kişiler olduğunu ve çoğunlukla kendi güvenliklerini düşünmediklerini bildirmektedir. Yine, Lindblom (2007) çalışanın kendisini koruma amacıyla bilgi uçurmasından ziyade bunun tersi yönde davranacağını bildirmiştir. Bunun yanında kişinin, iş yerinde sosyal bir etkileşim ve bağlanma durumunu da içeren iş arkadaşlığına karşı korumacı tutum sergilemesi önemlidir. İş yerlerinde çalışanların çıkarları çatışmadıkça iş arkadaşlarını koruyucu şekilde davrandığı belirlenmiştir (Castagnera, 2003; Kaptein, 2011). Araştırmanın önemli bir sonucu olarak çalışma alanlarında iş arkadaşlığının önemli bir yerinin olduğu söylenebilir. Kendini düşünmenin yanında iş arkadaşının çıkarlarını da düşünen bir çalışanın iyi bir takım dayanışması gösterdiği belirlenebilir. İş arkadaşlarını koruma amacıyla bilgi uçurma, alanyazındaki çok sayıda çalışma ile benzerlik göstermektedir (Arastaman, 2013; Buchholza, & Rosenthal, 1998; Fidan, & Öztürk, 2015; Tsahuridu, & Vandekerckhove, 2008).

Araştırma bulgularından hareketle kişisel çıkar sağlama önemli bir bireysel bilgi uçurma nedenidir. Buna göre çalışanlar, kişisel çıkarlarını gözeterek bilgi uçurmaktadırlar. Bilgi uçurmanın böylesi bir nedenle yapılması etik bir tezatlık oluştursa da bu sonuç örgütlerin iklimini anlamak için önemli veri sunmaktadır. Kişisel çıkar sağlama düşüncesi, çalışanın maddi veya manevi çıkarlarını kapsamaktadır (Becker, 2014; Delk, 2013). Çalışanlar ödül almak veya terfi almak gibi somut bir getiri sağlamak amacıyla bilgi uçurmaktadırlar (DeGeorge, 1990). Çalışanın böylesi bir amaçla bilgi uçurması alanyazındaki pek çok araştırmayla benzerlik göstermektedir (Armstrong, 2005; Arnold, & Ponemon, 1991; Dorasamy, 2012; Mesmer-Magnus, & Viswesvaran, 2005; Miceli, 2004). Bunun yanında bireysel bilgi uçurma nedenleri arasında yer alan saygınlığı artırma isteğinin bu çalışma kapsamında belirginleşmesi önemlidir. Bu bulgu, çalışanların örgütlerde saygınlık kazanma adına etik davranışlar sergileyebileceğini göstermektedir. Bireysel saygınlığın artırılması, çalışanın örgüt içindeki sosyal konumunu artırma isteğinin bir göstergesidir (Alford, 2001). Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuç alanyazındaki pek çok sonucu desteklemektedir (Fidan, & Balcı, 2016; Hunt, 1998; Lewis, D'Angelo, & Clarke, 2015; Moore, 2012; Tran, 2011).

Araştırma bulgularından hareketle örgütsel bilgi uçurma nedenlerinden iş ahlakına uygun hareket etme isteğinin öne çıktığı görülmektedir. Çalışanların etik ve ahlaki değerleri onların yaşama ve çalışma biçimlerini etkilemektedir (Moberly, 2006). İşini ahlaki bir çerçevede yürütmek isteyen çalışanın, iş yerinde karşılaştığı bir olumsuzluğu kendi değerleri

kapsamında değerlendirir. Bu değerlerle çatışması durumunda bilgi uçurma ortaya çıkar ki bu araştırmanın bir sonucu olarak belirlenebilir. Ayrıca bu araştırmayla örgütsel bilgi uçurma nedenleri arasında yer alan terfi ve ödül beklentisinin önemli olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışanların temelde terfi alma ve kariyerlerinde ilerleme sağlama niyetiyle bilgi uçurdukları sonucuna varılabilir. Bu sonuç, bilgi uçurmanın, faydacı bir etik sistemi barındırdığının göstergesidir. Alanyazında farklı araştırmalarda bu araştırma ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Armstrong, 2005; Baltacı, & Balcı, 2017; Buchholza, & Rosenthal, 1998; Miceli, 2004). Bunun yanında bilgi uçurma davranışının bir sonucu olarak ödül beklemek de dikkat çekicidir. Bir davranışı gerçekleştirmenin sonunda bir kazanç veya ödül beklentisi içinde olmak edimsel koşullanma davranışı olarak belirlenebilir. Bu durumda bilgi uçurma, salt bir etik biliş değil, fakat aynı zamanda bir koşullanma davranışıdır.

Bilgi uçurmanın örgütsel nedenleri arasında yer alan çalışanın örgütü koruma isteği önem arz etmektedir. Çalışanlar, sosyal varlıklar olmaları gereği bireysel ve örgütsel bağlanım dinamiklerini sergileyebilmektedirler. Çalışanların örgütlerini içselleştirmesi sıklıkla görülmektedir. Ayrıca çalışanlar örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık, özdeşleşme ve vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedirler. Çalışanların böylesi bir sahiplenme tutumu beraberinde koruma güdüsünü getirmektedir. Çalışanlar, örgütlerini koruyarak onun varlığını sürdürmesine katkı sağladıklarını düşünürler. Bunun yanında örgütün yaşamını sürdürmesi, çalışanın örgüt içindeki konumunu sağlamlaştıracak ve istihdamını devamlı kılacaktır. Araştırma sonuçlarının alanyazında lehte karşılık bulunduğu belirlenebilir. Alanyazında gerçekleştirilen pek çok çalışmada, çalışanların kendilerini korumanın yanında örgütlerini koruma güdüsüyle hareket ettikleri ve bu nedenle bilgi uçurdukları belirlenmiştir (Celep, & Konaklı, 2012; Delk, 2013; Lewis vd., 2015; Poitras, 2014; Tran, 2011).

Araştırmada belirginleşen bir diğer örgütsel bilgi uçurma nedeni de örgütün değişimine olan inançtır. Bu bulgu, çalışanların örgüt içinde belirli sorunları fark ettiğini göstermektedir. Çalışanlar örgüt içinde düzgün çalışmayan mekanizmaların düzenlenmesi ve örgütün belli bölümlerinde değişikliğe gidilmesi inancıyla bilgi uçurmaktadırlar (DeGeorge, 1990). Bilgi uçurmanın böylesi bir nedenle yapıyor olması, bilgi uçurmanın aslında örgütün çıkarlarını gözettiğinin önemli bir göstergesidir. Ayrıca örgütsel değişim ihtiyacı gözetilen bir çalışan, örgütün etkililiğini arttırabilecek bir değişime vurgu yapmaktadır. Araştırmanın önemli bir sonucu olan bu bulgu, bilgi uçurma davranışının görüldüğü örgütlerde ayrıca bir örgütsel değişim ihtiyacının olduğunu da görünür kılmaktadır. Bu sonuç alanyazındaki çeşitli çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci, & Acar, 2012; Hunt, 1998; Lewis vd., 2015; Moore, 2012; Tran, 2011). Ancak, Poitras (2014) ve Lindbloom (2007) bilgi uçurmanın örgütsel değişimden ziyade örgütün mevcut statükosunun devamının sağlanması nedeniyle gerçekleştirilebileceğini bildirmektedirler.

Toplumsal adaletin sağlanması, bilgi uçurmanın toplumsal nedenleri arasında yer almaktadır. Örgüt içinde yaşanabilecek çoğu olumsuzluk, doğrudan veya dolaylı olarak toplumu ilgilendirebilmektedir. Örgütte yaşanan bir olumsuzluğun, toplumdaki adalet mekanizmasına katkı sağlamak amacıyla bildirilmesi ilgi çekici bir bulgudur. Bilgi uçurmanın konusu olan ve örgüt içinde yaşanan olumsuz durum, öncelikle örgütün karar süreçlerinde adil bir yaklaşım izlemesini gerektirir. Bilgi uçuran, çoğunlukla hakkın yerini bulması amacıyla bilgi uçurmaktadır. Hakkın ve adil olanın sağlanması ile örgüt daha saydam bir yönetime kavuşacaktır. Bu durum alan yazındaki pek çok araştırmayla benzer bir sonuçtur (Castagnera, 2003; Mesmer-Magnus, & Viswesvaran, 2005). Bilgi uçurmanın, hak ve adalet gibi

üst bilişsel etik kodlarla hareket etmesi önemlidir. Araştırmanın bu sonucu, bilgi uçurmanın etik bir davranış olduğuna vurgu yapmaktadır. Bilgi uçuran, toplumda adaletin sağlanması gibi önemli bir davranış motifine sahiptir.

Toplumun yararı için bilgi uçurmak, toplumsal açıdan önemlidir. Bireyin veya örgütün yararından farklı olarak toplumun yararı, oldukça geniş etkilere sahip bir kavramdır. Bilgi uçuran, örgütte şahit olduğu durumu bildirerek toplumun yüksek refahına katkı sağlamaktadır. Edward Snowden örneğinde olduğu gibi, çalıştığı örgütün etik dışı girişimlerini ifşa eden bir çalışanın toplumun yararına hareket ettiği belirlenebilir. Çalışan salt toplum yararına olan bir davranış tarzıyla bilgi uçurabilir ki bu durum oldukça yüksek bir ahlaki düzeye vurgu yapar. Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramının (1976) son evresi olan evrensel ahlak ilkeleri eğilimine göre, kişi toplumun refahına vurgu yapan davranışları sergilemelidir. Araştırmadan elde edilen böylesi önemli bir bulgu, bilgi uçurmanın aslında yüksek düzeyde bir ahlaki bütünlüğe sahip olduğunu belirlemektedir. Alanyazında çok sayıda araştırma, bu araştırmayı desteklemektedir (Brinsfield, Edward, & Greenberg, 2009; Cross, & Tiller, 1998; DeGeorge, 1990; Jubb, 1999; Near, & Miceli, 1985; Outtersson, 2012).

Kişinin sahip olduğu değerler ve inançlar bütünü olarak tanımlanabilen din kavramı, bilgi uçurmanın toplumsal nedenleri arasında yer almaktadır. Kişiler toplumsal hayatta dini inançlarına uygun bir yaşam sürebilirler. Böylesi bir seçim, dinin beraberinde getirdiği çeşitli ilkelere uymayı da gerektirmektedir. Din, bir yaşam biçimi olması sebebiyle kişinin iş yaşamını önemli ölçüde belirlemektedir. Bilgi uçurma davranışı dini bir ilkenin gereği olarak yapılabilir. Dinlerin yaşam ve çalışma alanlarını ahlaki ilkelere göre belirlemesine vurgu yapan bir çalışan, salt dini inançları gereği bildirimde bulunabilir. Araştırmadan çıkarılabilecek böylesi bir sonuç alanyazında desteklenmektedir (Ajzen, 1991; Becker, 2014; Delk, 2013). Bununla birlikte dini inanışların 'kusurları gizleme' ve 'insanların açıklarını aramama' gibi ilkeleri de bulunmaktadır. Böylesi bir ilkeler bütününe atif yapacak şekilde davranan bilgi uçuran, olumsuzluğu bildirmeyebilir. Alanyazında dini inanışların, bilgi uçurma davranışına engel olabileceğine yönelik araştırmalar da bulunmaktadır (Lindblom, 2007; Wilkes vd., 2011).

Araştırma kapsamında bilgi uçurmama nedenleri de araştırılmıştır. Bilgi uçurmama davranışının en kayda değer nedeni 'bildirsem de sonuç alamam düşüncesi'dir. Bu bulgu, çalışanın örgütsel ve toplumsal şikâyet mekanizmalarına güvensizliğini yansıtmaktadır. Örgütte belirli bir olumsuzlukla karşılaşan çalışan, bu durumu bildirmek yerine sessiz kalmayı tercih etmektedir. Örgütsel sessizlik olarak da adlandırılabilir olan bu durum, örgütlerde yaşanan önemli bir durumu yansıtmaktadır (Armstrong, 2005; Miceli, 2004). Bu sonuç, örgütün saydam bir yönetim yapısına sahip olmadığına vurgu yapar. Ayrıca bu sonuç, örgüt içinde etkili iletişim mekanizmalarının eksiliğine vurgu yapmaktadır. Alanyazında bazı araştırmalarda, bilgi uçurmama nedenleri arasında 'bildirsem de sonuç alamam' düşüncesi yer almaktadır (Bjørkelo, 2013; Kaptein, 2011). Ayrıca çalışanlar iş ve özel hayatın bozulabileceği endişesiyle bilgi uçurmaktan kaçınılmaktadırlar. Bunun yanında bilgi uçurana karşı misilleme davranışı olabilmektedir. Misilleme davranışından çekinen çalışan, bilgi uçurmaktan kaçınmaktadır. Bilgi uçurmamamın diğer nedenleri arasında ceza alma endişesi, işin kaybetme endişesi de yer almaktadır. Bu sonuçlar, alanyazındaki pek çok araştırma ile desteklenmektedir (Alford, 2001; Armstrong, 2005; Castagnera, 2003; DeGeorge, 1990; Hersh, 2002; Miceli, 2004).

Bu araştırma alanyazında daha önce yeterli şekilde incelenmemiş bir boşluğa odaklanmıştır. Bilgi uçurma ve uçurmama nedenleri daha önce farklı türden araştırmalara konu olsa da bu araştırma nitel bir araştırmanın olgubilimsel ayrıntıları belirleyici özelliğini işe koşan ilk araştırmadır. Bu özelliği araştırmanın önemini arttırmaktadır. Bu araştırma sonuçları, alanyazında farklı türden yeni boşlukları belirginleşmiştir. Bilgi uçurmanın farklı türden örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkilerinin incelenmesi önemlidir. Özellikle örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik gibi kavramların bilgi uçurma ile moderatör veya aracı rolü üzerinde durulması alanyazına katkı sağlayacaktır. Ayrıca farklı türden kavramların eklenmesiyle bilgi uçurma kavramının doğası ve nedenleri daha geniş bir çerçevede ele alınabilir. Bunun yanında farklı türden araştırma yöntemlerinin kullanılarak kavramın daha fazla kanıtı içerecek biçimde yeniden şekillendirilmesi gereklidir. Sosyal olgular doğası gereği farklı koşullarda farklı türden açıklamalara olanak tanımaktadır. Bu araştırma katılımcıların görüşleriyle sınırlıdır. Farklı türden sosyal etkiler, zamanla bu araştırmanın güncelliğini geçersiz kılabilir. Bu açıdan araştırmanın farklı zaman döngülerinde yenilenmesine önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Akıllı, H. S., Çam, S., Kılınç, S., & Kızılboga, R. (2013). Kamu personelinin etik ihlallerine verdikleri önem derecesi ve etik ihlallerin bildirim konusundaki görüşleri. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (89), 5-33.
- Alford, F. C. (2001). *Whistleblowers, broken lives, and organizational power*. Ithaca: Cornell University Press.
- Arastaman, G. (2013). Eğitim ve fen edebiyat fakültesi öğrencilerinin öz-yeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarının incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 205-217.
- Armstrong, D. (2005, December 12). Delicate operation: how a famed hospital invests in a device it uses and promotes; Cleveland Clinic set up the fund that has stock in a maker of a heart-surgery system. *Wall Street Journal (Eastern ed.)*, A1,A16.
- Arnold, D., & Ponemon, L. (1991). Internal auditors perceptions of whistleblowing and the influence of moral reasoning: an experiment. *A Journal of Practice and Theory*, 10(2), 1-15.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma*. (11th ed.). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Baltacı, A., & Balcı, A. (2017). Complexity leadership: A theoretical perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.
- Banja, J. D. (1985). Whistleblowing in physical therapy. *Physical therapy*, 65(11), 1683-1686.
- Becker, E. (2014). Calling foul: Deficiencies in approaches to environmental whistleblowers and suggested reforms. *Washington and Lee Journal of Energy, Climate, and the Environment*, 6(1), 65-97.
- Björkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: Future research and implications. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 306-323.
- Brinsfield, C. T., Edwards, M. S., & Greenberg, J. (2009). Voice and silence in organizations: Historical review and current conceptualizations. In J. Greenberg & M. S. Edwards

- (Eds.), *Voice and silence in organizations* (pp. 3-33). Bingley, UK: Emerald Group Publishing.
- Buchholza, R., & Rosenthal, B. S. (1998). *Business ethics*. NJ: Prentice Hall.
- Castagnera, J. O. (2003). The rise of the whistleblower and the death of privacy: Impact of 9/11 and Enron. *Labor Law Journal*, 54(1), 54-65.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2012). Whistleblowing: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Cross, F. B., & Tiller, E. H. (1998). Judicial partisanship and obedience to legal doctrine: Whistleblowing on the federal courts of appeals. *Yale Law Journal*, 107(7), 2155-2176.
- DeGeorge, R. T. (1990). *Business Ethics*. (3rd ed.) New York: Macmillan Publishing, 1990. 13.
- Delk, K. L. (2013). Whistleblowing-Is it really worth the consequences? *Workplace health & safety*, 61(2), 61-64.
- Dorasamy, N. (2012). Institutionalizing a whistleblowing culture within higher education institutions: policy and procedure underpinning good governance at the Durban University of Technology. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(9), 505-514.
- Elliston, F. A. (1982). Civil disobedience and whistleblowing: A comparative appraisal of two forms of dissent. *Journal of Business Ethics*, 1(1), 23-28.
- Fidan, T., & Balcı, A. (2016). Principal proactivity: School principals' proactive. In S. S. Erçütin (Ed.), *Applied Chaos and Complexity Theory in Education* (pp. 29-58). Hershey, PA: IGI Global.
- Fidan, T., & Öztürk, İ. (2015). Perspectives and expectations of union member and non-union member teachers on teacher unions. *Journal of Educational Sciences Research*, 5(2), 191-220.
- Greenberg, A. (2012). *This machine kills secrets: Julian Assange, the Cypherpunks, and their fight to empower whistleblowers*. New York: Penguin.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers-heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behavior. *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243-262.
- Hunt, G. (1998). 'Whistleblowing', commissioned entry for *Encyclopedia of Applied Ethics*, (8,000 words). Academic Press, California, USA,
- Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E., Luck, L.,...Wilkes, L. (2010). Trial and retribution: A qualitative study of whistleblowing and workplace relationships in nursing. *Contemporary Nurse*, 36(1-2), 34-44.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- 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.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues*, 31-53.
- Lachman, V. D. (2008). Whistleblowers: Troublemakers or virtuous nurses. *Medsurg Nursing*, 17(2), 126-128.
- Lee, J. (2011). Corporate corruption & The new gold mine: How the dodd-frank act overincentivizes whistleblowing. *Brooklyn Law Review*, 77(1), 303-339.
- Lennane, K. J. (1993). "Whistleblowing": A health issue. *British Medical Journal*, 307(6905), 667-670.

- Lewis, D., D'Angelo, A., & Clarke, L. (2015). Industrial relations and the management of whistleblowing after the Francis report: what can be learned from the evidence? *Industrial Relations Journal*, 46(4), 312-327.
- Lindblom, L. (2007). Dissolving the moral dilemma of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76(4), 413-426.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P. (2004). Whistle-blowing research and the insider lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*, 13(4), 364-366.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Whistle-blowing: reaping the benefits. *Academy of Management Executives*, 8(3), 65-72.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook: Qualitative data analysis*. (Second edition). California: Sage Publications.
- Moberly, R. (2006). Sarbanes-Oxley's structural model to encourage corporate whistleblowers. *2006 Brigham Young University Law Review*, 1107-1109.
- Modesitt, N. M. (2013). Why whistleblowers lose: An empirical and qualitative analysis of state court cases. *University of Kansas Law Review*, 62(1), 165-194.
- Moore, A. (2012). Whistleblowing. Culture shock. *The Health Service Journal*, 122(6309), suppl-15.
- Nasu, H. (2015). State Secrets Law and National Security. *International and Comparative Law Quarterly*, 64(02), 365-404.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Ohnishi, K., Hayama, Y., Asai, A., & Kosugi, S. (2008). The process of whistleblowing in a Japanese psychiatric hospital. *Nursing ethics*, 15(5), 631-642.
- Outterson, K. (2012). Punishing health care fraud-is the GSK settlement sufficient? *New England Journal of Medicine*, 367(12), 1082-1085.
- Poitras, L. (2014). *Citizenfour*. Praxis Films. Film. <https://citizenfourfilm.com>.
- Schmidt, M. (2005). "Whistle blowing" regulation and accounting standards enforcement in Germany and Europe - An economic perspective. *International Review of Law and Economics*, 25(2), 143-168.
- Shawver, T. (2008). What accounting students think about whistleblowing: are future accounting professionals willing to whistleblow internally or externally for ethics violations? *Management Accounting Quarterly*, 9(4), 33-41.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21-37.
- Tran, C. K. (2011). *An Ethnographic Analysis of the Current Whistleblowing Landscape in the Canadian Public Service* (Master's Thesis). Ottawa, Canada: Carleton University. Retrieved from https://curve.carleton.ca/system/files/etd/710d1767-41ea-4488-88f8-086254d390cd/etd_pdf/af77180bc225575df8ccdc06b296318/tran-anethnographicanalysisofthecurrentwhistleblowing.pdf.
- Tsahuridu, E., & Vandekerckhove, W. (2008). Organizational whistleblowing policies: making employees responsible or liable? *Journal of Business Ethics*, 82(1), 107-118.
- Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and organizational social responsibility: A global assessment*. Ashgate Publishing, Ltd.

- Vinten, G. (1999). Whistleblowing–Hong Kong style. *Public Administration and Policy*, 8(1), 1-19.
- Welch, J. S., Jr. (2013). The importance of self-efficacy in ethical education for business undergraduates. *Southern Journal of Business and Ethics*, 5, 214-223.
- Wilkes, L. M., Peters, K., Weaver, R., & Jackson, D. (2011). Nurses involved in whistleblowing incidents: Sequelae for their families. *Collegian*, 18(3), 101-106.

Atıf için:

- Baltacı, A., & Balcı, A. (2017). Bilgi uçurmanın nedenleri: Nitel bir ęalıřma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 7(1), 53-66. <http://ebad-jesr.com/>