

Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler

Teachers' Whistleblowing Behaviors: Present Situation and Suggestions

Gökhan Özaslan¹, Ali Ünal²

Öz

Bu araştırmanın amacı öğretmenler, okul yöneticileri ve eğitim denetçilerinin görüşlerinden yararlanarak, öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı gösterebilmeye olanaklarını anlamak ve öğretmenleri açığa çıkarma davranışına teşvik edebilmek için alınabilecek önlemlere ilişkin öneriler geliştirmektir. Araştırmanın verileri, nitel araştırma metodolojisi kapsamında her biri 6 öğretmen, 6 okul yöneticisi ve 6 eğitim denetçisinden oluşan üç odak görüşme grubuna ayrılmış halde toplam 18 katılımcının ifadelerinden elde edilmiştir. Katılımcıların öğretmenlerin açığa çıkarma davranışına teşvik edilmeleri için dile getirdikleri bazı uygulama önerileri şunlardır: (a) Türk hukuk sisteminde açığa çıkarma davranışını kolaylaştıran ve bu davranışı gösteren çalışanları koruyan düzenlemeler yapılması, (b) bakanlık mevzuatında basına yetkilendirilmeden demeç verme yasağının kaldırılması, (c) Türk eğitim sisteminin siyasi açıdan heterojen ve demokratik bir yapıya kavuşturulması, (d) öğretmen adaylarının eğitiminde açığa çıkarmaya ilişkin yeterli bilgiler verilmesi ve bu konuda özgüvenlerinin artırılması ve (e) ayıpları kapatmak yerine cesaretle üzerine gitmenin önemi vurgulanarak toplumun bu konuda bilinçlenmesinin sağlanması.

Anahtar sözcükler: Açığa çıkarma, öğretmenler, müdürler, denetçiler, nitel araştırma, odak grup görüşmesi

Abstract

The aim of this study is to understand teachers' possibilities for whistleblowing and to develop suggestions about making provisions for encouraging them to whistleblowing drawing on the views of teachers, school administrators and educational supervisors. Data of the study were gathered through 3 focus group interviews consisting of 6 teachers, 6 school administrators and 6 educational supervisors each. Some of the suggestions mentioned by participants for encouraging teachers to blow the whistle include: (a) revising Turkish legal system so as to provide teachers with legal security and to make it easy for teachers to blow the whistle, (b) lifting the ban on making unauthorized press statements in the regulations of the Ministry of National Education, (c) giving politically heterogeneous and democratic shape to Turkish education system, (d) addressing whistleblowing in the curricula of teachers' pre-service training and improving teachers self-confidence in this regard, and (e) raising society's awareness about whistleblowing by emphasizing the importance of courageously handling wrongdoings instead of covering them up.

Keywords: Whistleblowing, teachers, school administrators, educational supervisors, focus group interview

Received: 07.01.2016 / Revision received: 13.07.2016 / Second revision received: 29.07.2016 / Approved: 01.08.2016

¹Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, ozaslangokhan@gmail.com, ²Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, aliunal37@hotmail.com

Atıf için/Please cite as:

Özaslan, G. ve Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde açığa çıkarma davranışı: Mevcut durum ve öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(3), 321-350. doi: [10.14527/kuey.2016.013](https://doi.org/10.14527/kuey.2016.013)

Giriş

Radikal Gazetesi'nin 10/03/2015 tarihli, "Antalya'da Cadı Avı" başlıklı haberi şöyle başlamaktadır:

Eğitim Sen Antalya Şube Başkanı Kadir Öztürk, bir okulda kısa etek giyen öğrencileri takip için 'Erkek timi' oluşturulmak istenmesi, Korkuteli'de bir öğretmenin de öğrencileri pergelle dövüp üzerinde 'Eğitime destek çubuğu' yazılı sopa bulundurmasıyla ilgili basına bilgi veren öğretmenlerin kim olduğuna ilişkin 'cadı avı' başlatıldığını iddia etti.

The New York Times Gazetesi'nin 26/01/2015 tarihli, "CIA Görevlisi, Times Muhabirine Bilgi Sızdırılmaktan Suçlu Bulundu" başlıklı haberi ise şöyle demektedir:

Eski bir Merkezi Haberalma Teşkilatı görevlisi olan Jeffrey A. Sterling, Pazartesi günü yapılan duruşmada The New York Times muhabirine İran'ın nükleer programını sekteye uğratmaya yönelik gizli bir operasyona ilişkin bilgi vererek casusluk suçu işlemekten suçlu bulundu.

Aralarında yaklaşık 10 bin kilometre mesafe olan iki farklı ülke ve iki farklı meslek alanına ilişkin bu iki haberin ortak noktası ne olabilir? Bu sorunun cevabı, her iki haberin de bir örgütün çalışanlarının, örgütün kamunun bilmesi gerektiğine inandıkları bir hatasından kamuyu haberdar etmesi ve bunun sonucunda -en azından, gazetelerin ortaya koyduğu kadarıyla- şimşekleri üzerlerine çekmesi şeklinde karşımıza çıkan bir davranışa ilişkin olmalarıdır. Böylesi davranışlar yönetim alanyazınında "Açığa çıkarma" (whistle blowing) olarak anılmaktadır.

İngilizceden Türkçeye tam olarak "düdük çalma" olarak çevrilebilecek olan bu kavramın etimolojik kökenleri pek de net değildir. Jubb (1999) kavramın okul bahçesi ya da oyun sahası gibi bir ortamda otorite figürü olarak görülebilecek nezaretçi ya da hakem benzeri bir karakterin düzeni sağlamak için; Dasgupta ve Kesharwani (2010) ise, İngiliz polis memurlarının bir suçla karşılaştıklarında diğer memurlara haber vermek için düdük kullanmalarından geldiğini iddia etmektedirler. Türkçe alanyazınında da araştırmalara konu olan kavramın daha çok "bilgi uçurma" (Aydın, 2003; Celep ve Konaklı, 2012; Toker-Gökçe, 2014a, 2014b; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015); bazen de "bilgi ifşası" (Uyar ve Yelgen, 2015) ve "olumsuz durumları ifşa etme" (Demirtaş, 2014) olarak dilimize çevrildiği ya da doğrudan kavramın İngilizce orijinalinin (Çiğdem, 2013) kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmada ise, ispiyonculuk gibi olumsuz çağrışımlara karşı bir önlem olarak ve kavramın kamu yararı için cesaret göstermeyi gerektiren karakterini daha doğru yansıtabilmek amacıyla, "açığa çıkarma" şeklinde bir Türkçe karşılık kullanılmıştır.

Alanyazınında açığa çıkarmanın ilk kapsamlı tanımını Near ve Miceli'ye (1985) aittir ve "örgütte hâlihazırda çalışmakta olan ya da daha önce çalışmış olan üyelerin, işverenlerinin kontrolü altında gerçekleşen yasadışı, ahlak dışı ya da

gayrı meşru uygulamalarını harekete geçebilecek kişi ya da kurumlara bildirmesi” (s.4) şeklindedir. Jubb’ın (1999, s.78) detaylı bir okumadan yola çıkılarak oluşturduğu daha yakın tarihli tanımı ise şu şekildedir:

“Açığa çıkarma davranışı, zorunlu olmayan, kasıtlı bir davranıştır. Bu davranışı sergileyen kişi, örgütün önemsiz sayılmayacak düzeyde yasadışı bir uygulaması ya da kabahatine ilişkin bilgilere ulaşma olanağına sahiptir ve bu olanağı sayesinde, gerçekleştiğini bildiği, şüphelendiği ya da örgütten sergilemesini beklediği böylesi bir yanlış kamunun da duymasını sağlayacak şekilde, söz konusu sorunları ortadan kaldırma olanağı olan örgüt dışı bir merci bildirmektedir.”

Açığa çıkarma davranışının bu araştırmada esas alınan operasyonel tanımı da bu tanımdır. Araştırmanın teorik çerçevesini daha net bir şekilde ortaya koyabilmek için Jubb’ın (1999) tanımının bazı temel bileşenlerini açıklamak yerinde olacaktır: Öncelikle açığa çıkarma davranışı gösteren kişi, örgütüne ya da örgüt içerisindeki arkadaşlarına bağlılık göstermek ile yanlış ifşa etmek arasında etik bir ikilem yaşamalıdır. Bu ikilemle ilişkili olarak, söz konusu tanımdaki “örgüt dışı merci” ifadesi önem taşımaktadır; çünkü Near ve Miceli’den (1985) başlayarak, resmi iletişim yollarının kullanılmasıyla gerçekleştirilen örgüt içi raporlama/bilgilendirmeler de kimi araştırmalarda açığa çıkarma davranışı olarak kabul edilmiştir (Chiasson, Johnson ve Byington, 1995; Park, Blekinsopp, Ökten ve Ömürgülsen, 2008). Oysaki Jubb’a (1999) göre böylesi bilgilendirmeler örgüt dışına yansımayaçağı için örgüte bağlılık konulu etik ikilemlere de neden olmayacaktır. Bu çalışmada da Jubb’ın (1999) bakış açısı esas alınarak, örgüt içi bilgilendirmeler, açığa çıkarma davranışı olarak değerlendirilmemiştir. Ayrıca, yine bu tanıma göre kişinin kendi özgür iradesi ile açığa çıkarma davranışı sergilemesi önemlidir. Bu iradi davranışın hedefi kamu yararı olabileceğı gibi başka bir beklenti de olabilir.

İlgili alanyazında durumsal, toplumsal, örgütsel ve kişisel özelliklerin açığa çıkarma davranışı üzerindeki etkileri üzerine çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır. Durumsal özelliklerin etkisine ilişkin yapılan çalışmalar, açığa çıkarılması gereken yanlışın ciddiyet derecesinin (Miceli ve Near, 1985; Miceli, Roach ve Near, 1988) ve yanlışla ilişkin güçlü kanıtların varlığının (Brink, Lowe ve Victorovich, 2013) açığa çıkarma davranışını kolaylaştırdığını ortaya çıkarmıştır.

Toplumsal özelliklerin etkisine karşılaştırmalı olarak yaklaşan en erken tarihli araştırmalardan biri, Brody, Coulter ve Mihalek (1998) tarafından gerçekleştirilmiştir ve ABD halkı gibi bireycilik boyutu baskın bir toplumla karşılaştırıldığında Japon toplumunun açığa çıkarma davranışı konusunda daha az istek gösterdiğini ortaya koymuştur. Park ve diğerleri (2008) ise, Güney Kore toplumunda Türkiye ve Birleşik Krallık toplumlarına göre açığa çıkarma davranışı için kimliğin gizlenmesine daha fazla gereksinim duyulacağını göstermişlerdir. Miceli ve Near (2013) de karşılaştırmalı araştırmalarında,

Avustralya ve ABD'ye oranla Norveç'te açığa çıkarma davranışı gösterme oranının daha yüksek, buna karşın yine diğer iki ülkeye oranla davranışın sonucunda misillemeye maruz kalma oranının ise daha düşük olduğunu ortaya koymuşlardır.

Açığa çıkarma davranışı üzerinde etkili olan örgütsel özelliklere odaklanan araştırmalara, Barnett (1992) tarafından gerçekleştirilen ve sayıca kalabalık ve çalışanların sendikalı olduğu örgütlerdeki yöneticilerin, çalışanlarının örgüt dışı ortamlarda açığa çıkarma davranışı sergilediklerine ilişkin algılarının olduğunu gösteren araştırmayla başlanabilir. Magnus ve Viwesvaran (2005) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı bir meta-analiz ise, yönetimin çalışanlara yönelik desteği, örgüt iklimi, örgütten gelebilecek misilleme tehdidi gibi örgütsel özelliklerin açığa çıkarma davranışı ya da bu davranışa niyetlenme üzerinde farklı düzeylerde etkilerinin olduğuna işaret etmektedir. Barnett, Cochran ve Taylor'ın (1993) araştırması da örgüt içerisinde çalışanların etik sorunları bildirebilecekleri örgüt içi politika ve izleklerin bulunmasının önemine dikkat çekmektedir. Nitekim açığa çıkarma davranışı için ödül sunulmasının bu davranışın gösterilme olasılığını artırdığı da görülmüştür (Stikeleather, 2013; Brink vd., 2013). Örgütün bu bağlamda çalışan davranışları üzerinde öyle etkisi vardır ki, söz gelimi örgütün güçlü bir etik kültürünün olması ve bunun sonucunda açığa çıkarma davranışını ödüllendirici bir yaklaşım sergilemesi, Makyavelist özellikler gösteren çalışanların da açığa çıkarma davranışı gösterme olasılıklarını artıracaktır (Dalton ve Radtke, 2013).

Açığa çıkarma davranışı üzerinde etkili olan etmenlerden sonuncusu kişisel özelliklerdir. Özellikle Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmaların ağırlıklı olarak kişisel özelliklere odaklandığı görülmektedir. Söz konusu kişisel özellikler şöyle sıralanabilir: (a) Ahlaki yargılar (Magnus ve Viwesvaran, 2005), (b) Bağımsız çalışma ya da mesleki kuruluş üyesi olma (Erkmen vd., 2014), (c) Cinsiyet (Erkmen vd., 2014; Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Toker-Gökçe, 2013b, 2014b; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015), (d) Dışa dönüklük ve dominantlık (Bjørkelo, Einarsen ve Matthiesen, 2010), (e) Eğitim düzeyi (Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Toker-Gökçe, 2013b, 2014b; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015), (f) Etik değerler (Toker-Gökçe, 2013a, 2014a), (g) Hiyerarşik pozisyon (Magnus ve Viwesvaran; 2005), (h) Görevin getirdiği sorumluluk (Magnus ve Viwesvaran, 2005), (ı) İş doyumu (Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan 1998; Toker-Gökçe, 2013b, 2014b), (i) İş performansı (Magnus ve Viwesvaran, 2005), (j) Kadro durumu (Toker-Gökçe, 2013b; Toker-Gökçe, 2014b), (k) Kıdem (Erkmen vd., 2014; Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Toker-Gökçe, 2013b; Toker-Gökçe, 2014b; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015), (l) Kültürel değerler (Nayir ve Herzig, 2012; Toker-Gökçe, 2013a; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015), (m) Makyavelizm düzeyi (Dalton ve Radtke, 2013), (n) Örgütsel bağlılık (Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Toker-Gökçe, 2013b, 2014b), (o) Sahip olunan

müşteri sayısı (Erkmen vd., 2014), (ö) Yaş (Erkmen, Özsözgün Çalışkan ve Esen, 2014; Magnus ve Viwesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015).

Açığa çıkarma davranışı hem kişisel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçları beraberinde getirebilir. Şöyle ki söz konusu davranış kişinin doğrularını dile getirerek dürüstlüğünü devam ettirebilmesine olanak sağlarken (Berry, 2004), bu davranışı sergileyenler örgütlerini de çalışanların ve müşterilerin mağdur edilmesi sonucunda karşılaşacağı itibar kaybı ve yüklü tazminatlar ödeme tehlikesinden korumuş olurlar (Bjorkelo vd., 2010; Miceli ve Near, 1985). Özellikle örgüte yönelik böylesi faydaları nedeniyle başka yazarların da çalışanların açığa çıkarma davranışının teşvik edilmesi gerektiğini vurguladıkları ve buna yönelik yöntem ve modeller önerdikleri görülmektedir (Callahan, Dworking, Fort ve Schipani, 2002; Magnus ve Viwesvaran, 2005; Near ve Miceli, 1995).

Ne var ki çalışanların örgütlerinin yanlışlarını açığa çıkarması yine de cesaret gerektirmektedir. Dasgupta ve Kesharwani (2010) gerçekleştirdikleri kapsamlı alanyazın taraması sonucunda açığa çıkarma davranışı sergileyenlere örgütlerinden gelebilecek yedi farklı misilleme türünü şöyle sıralamışlardır:

- (1) Asıl sorunun açığa çıkaran kişinin kendisi olduğu algısının yaratılması,
- (2) Açığa çıkaran kişinin performansının düşük değerlendirilmesi,
- (3) Tehdit yoluyla sesinin kesilmesi,
- (4) İzole edilmesi ve aşağılanması,
- (5) Hata yapması için tuzaklar kurulması,
- (6) Mahkemeye verilmesi,
- (7) İşten çıkarılması ya da kariyerinde ilerlemesinin engellenmesi.

Böylesi sonuçlarla karşılaşma olasılığının çalışanlar üzerindeki etkileri araştırma sonuçlarına da yansımıştır. ABD’de yürütülen bir çalışmada, çalışanların %44’ünün karşılaştıkları yanlışları açığa çıkarmaya çalışmadıkları, bunun başlıca iki sebebinin de iyileştirici önlemler alınacağına inanmamaları ve yazacakları raporun gizli tutulmayacağına yönelik korkuları olduğu görülmüştür (Ethics Resource Center Research Department, 2003). Toker-Gökçe (2013b) araştırmasında yanlışla karşılaşan öğretmen katılımcılarının %54’ünün; 2014b tarihli araştırmasında ise yine öğretmen olan katılımcılarının %61’inin açığa çıkarma davranışına yönelmediklerini ortaya koymuştur. Diğer taraftan Miceli ve Near (2013) araştırmalarında buldukları açığa çıkarma davranışına yönelme oranını yüksek olarak yorumlamaktadırlar. Oysaki söz konusu araştırmanın verilerine bakıldığında bu oran sadece %76 ile Norveç’te yüksek görünmekte, buna karşılık Avustralya’da %39, ABD’de ise en çok %48 oranında kalmaktadır.

Açığa çıkarmanın kamu yararı açısından taşıdığı önem nedeniyle, ABD’de 1989 ve 2002 yıllarında (Dasgupta ve Kesharwani, 2010), Birleşik Krallık’ta ise 1998 yılında (Yeoh, 2014) bu davranışı gösterecek olanların korunmasına yönelik iki ayrı yasa çıkarılmıştır. Yine Birleşik Krallık’ta, yurttaşların devlet tarafından verilen hizmetleri öğrenebilmeleri için hizmet veren devletin resmi web sitesinde (www.gov.uk), açığa çıkarma davranışının tanımı ve bunun için başvurulabilecek kişi ve kurumları tanıtan bir kitapçık yer almaktadır.

Kamuya sağlayacağı fayda nedeniyle pek çok araştırmaya konu olan ve yasalarla kolaylaştırılmaya çalışılan açığa çıkarma davranışının Türk eğitim sistemindeki mevcut durumu nedir? Okullarda bu davranışı teşvik edebilmek için ne gibi önlemler alınabilir? Türkiye’de açığa çıkarma davranışı üzerine araştırmalar yapılmış olmasına karşın bu soruya farklı görev unvanlarına sahip eğitimcilerin perspektifleriyle ışık tutan bir araştırma bulunmamaktadır. Oysaki çok büyük bir sistemin en önemli yapı taşlarından biri olan öğretmenlerin korkusuzca açığa çıkarma davranışı gösterebilmeleri, eğitim sisteminin yozlaşmadan korunup geliştirilebilmesi için önemli bir emniyet mekanizması olabilir. Bu düşünceden hareketle bu araştırmanın amacı, öğretmenler, okul yöneticileri ve eğitim denetçilerinin görüşlerinden yararlanarak, öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı gösterebilme olanaklarını anlamak ve öğretmenleri açığa çıkarma davranışına teşvik edebilmek için alınabilecek önlemlere ilişkin öneriler geliştirmektir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmacılar, araştırma konusuna keşif odaklı yönelimleri nedeniyle desenleme aşamasında araştırmaları için nitel araştırma metodolojisinin uygun olacağına karar vermişlerdir. Açığa çıkarma davranışına sadece öğretmenlerin perspektifinden bakan başka araştırmalar vardır. Ne var ki konuya sadece öğretmen bakış açısından yaklaşmak sınırlı ve yanlı bir bakış oluşturmak olasılığını da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle araştırmacılar araştırma imkânları dâhilinde öğretmenlerin yanı sıra okul yöneticileri ve eğitim denetçilerinin de perspektiflerine ulaşmanın daha zengin bir bakış yakalamalarını sağlayacağına karar vermişlerdir. Araştırmacıların zengin verilere dayalı bakış oluşturmak için başvurdukları diğer bir yöntem ise, görüşmeleri teke tek yapmak yerine odak grup görüşmeleri yoluyla toplamaktır. Patton (2002) odak grup görüşmelerinde amacın katılımcıların kendi görüşlerini diğer katılımcıların görüşleri bağlamında gözden geçirebilmeleri sayesinde yüksek nitelikli veriye ulaşabilmek olduğunu belirtir.

Çalışma Grupları

Bu araştırma her biri 6 öğretmen, 6 okul yöneticisi ve 6 eğitim denetçisinden oluşan üç odak görüşme grubuna ayrılmış halde toplam 18 katılımcı ile

gerçekleştirilmiştir. Görüşme verilerinin toplandığı dönemde katılımcıların tamamı İç Anadolu Bölgesinde bir ilin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak görev yapmaktadırlar. Daha önce de belirtildiği üzere odak grup görüşmelerinde katılımcıların benzer geçmişe sahip olmaları önerilmektedir. Diğer taraftan katılımcıların araştırma konusunda farklı perspektifler sunabilmeleri için her bir görüşme grubunda katılımcıların ortak noktası görev unvanı ile sınırlı tutularak grupların kendi içerisinde çeşitlendirilmesi yoluna gidilmiştir. Grupların çeşitlendirilmesi kapsamında araştırmacıların olanakları dahilinde gerçekleştirebildikleri fark alanları, öğretmen grubunda cinsiyet, branş, okul türü ve sendika; yönetici grubunda cinsiyet, okul türü, ve sendika; denetçi grubunda ise eğitim durumu ve sendikadır.

Araştırmada katılımcılara saygı göstermek ve kimliklerini gizli tutarak onları korumak yaygın etik prensiplerden biridir ve çoğunlukla da rumuzlar kullanılmasıyla gerçekleştirilir (Halai, 2006). Bu araştırmada araştırmacılar katılımcıların herhangi bir zararla karşılaşma olasılığına karşı, katılımcıların kimliklerine ilişkin detayları gizli tutabilmek amacıyla onlara ilişkin tanıtıcı bilgileri tablo şeklinde değil, genel bir betimleme şeklinde sunmayı uygun bulmuş, alıntılarını hangi gruplardan geldiğini gösterebilmek için rumuz yerine görev unvanını içeren kodlar kullanmış fakat bu kodlarda da görev unvanı dışında diğer bilgileri (sendika, okul türü vb.) vermemeyi tercih etmişlerdir.

Öğretmen grubundaki altı katılımcıdan ikisi kadın dördü erkektir. Söz konusu öğretmenlerden üçü sınıf öğretmeni, ikisi İngilizce öğretmeni ve biri sosyal bilgiler öğretmeni. Bu gruptaki katılımcılardan biri Eğitim-Sen, ikisi Türk Eğitim-Sen, ikisi Eğitim-Bir-Sen üyesi iken birinin sendika üyeliği bulunmamaktadır. Katılımcılardan üçü ilkokulda, ikisi lisede ve biri ortaokulda görev yapmaktadır.

Yönetici grubundaki altı katılımcıdan beşi erkek biri kadındır. Katılımcılardan üçü ilkokul, biri ortaokul, biri lise ve bir tanesi de anaokulunda yöneticilik yapmaktadır. Söz konusu katılımcılardan üçü Eğitim-Bir-Sen, ikisi Türk Eğitim-Sen ve biri de Eğitim-İş üyesidir.

Kadın denetçi sayısının oldukça az olması ve bu nedenle de araştırmaya katılabilmek için koşulları uygun olan kadın denetçi bulmak çok zor olduğundan, denetçi grubundaki katılımcıların tamamı erkektir. Katılımcıların beşi EYTPE lisans eğitimi almıştır ve bunlar arasından üçünün aynı alanda yüksek lisans derecesi de vardır. Bir katılımcı ise Milli Eğitim Bakanlığının kurslarına katılarak göreve başlamıştır. Katılımcıların üçü Tem-Sen, biri Türk Eğitim-Sen, biri Eğitim-Bir-Sen üyesi iken bir katılımcının sendika üyeliği bulunmamaktadır.

Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Aday katılımcılarla katılımcıların bağlı oldukları İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alındıktan sonra iletişime geçilmiş ve gruplar

içerisinde oluşturulmaya çalışılan fark alanlarını yansıtan on sekiz katılımcıdan oluşturulan gruplarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler öncesinde katılımcılara Creswell (2007, s.124) tarafından bir örneği verilen ve araştırmanın içeriği ile katılımcının çekilme/gizlilik haklarını ve karşılaşılabilecekleri risk ve rahatsızlıkları açıklayan imzalı taahhüt formu verilmiştir. Krueger (2002) odak grup görüşmelerinin çember şeklinde oturmuş tercihen 6-8 kişilik gruplarla gerçekleştirilmesini ve ses kaydı alınmasını önermektedir. Araştırmacıların her ikisi de bir diğ erinin gözünden kaçan noktaları fark edebilmek için görüşmelere moderatör olarak katılmışlardır. Görüşme toplantıları 2015 yılı Haziran ayı içerisinde, araştırmacılarından birinin fakülte binasındaki ofisinde gerçekleştirilmiş ve dijital ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Üç toplantı arasında en uzun olanı eğitim denetçileri ile gerçekleştirilmiş ve 2 saat 19 dakika (15.122 kelime) kadar sürmüştür, buna karşılık en kısa toplantı öğretmenlerle gerçekleştirilmiş ve 1 saat 44 dakika (11.239 kelime) sürmüştür.

Araştırmacıların daha önceki nitel araştırma deneyimleri, katılımcıların daha önce hiç hazırlanmadıkları konularda konuşmakta zorlanabildiklerine işaret etmektedir. Bu nedenle araştırmacılar bu araştırmada odak grup görüşmelerine katılmayı kabul eden katılımcılara bir gün önceden görüşme sorularını göndermiş ve böylelikle katılımcıların araştırma konusuna ilişkin olarak düşüncelerini toparlayarak gelmelerini sağlamaya çalışmışlardır. Odak grup görüşmelerinde katılımcılara yöneltilen sorular şöyledir:

1. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışmakta olan öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı gösterme olanaklarının olduğunu düşünüyor musunuz?
2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışmakta olan öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı göstermelerini kolaylaştırmak ve cesaretlendirmek için önlemler alınmalı mıdır?
3. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışmakta olan öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı göstermelerini kolaylaştırmak ve cesaretlendirmek için alınabilecek önlemler nelerdir?

Verilerin Analizi

Verilerin toplanmasının ardından transkripsiyon sürecine geçilmiş, görüşme verileri araştırmacılarından biri tarafından sesi yazıya dönüştüren bir yazılım (Dikte 2.70) kullanılarak kelimesi kelimesine yazıya geçirilmiştir. Bu işlemin ardından diğ er araştırmacı ses dosyalarını dinleyerek transkripsiyon metinlerini okumuş, böylelikle hem görüşmeleri hatırlamış hem de transkripsiyondaki kimi hataları bularak düzeltmiştir. Verilerin bu şekilde analize uygun hale getirilmesinden sonra her iki araştırmacı birbirlerinden bağımsız olarak ve NVivo8 yazılımı kullanarak içerik analizini gerçekleştirmişler ve ulaştıkları analiz sonuçlarını karşılaştırarak analizlerini tamamlamışlardır. Analiz

sonucunda ortaya çıkan -ve alıntıları da içeren- taslak metin “Bu metinde doğru bulmadığınız bir ifade var mıdır?” sorusu ile katılımcıların elektronik posta adresine gönderilmiş ve böylelikle katılımcılara düzeltme talep etme olanağı sunulmuştur. Bu iletiye sadece bir öğretmen katılımcı yanıt vermiş ve bir öneride bulunmuştur.

Patton (2002) üçgenlemeyi metod, kaynak, analizci ve teori üçgenlemesi olmak üzere dört başlıkta sıralamaktadır. Bu araştırmada iç geçerliği artırmak için alınan önlemleri kısaca özetlemek gerekirse, öğretmenlerin açığa çıkarma olanaklarını öğretmenlerin yanı sıra okul yöneticisi ve eğitim denetçilerinin görüşleriyle anlamaya çalışılması bu araştırmanın kaynak üçgenlemesi, araştırmacıların her ikisinin de görüşme toplantılarına katılması ve birbirlerinden bağımsız bir şekilde analizlerini yaparak sonuçlarını karşılaştırmaları ise araştırmanın analizci üçgenlemesidir. Bunlara ek olarak, yine bu araştırmada görülebilen, katılımcılara bulguların gönderilerek kontrol etmelerinin sağlanması da alanyazında geçerliği artırmaya yönelik bir önlem olarak anılmaktadır (Patton, 2002; Sandelowski, 2008).

Bulgular

Okuyucuların bu bölümün akışını daha rahat takip edebilmeleri için içerik analizi sonucunda ortaya çıkarılan kategorileri yansıtan alt başlıklar da Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Bulguların Başlıkları

Öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı gösterebilmeleri için mevcut olanakları

- Öğretmenlerin cesaret göstermesinde belirleyici olan etmenler:
 - (a) Kusurun niteliği ve öğretmen tarafından algılanış biçimi
 - (b) Öğretmenin kişisel özellikleri
 - (c) Öğretmenin içinde bulunduğu koşullar
- Öğretmenlerin kullanabilecekleri açığa çıkarma yolları
- Açığa çıkarma davranışı gösteren öğretmenlerin karşılaşabileceği misillemeler:
 - (a) Maddi açıdan zarara uğratmak
 - (b) Psikolojik baskı kurmak
 - (c) Çalışma koşullarını zorlaştırmak

Öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı göstermelerini kolaylaştırmak ve cesaretlendirmek için alınabilecek önlemler:

- (1) Kurumsal düzeyde uygulamalara yönelik öneriler:
 - (a) Hukuk sisteminde yeni düzenlemelere yönelik öneriler
 - (b) Bakanlık düzeyinde uygulamalara yönelik öneriler
 - (c) Öğretmen eğitiminde yeni uygulamalara yönelik öneriler
- (2) Toplumsal düzeyde uygulamalara yönelik öneriler

Tablo 1’de görülen başlıkların doğrudan alıntılarla görselleştirilmiş detayları şöyledir:

Öğretmenlerin Açığa Çıkarma Davranışı Gösterebilmeleri İçin Mevcut Olanakları

Tartışma gruplarının üçünde de öğretmenlerin açığa çıkarma olanağının hiç olmadığını söyleyen katılımcı çıkmamış, hatta okul müdürleri arasından öğretmenlerin mevcut olanaklarının yeterli olduğunu belirten katılımcılar olmuştur. Yine de tartışma gruplarına göre mevcut koşullarda açığa çıkarma davranışı gösteren öğretmenlerin misillemeyle karşılaşması da olasıdır. Bu nedenle açığa çıkarma davranışı cesaret ve motivasyon gerektirir. Bu genel kabulden hareketle, katılımcılar öğretmenlerin açığa çıkarma olanaklarını, açığa çıkarmak için harekete geçme cesareti göstermesinde belirleyici olan etmenler, tercih edebilecekleri açığa çıkarma yolları ve karşılaşabilecekleri misillemeler çerçevesinde değerlendirme eğilimi göstermişlerdir. Söz konusu değerlendirmeler, öğretmenlerin açığa çıkarma olanaklarının bir dizi etmene göre farklılık gösterdiğine işaret etmektedir. Katılımcıların değerlendirmelerine konu olan etmenler aşağıda ele alınmaktadır.

Öğretmenlerin Cesaret Göstermesinde Belirleyici Olan Etmenler

Öğretmenin cesaret göstermesinde belirleyici olan etmenler kategorisi kendi içerisinde üç alt kategoriye ayrılabilir:

(a) *Kusurun niteliği ve öğretmen tarafından algılanış biçimi.* Katılımcılara göre kimi durumlar öğretmenlerce görmezden gelinirken, kimi durumlar ise öğretmenin karşılaşabileceği her türlü misillemeyi göze alarak harekete geçmesini gerektirir. Örneğin, öğrenci dövmek gibi bir hata, katılımcılar üzerinde fikir birliği sağlayamadığı için, ancak bazı öğretmenleri harekete geçirebilir görünmektedir; buna karşılık aşağıdaki alıntıda da görülebileceği gibi, cinsel istismar, hem öğretmenler hem de yöneticilere göre öğretmeni harekete geçirecek bir durumdur:

Öğretmen-5: Bir ilçemizde çalışırken, bir öğretmen arkadaş sekizinci sınıf öğrencisi ile yakın ilişkiye giriyor, böyle bir davranış var. Okulun bitmesinde yakın günlerde ortaya çıktı davranış. Ortaya çıkaranın kim olduğunu bilmiyorum; okuldan biri mi çıkardı, başka biri mi çıkardı. Sonuçta ortaya çıktıktan sonra bu davranışı, öğretmenimiz -biraz önce söylediğimiz- toplumumuzun kültürel yapısından dolayı dışlandı.

2. *Araştırmacı: Dışlanan şey mi, açığa çıkaran öğretmen mi?*

Öğretmen-5: Hayır çıkarılan. Biraz önce söyledik ya önemli olan nedir bu gibi olaylarda? Bence önem derecesi.

Okul yöneticilerine göre, öğretmenin kişisel çıkarlarına zarar veren durumlar da harekete geçme cesaretini artırmaktadır. Aşağıdaki alıntıda da görülebileceği üzere, tartışma grubundaki bazı yöneticiler, öğretmenleri harekete geçiren motivasyonun sadece kendi çıkarları olduğunu düşünmektedir:

2. Araştırmacı: Burada yine kendisini ilgilendirmeyen, kamuyu ilgilendiren bir durumda eşini, tanıdıklarını, sosyal çevresini kullanma durumu var mı?

Yönetici-1: Hayır olmaz, kamuyu bir tarafa atın hocam, kamuyu düşünmeyin.

(b) Öğretmenin kişisel özellikleri. Katılımcılara göre, öğretmenin karşılaştığı durumun olumsuz etkileri kadar, kendi kişisel özellikleri de harekete geçmesi üzerinde belirleyici olmaktadır. Öğretmeni harekete geçirecek kişisel özellikler arasında her üç grubun da öğretmenin cesaretine değindiği görülmektedir. Katılımcılar bu konuda tartışırken sadece üstlerden gelebilecek yaptırımlardan değil, sosyal çevre tarafından ispiyoncu olarak kategorize edilme ve dışlanma korkusuna da sıkça değinmişlerdir. Cesaret etmenine ilişkin bir öğretmenin düşünceleri şöyledir:

Öğretmen-1: ... gençken delikanlı olduğun dönemlerde bunlara daha çok cesaretin var, daha cesaretlisin. Kendi adıma söylüyorum, sonra, otuzundan sonra çoluğa çocuğa karışyorsun, bu işten kopuyorsun ve bana neci olmaya başlıyorsun. Sonra yaş tekrar kırk ve üzerine çıkmaya başladığı zaman, çocukların büyümeye başladığı zaman tekrar bunun ne kadar önemli olduğunu düşünmeye başlıyorsun. Artık kendi çocukların var ya bu tür şeyler onların da başına gelebilir diye, bu tür konuların arkasını bırakmama gibi, tekrar delikanlılık dönemimdeki fikirlere geri dönüyorsun. Orada bir uyuma dönemimiz oluyor ki benim oldu.

Diğer taraftan yaşın cesaret düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin farklı algılar da vardır. Yönetici grubundan bir katılımcının aşağıdaki ifadesi, genç öğretmenlerde de cesaret eksikliği olabileceğine işaret etmektedir:

Yönetici-1: Burada şunu da söyleyeyim ben: Bu, kenardaki köşedeki genç öğretmenlerin yaptığı bir şey değil. Mesleğinde 20 yıldan fazla tecrübesi olan öğretmenler yapıyor bunu [Katılımcı açığa çıkarmayı kastediyor].

Yaşın yanı sıra, öğretmenin içinde yetiştiği kültürün kusurları kapatmayı vurgulaması yine tartışma gruplarının üçünde de değinilen bir etmen olarak kendini göstermektedir. Ayıpları kapatıcı kültür, bir öğretmen tarafından şöyle betimlenmektedir:

Öğretmen-3: ... kültürel olarak bakmak lazım. Bizim kültürümüzde böyle bir şey yoktur, bizde bir yanlış varsa, ayıp varsa, ayıbın üstü örtülür, bir yanlış varsa bu örtülür. Ha fakat bu farklı şeylerden olabilir, cemaat kültüründen olabilir, farklı kültürlerden, fakat Avrupa daha bireyselci bir kültüre sahip olduğu için Avrupa ülkelerinde bir yanlış varsa, bu yanlışın sizi de etkileyebileceği düşüncesiyle insanlar bu yanlışta tepki gösterirler ve küçüklükten itibaren buna alışkanlık kazanırlar. Küçük yaşta çocukların yanlış gördükleri bir şeyi düzeltmesi ya da yanlıştan şikâyet etmesi, düzeltmesi için çaba göstermesi desteklenirken bizim kültürümüzde "Oğlum sen karışma, sana ne, bırak kim ne yapıyorsa yapsun." gibi bir anlayış vardır. Bundan dolayı da bizlere şu an için çok uyan bir yaklaşım değildir. Hatta zaman zaman böyle bir şey oluyorsa da aslında karşılaştığımız tepkilerin

nedeni de bundandır. Çünkü kültür olarak bunu örtme bizde "in"ken, aynı şekilde böyle bir şeyi ortaya çıkarmak "out"tur.

Tek grupta dile getirilen etmenlere bakıldığında, okul yöneticileri grubunda, insanlar arası ilişkiler boyutunda problemlili veya katı bir siyasi görüşe sahip olmak; denetçi grubunda ise kişisel tatmin ihtiyacı ve öğretmenin yetiştiği yerleşim yerinin kültüründen kaynağını alan hak arama bilinci, öğretmenleri harekete geçirebilecek bireysel özellikler olarak sayılmıştır. Bir okul yöneticisinin açığa çıkarma davranışı gösterme olasılığı olan öğretmenin kişilik özelliklerine ilişkin algısı şöyledir:

Yönetici-2: Velileri kıskırtmak olur. Öyle şeyler oluyor ama kamu yararına değil bak. Bu çok önemli: Mesela zümre ise zümresini kışkırttığı için ve siyaseten önyargısı vardır veya başka bir şeyi hoşuna gitmiyordur veya amirinden canı yanmıştır. Yani gerçekten kamu yararı için mücadele eden birisini görmedim.

(c) Öğretmenin içinde bulunduğu koşullar. Katılımcılara göre öğretmenin açığa çıkarma davranışına cesaret göstermesi üzerinde belirleyici olan etmenler arasında, öğretmenin deneyimlediği dışsal koşullar da yer almaktadır. Bu boyut için her üç grupta da dile getirilen etmenlere bakıldığında, basına demeç vermenin suç teşkil etmesi, basının konuya sorumlu yaklaşmayacağı algısı, hukuk sisteminin güven vermemesi ve siyasi müdahaleler nedeniyle örgütün konuyu tarafsızca ele alacağına inanılmaması etmenleri göze çarpmaktadır. Basına demeç vermenin suç teşkil etmesine ilişkin iki denetçinin peş peşe gelen ifadeleri şöyledir:

Denetçi-5: Evet evet, etkili. Şöyle ki herkes ilerisini geleceğini düşünmek durumunda kariyer olarak. Şimdi çeşitli sınavlara giriyoruz, ... kınamayı çok büyük görmesek bile bu kadar hassas bir göreve talip oluyorsun, sicilinde kınama var. Bu kınamayı sizin aleyhinize kullanabilirler ve bu kınama sizin daha üst bir ceza almanızı da kolaylaştırabilir. Bu sebeple benim geleceğimi kariyerimi engeller diye biraz kendinizi stabil durumda tutuyorsunuz, çok fazla karışmıyorsunuz oraya buraya.

Denetçi-1: ve de engelliyor yani kınama cezası aldıysa güvenlik soruşturmasında bu tip bir ceza ortaya çıkarsa mesela yurtdışı görevlerinde tercih edilmiyor.

İki grup tarafından dile getirilen belirleyici etmenlere bakıldığında, öğretmen ve denetçi gruplarında, öğretmenler arasında dayanışmanın olmamasının ve açığa çıkarma davranışı göstermesi gereken öğretmenin kendisinin de hatalarının olmasının zorlaştırıcı birer etmen olarak dile getirildiği görülmektedir. Öğretmenler arasında dayanışmanın olmaması, öğretmen katılımcılar arasında şöyle tartışılmaktadır:

Öğretmen-6: Mesela öğretmenler arasında bile belirli bir kültür şeyi yok. Yani nasıl yok: Bir olay oluyor herkes tepki vermiyor.

Öğretmen-2: Herkesin bakışı farklı.

Öğretmen-5: Tartışmayı bile beceremiyoruz. Karşılıklı konuşuyoruz en sonunda selam kesiliyor.

Öğretmen-6: Bunun da bence bir etkisi var. Mesela bir arkadaşımızın başına bir olay geldiği zaman diğerleri ona destek olmuyor. Diyor ki "Bana ne! Benle bir alakası yok." Öbürü diyor ki: "Ben şimdi" diyor "gördüğümü söylesem kötü olacağım" diyor; [açığa çıkaran öğretmen] yalnız kalıyor. Yalnız kalacak olunca da hiç kimse gördüğü duyduğu bir şeyin arkasına ...

Yine iki grup tarafından dile getirilen belirleyici etmenlere bakıldığında, öğretmen ve yönetici gruplarında öğretmenin kendi memleketinde olmaması; yönetici ve denetçi gruplarında ise, öğretmenlerin mevzuat bilgilerinin yetersiz olması ve adaylığın kaldırılması sürecinin yeterince net olmaması durumlarının birer etmen teşkil ettiği düşüncesi dile getirilmiştir. Öğretmenlerin mevzuata ilişkin bilgilerinin yetersizliği bir denetçi tarafından şöyle dile getirilmektedir:

Denetçi-2: Bir şey daha var olumsuz etkileyen: Alan yetersizliği diyelim, mevzuat ya da yürürlüğü bilmeme, alana hâkim olamama, basit bir olayda bile hemen bizleri arayarak "Bu nasıl olacak?". Oysaki çok basit bir şey. "Şu nasıl olur?" gibi şeyler alana hâkim olmamaktan dolayı, nereye varacağı, ne olacağı. Aslında itiraz ettiği şeyin doğrusunun ne olduğunu da bilmemek gibi etkenlerle de. Alana hâkim olmama, yani okumama.

Tek grup tarafından dile getirilen belirleyici etmenlere bakıldığında, öğretmen grubunda somut kanıtlara sahip olmak teması bir öğretmenin ifadeleriyle şöyle kendini göstermektedir:

Öğretmen-1: Kolay bir şey değil, karşı tarafı da düşünmek lazım. Mesela [katılımcıların görev yaptıkları ilin adı]'da bir olay yaşandı, arkadaşlar duymuştur belki, mahkeme sonucu ne oldu bilmiyorum ama elde bir şey yoksa çok kötü bir durum bu kişi açısından. Kanutların sağlam olması lazım, çok emin değilsen öyle bir şeye kalkışmayacaksın.

Yine tek grup tarafından dile getiren belirleyici etmenler arasında, yönetici grubunda, maddi çıkar kaybına uğramak, ilişki gücüne sahip olmak ve öğretmenlikte kıdemli olmak; denetçi grubunda ise okuldan gitmeyi göze alabilecek olanaklara sahip olmak ve emekliliği yaklaşmış olmayı saymaktadırlar. Okuldan gitmeyi göze alan bir öğretmenin ruh halini bir denetçi şöyle betimlemektedir:

Denetçi-3: Böyle bir şeyi, şikâyet konusunu göze aldığı vakit şöyle diyor: "Ben bu okulda artık huzursuzluğu, buradan gitmeyi göze aldım." Yani o en son nokta oluyor artık. "Tüm cebelleşmeyi, gerekirse artık bu ilden, okuldan sürülme pahasına bunu yapıyorum." deme noktasına gelmesi lazım.

Sadece bir tartışma grubu tarafından dile getirilen belirleyici etmenler arasında da öğretmen grubunda can güvenliği endişesi (özellikle doğudaki illerde), öğrencilerden gelebilecek iftira şeklinde misilleme endişesi ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün açığa çıkarma davranışı gösteren öğretmenin kimliğini gizli tutmakta özen göstermeyeceği endişesi sayılabilir. Aşağıda iki öğretmenin

tümceleriyle örneklendirilen bu son etmen, özellikle dikkat çekici görünmektedir:

Öğretmen-2: Öğretmen dilekçeyle müracaat ettiği zaman ilçeye veya ile, yazdı isim belirtti, bir süre sonra öğretmenin ismi her yerde dolaşiyor. O ismin gizli kalması gerekiyor ama oradaki memurlarla farklı görüşüyorsanız, şube müdürleri, herkes. Ben daha önce çalıştığım kurumda yaşadım, hizmetli okula geliyor mesela bir olay olmuş, herkese bir fısıltı gazetesi gibi...

Öğretmen-4: Bunlar kurumların kara kutularındır işte.

Yine okul yöneticisi grubunda dile getirilen belirleyici etmenler arasında, öğretmenlerin adliyeye gitmekten çekinmesi, şahit bulmakta zorluk çekmeleri, kendi çıkarlarıyla çelişmeyen kabahatleri önemsememeleri, öğretmenlik mesleğinin itibar kaybetmesi sonucunda motivasyon eksikliği ve amirlerin etik anlayışlarının tutarlı olmaması gibi etmenler de görülebilmektedir. Aşağıdaki alıntı, mesleğin itibar kaybetmesinin açığa çıkarma davranışı üzerindeki etkisine işaret etmektedir:

Yönetici-2: ... bir kıymetinin olduğuna inanmıyor kendisi. Mesele biraz da orada; biraz da bu yüzden oluyor. Bugün bir öğretmene "Çok değerlisin, hakikaten toplumun mimarisin." dediğimizde gülüyor, yani biliyor öyle bir şey olmadığını. Ne kendisi buna inanıyor ne de dışarıda toplumun kendisine öyle baktığını düşünüyor.

Yönetici-5: Tabi öğretmen de itibarsızlaştırıldı.

Denetçi grubunda ise cemaatlerin bireysel düşünmeyi engellemesi, öğretmenlerin sosyal medya yoluyla deşarj olarak gerekli motivasyonu kaybetmeleri, öğretmenlerde görülen yaygın bir çaresizlik hissi, kabahatli kişiye de merhamet göstermeyi gerektiren kültür, son dönemde milli eğitim sisteminde yöneticilerin tamamının aynı görüşten olması ve son olarak da sendikaların üyelerini koruma çabaları birer etmen olarak dile getirilmiştir. Bu son etmen, denetçilerin karşılıklı konuşmalarına şöyle yansımaktadır:

Denetçi-4: Bir başka şey daha var: Ben bir okul müdürü hakkında soruşturma yaptım. Anladım yani ağır bir ceza gelecekti. Dedim "Bakalım ne alacak?" ... Daha sonra ceza uygulama aşamasına geldiği zaman da adam bu sendikadan diğer sendikaya [biraz önce adını andığı bir sendikayı kastediyor] geçti ve kurtardı. İdari teklif en azından geçersiz hale geldi.

Denetçi-3: ... sendikaların, dedim ya, bir ahlaksızlık söz konusu; sübuta eriyor, tüm bunlara rağmen sendika koruyor. Korumak için ...

Denetçi-4: Sendika ayrımı olmaksızın, bunu bütün sendikalar yapıyor, hepsi.

Öğretmenlerin Kullanabilecekleri Açığa Çıkarma Yolları

Üç katılımcı grubunun üçünde de öğretmenlerin açığa çıkarma çabalarında tercih edebilecekleri düşünülen yollar arasında, Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER), ulusal medya ve sendikalar sayılmıştır. Bu yollar arasından BİMER'e ilişkin olarak denetçi grubundan bir katılımcının değerlendirmesi ilgi çekicidir:

Denetçi-1: Hocam mesela bir insan, okulda çalışan personelimiz “Okullarda karşılaştığım olayları rahatlıkla okul müdürüne bildiriyorum, hiç sıkıntım olmuyor” diyor. “Nasıl?” diye sordum “BİMER’e herhangi bir isim adı altında.” diyor. “Diyelim ki öğretmenler kurulundaki, kendi aralarındaki ya da okulun işleyişiyle ilgili, her türlü, kendi aralarındaki konuşmaları bile direk şikâyet ediyorum.” diyor ve “Bu konuda artık müdürü bağladım” diyor, “Kesinlikle tahmin de edemiyor ne olursa okulda naklen yayınlıyorum BİMER’de.” diyor.

Araştırma verilerinden anlaşıldığı kadarıyla, katılımcı grupları tarafından sendikalar öğretmenlere sağladıkları güvence nedeniyle açığa çıkarma davranışı bakımından önemli bir işleve sahip kurumlar olarak algılanmaktadır. Yönetici grubundan bir katılımcının aşağıdaki ifadesi bu algıyı somutlaştırmaktadır:

Yönetici-4: Şimdi sendikalar da günümüzde güçlü. Hangi sendika olursa olsun, bu arkadaşımız köyde bile olsa, sendikalar hemen ona ulaşıyor. Avukatları var, ne gerekiyorsa yardımcı oluyorlar. O yönden öğretmenlerimiz çok rahat eskiye göre.

Yönetici ve denetçi gruplarında, Alo 147 olarak bilinen Millî Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezi; öğretmen ve yönetici gruplarında ise velilere anlatarak açığa çıkarmanın gerçekleştirilebileceği dile getirilmiştir. Sadece tek katılımcı grubunda dile getirilen açığa çıkarma yollarına baktığımızda ise, denetçi grubunun savcılığa müracaat etme, öğretmen grubunda ise, lise düzeyindeki okullarda öğrencilere, yerel medyaya, vali ve kaymakam gibi yöneticilere, derneklere ve bağlantıları olan güçlü tanıdıklara anlatmanın yanı sıra, internet ortamındaki forumlarda ve ilgili mercilere isimsiz mektup yazarak açığa çıkarma yollarının dile getirildiği görülmüştür. Öğretmen grubunda dile getirilen yerel medyanın, açığa çıkarma sürecinde bazı avantajları da olabilir:

Öğretmen-1: Yerel basın olabilir, kolay ulaşılabilir çünkü. Hepimizin bir tanıdığı vardır [yerel televizyon kanallarının isimleri]’de. Ben seyretmiyorum ama ... basınla çok kolay, bir telefon ettiğiniz zaman isim bile söylemenize gerek yok. Zaten [ilin adı] haber aradıkları için, İstanbul olmadığı için, çok kolay ulaşabilirsiniz.

Açığa Çıkarma Davranışı Gösteren Öğretmenlerin Karşılaşabileceği Misillemeler

Toplantılar sırasında öğretmenlerden oluşan tartışma grubu, açığa çıkarma girişimi sonucunda öğretmenin karşılaşılabileceği misilleme türlerine de değinme gereği duymuştur. Öğretmen katılımcılar tarafından dile getirilen olası misilleme türleri incelendiğinde bunların üç başlık altında kategorize edilebileceği görülmektedir:

(a) *Maddi açıdan zarara uğratmak:* Egzersiz vb. kazanç getirici haklardan yararlanmasını engellemek, ek dersi az vermek, ders ücretini kesmek amacıyla geç gelişleri yakından takip etmek.

(b) *Psikolojik baskı kurmak*: Okuldan gitmek zorunda bırakacak kadar dışlamak, diğer öğretmenleri açığa çıkaran öğretmene karşı kışkırtmak, açığa çıkaran öğretmenin öğrencilerine baskı yapmak, yakından kontrol yoluyla baskı kurmak, soruşturma açmak, öğretmenin başarılarını takdir etmemek ve başarı ödülü vermemek.

(c) *Çalışma koşullarını zorlaştırmak*: Öğretmene zorunlu görev yeri değişikliği uygulamak, uygun olmayan ders programları hazırlamak, düşük nitelikli öğrencilerin olduğu sınıfları vermek, izin konusunda zorluk çıkarmak.

Yukarıda sözü edilen misilleme türlerinin çoğu, öğretmenlerin bir açığa çıkarma davranışının karşılığı olarak gözlemledikleri uygulamalar olmaktan çok, olasılık olarak gördükleri uygulamalardır. “Çalışma koşullarını zorlaştırmak” kategorisinde toplanan ifadeler şöyle örneklendirilebilir:

Öğretmen-3: Belli bir yaş geçtikten sonra belirli bir düzenimizi oturtuyoruz. Belirli düzenden kastımız nedir? Hepimizin çoluğu çocuğu oluyor, okula gidiş saatleri vesaire kendi özel hayatımıza göre ufak tefek ayarlamalarla idare ediyoruz ki yani özellikle branşçılar için konuşuyorum, belki sınıf öğretmenlerinde bu söz konusu değil ama, branş öğretmenlerinde böyle ufak tefek ayarlamalara şayet idare ket vurursa, aradaki pencereler [Ders programındaki boş dersleri kastediyor.] çok fazla oluyor; bu da insanda bir bıkkınlık yılmışlık yaratabilir.

Öğretmenlerin Açığa Çıkarma Davranışı Göstermelerini Kolaylaştırmak ve Cesaretlendirmek İçin Alınabilecek Önlemler

Görüşme süreci boyunca öğretmenlerin açığa çıkarma davranışını kolaylaştırıcı önlemler alınmaması gerektiğini savunan katılımcı olmamıştır. Katılımcıların geliştirdikleri öneriler, kurumsal düzeyde öneriler ve toplumsal düzeyde öneriler olmak üzere iki kategori çerçevesinde ele alınabilir:

(1) Kurumsal Düzeyde Uygulamalara Yönelik Öneriler

Bu öneri kategorisi de kendi içerisinde üç alt kategoriye ayrılabilir:

(a) Hukuk sisteminde yeni düzenlemelere yönelik öneriler. Öğretmen ve yönetici gruplarının, bakanlık düzeyinde alınabilecek önlemlerden önce, genel hukuk sistemine ilişkin öneriler dile getirdikleri görülmektedir. Bu bağlamda öğretmen grubunda, adli ve idari uygulamalar arasında uyum sağlanması; yönetici grubunda ise açığa çıkarma girişiminde bulunan öğretmenleri adliye uzun zaman geçirmek zorunda bırakmamak ve onlara bakanlık düzeyinin de ötesinde genel bir hukuk güvencesi sağlamak önerileri dile getirilmiştir. Hukuk güvencesine ilişkin olarak iki yöneticinin birbirini tamamlayan değerlendirmeleri şöyledir:

Yönetici-1: Yasal önlemler alınabilir, adamın makamına mevkiine, çoluğuna çocuğuna dokunmayacaksın. Mesela var mı bunun bir garantisi? Yok.

Yönetici-4: Soma’da çok sayıda madenci öldü, belki de biliyorlar sıkıntıları, gidip açıklamadılar. Türkiye’de zor.

(b) Bakanlık düzeyinde uygulamalara yönelik öneriler. Katılımcıların bakanlık düzeyinde alınabilecek önlemlere ilişkin önerileri, diğer öneri kategorilerine göre çok daha kapsamlıdır. Açığa çıkarma davranışı için mevzuatta maddi ve manevi ödüllere yer verilmesi önerisinin her üç grupta da dile getirildiği görülmektedir. Bu öneriyi bir okul yöneticisi şöyle açıklamaktadır:

Yönetici-2: ... tam tersi yönde algı oluşturulabilir, hakikaten devleti korumuş, bir takım şeyleri ortaya çıkarmış ise vatandaş, bu durum toplum önünde ödüllendirilebilir. Belki sözle veya başka bir şekilde ödüllendirilebilir insanlar bu şekilde. Ama tekrar söylüyoruz ki iftirayı karıştırmayacak şekilde, ona itibar kazandıracak şekilde ödüllendirilebilir.

İki grup tarafından dile getirilen, bakanlık düzeyinde uygulamalara yönelik önerilere bakıldığında, öğretmen ve denetçi grupları, basına yetkilendirilmeden demeç verme yasağının kaldırılması; yönetici ve denetçi grupları ise eğitim sisteminin siyasi açıdan heterojen ve demokratik bir yapıya kavuşturulmasının önerildiği görülmektedir. Yönetici ve denetçi grupları bu önerilerinin yanı sıra, açığa çıkaran öğretmen kadar, açığa çıkarma görünümü altında iftiraya maruz kalan kimseleri de korumaya yönelik mekanizmaların geliştirilmesi gereğine dikkat çekmişlerdir. Bu önerinin gereği bir okul yöneticisinin ifadesiyle şöyledir:

Yönetici-5: Asılsız bir isnatla suçlandığı zaman okul müdürü, ne kadar asılsız olsa da, okul müdürüne, duvara bir çamur atıyorsun, aşağı düşüyor, kuruyor ama oradaki iz kalıyor. Burada şunun yapılması lazım: Asılsız isnatta bulunan kişilerin cezalandırılması lazım. Bazen gerçekten çok büyük iddialar oluyor ama bu iddialar sübuta ermiyor. Sonuçta o kişinin de bir ailesi var, onuru var.

Sadece tek bir grupta dile getirilen öneriler ise şöyledir: Öğretmen grubunda, açığa çıkarma mesajının yöneticilerin eline geçmeden, doğrudan hedeflenen mercie ulaşabilmesi için yazışma kurallarında düzenlemeler yapılması, okulların özerklik düzeyinin artırılması, etik sözleşme içerisinde açığa çıkarma davranışına da yer verilmesi, soruşturmacıların aynı ilden olmaması ve soruşturma ve denetimin aynı denetçiler tarafından yapılmaması; yönetici grubunda, yönetici ve öğretmenlere rotasyon uygulanması ve okul müdürlerinin demokratik tutumlar sergilemesi; denetçi grubunda ise, yönetici atama sürecinin nesnelleştirilerek liyakati esas alması ve yönetim kademelerine ve komisyonlara farklı sendikalardan yöneticiler yerleştirilmesidir. Bir denetçinin tümceleriyile, sendikaların varlığından açığa çıkarma sürecinde şöyle faydalanılabilir:

Denetçi-5: Ben bir de şunu söyleyeyim: [başka bir katılımcının adı] beyin belirttiği gibi, bir defa üst yönetimin bu açığa çıkarma davranışı ile ilgili eğiliminin oluşması gerekiyor. Böyle bir eğilim olmazsa ne dersek diyelim, ne söylersek söyleyelim, bu gerçekleşmiyor. Okullarda çeşitli komisyonlar var, okul yöneticileri, müdür yardımcıları var; şu anda bunlar seçilirken, sizlerin

de söylediği gibi, sendika da olabilir, A sendikası, B sendikası, C sendikası, bunlardan elemanlar da yerleştirilebilir buralara, şayet biz bunu istiyorsak.

(c) Öğretmen eğitiminde yeni uygulamalara yönelik öneriler. Kurumsal düzeyde öneriler kapsamında yer alan son alt kategori ise öğretmenlerin hizmet öncesi eğitiminden sorumlu olan eğitim fakültelerinde yeni uygulamalara yönelik önerileri kapsamaktadır. Bu öneri kategorisi kapsamında yöneticiler tarafından dile getirilen, öğretmen adaylarının lisans eğitimlerinde açığa çıkarma kavramına yer verilmesi ve denetçiler tarafından dile getirilen, lisans eğitiminde öğretmenlerin özgüven ve bireysel düşünebilme becerilerini artıracak derslere yer verilmesi önerileri yer almaktadır. Okul yöneticileri grubundan bir katılımcının aşağıdaki ifadesi, eğitim fakültelerinin bu konudaki yetersizliğine işaret etmektedir:

Yönetici-1: Üniversite pek girmiyor bu işin içerisine.

1. Araştırmacı: Burada bir sorun mu görüyorsunuz?

Yönetici-1: Üniversite biraz aristokrat takılıyor gibi, yukarıda duruyor, girmiyor Milli Eğitim'in içine.

(2) Toplumsal Düzeyde Uygulamalara Yönelik Öneriler

Katılımcı grupları, kurumsal düzeyin ötesinde, toplumun açığa çıkarma kavramına bakışını şekillendirmeye yönelik öneriler de dile getirmişlerdir. Birden fazla grupta görülen önerilere bakıldığında, yönetici ve denetçi gruplarının açığa çıkarma kavramına toplum nezdinde değer kazandırılmasını önerdikleri görülmektedir. Yönetici grubundan bir katılımcının değerlendirmesi şöyledir:

Yönetici-2: ... ama bu şeye itibar kazandırmamız lazım, aksi halde geçerli olmaz. "Benim yaptığım iyi bir şey, toplum önünde iyi bir şey yaptım, devleti kurtardım." demesi lazım; yoksa aksi halde "Bu adam işpiyoncu, her gördüğünü işpiyonluyor." mantığı olursa kimse o davranışı ortaya çıkarmaz yani.

Daha önce bir engel olarak anılan, "ayıpları kapatıcı kültür" bireye öncelikle aile ortamında aşılandığı için, çocuk yetiştirme pratiklerinin bu boyutunda toplumun bilinçlendirilmesi gereği de öğretmen ve yönetici gruplarında dile getirilmiştir. Yine bu görüşe paralel olarak, denetçi grubunda, okullarda haksızlıklar karşısında susmanın bir erdem olduğunun öğretilmesi gereğinden söz edilmiştir. Bu son önerinin mantığı, denetçi katılımcıların aşağıdaki konuşmalarında net bir biçimde görülebilmektedir:

Denetçi-5: Şimdi şu var, okulların bu vizyon-misyon-stratejik planlarına baktığımızda önceleri hep şey yazılırdı: Atatürk ilkelerine, çağdaş, laik, falan filan yazardı. Şimdi bakıyorsunuz, değerler eğitimi bilmem ne. Yani döneme göre şey değişiyor, vizyon ve misyon değişiyor. Bu şey de, açığa çıkarma, ... hocanın söylediği gibi, bir değer olarak ele alınabilir yani.

*Denetçi-3: [Katılımcı araya girerek misyon ifadesi örneği veriyor]
Haksızlıklara karşı susmaz, öğretmenlerimiz ya da öğrencilerimiz haksızlığa
karşı susmaz ...*

Tek bir grup tarafından dile getirilen önerilere bakıldığında, birbirine yakın iki öneri göze çarpmaktadır. Bunlar: yönetici grubunda dile getirilen toplumun demokratik değerlerin içselleştirilmesi için çaba sarf edilmesi ile öğretmen grubunda dile getirilen, toplumun eğitim düzeyinin artırılması önerileridir. Öğretmen grubundan bir katılımcının aşağıdaki ifadesi bu önerileri somutlaştırmaktadır:

Öğretmen-4: Bir de sivil toplum olarak her konuda sesiniz pek çıkmıyor, bazı konularda sesimiz çıkıyor, her konuda sesimiz çıkmıyor. Örneğin, kadına şiddetle ilgili bir topluluk, bununla ilgili bir örgütlenme doğuda pek aktif çalışmaz, anlatabiliyor muyum? Çalıştığımız yer, oradaki kültür, inanış, sosyal yapı, sosyoekonomik yapı, her şey için içine giriyor. Böyle bir şey yapmanın bir tek cevabı yok. Bir sürü etken için içine girdiği zaman, insanlar eğitildikçe, bilinç kazandıkça belki bunlar aşılabılır.

Katılımcıların açığa çıkarma davranışını kolaylaştırma ve cesaretlendirmeye yönelik önerilerde bulunurken hukuk sisteminde ve bakanlık düzeyinde alınabilecek önlemlere ilişkin daha uzun süre ve daha istekli bir şekilde konuştukları görülmüştür. Bu durum söz konusu boyutların farklı pozisyonlardaki eğitimcilerden oluşan katılımcılar için taşıdığı ortak öneme işaret etmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bulgular bölümünde de görülebileceği gibi, katılımcılar öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı gösterebilmeleri için mevcut olanaklarını bir dizi etmen bağlamında ele almışlardır. Bu etmenlerden ilki “Öğretmenlerin cesaret göstermesinde belirleyici olan etmenler” alt kategorisidir ve içerisindeki ifadelerden de anlaşılacağı üzere, katılımcılar kusurun niteliğinin ve öğretmen tarafından algılanış biçiminin, öğretmenin açığa çıkarma davranışı için gerekli itici gücü oluşturabileceğini düşünmektedirler. İlgili alanyazına bakıldığında, çalışanların karşılaştıkları yanlışın ciddiyet derecesinin harekete geçmeleri üzerinde etkili olduğuna işaret eden araştırmalara rastlanmaktadır (Miceli ve Near, 1985; Miceli, Roach ve Near, 1988). Buna karşılık Magnus ve Viwesvaran’ın (2005) meta-analizleri ise yanlışın ciddiyet derecesi ile çalışanların açığa çıkarma davranışına niyetlenme ve davranışı gerçekleştirmeleri arasında (varyansın %3’ünden azını açıklayan) zayıf bir ilişki ortaya koymaktadır. İlgili alanyazında ne tür ve düzeyde yanlışların Türkiye’deki öğretmenleri harekete geçirebileceğini gösteren herhangi bir araştırma bulunmamaktadır.

Katılımcılar kusurun niteliği ve nasıl algılandığının yanı sıra, öğretmenin kişisel özelliklerini de açığa çıkarma cesareti göstermesinde belirleyici bir etmen olarak görmüşlerdir. Ne var ki kişisel özelliklere ilişkin bir boyut olan yaş

etmeninin katılımcılar arasında çelişkili algılara konu olduğu gözlenmiştir. Yaşın etkisine yönelik söz konusu çelişkili bulgular, ilgili alanyazında farklı araştırmalar arasında da görülebilmektedir. Magnus ve Viwesvaran (2005), yaşlı çalışanların gençlere oranla açığa çıkarma niyetlerinin daha fazla olduğunu, Erkmen ve diğerleri (2014) da benzer şekilde yaşlı çalışanların açığa çıkarma olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Buna karşılık Sims ve Keenan (1998) yaş ile açığa çıkarma arasında bir ilişki bulamazken, Toker-Gökçe ve Oğuz (2015) ise 35 yaşının altındaki öğretmenlerin açığa çıkarma davranışını daha yüksek düzeyde tercih edecekleri sonucuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak bu araştırmanın bulguları içerisinde yaş boyutunda görülen çelişkili sonuçların alanyazında da farklı araştırmalar arasında görüldüğü söylenebilir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan öğretmende yaş ve kıdem doğru orantılı olduğu için, yaş değişkeninin hemen ardından kıdem değişkenini de ele almak yerinde olacaktır. İlgili alanyazında kıdem açığa çıkarma üzerindeki etkisine ilişkin araştırmalara bakıldığında, tıpkı yaş değişkeninde olduğu gibi birbiriyle çelişen araştırma sonuçlarıyla karşılaşılmaktadır. Şöyle ki Erkmen ve diğerleri (2014) ile Sims ve Keenan (1998), kıdem ile açığa çıkarma davranışı arasında bir ilişki göremezken, Magnus ve Viwesvaran (2005) ile Toker-Gökçe (2013b, 2014b) ise kıdem ile açığa çıkarma davranışı arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuşlardır. Toker-Gökçe ve Oğuz (2015) da araştırmalarının örneklem grupları arasında örgüt dışı mercilere açığa çıkarma davranışını en yüksek düzeyde sergileyen grubun 21-25 yıl arası deneyimli öğretmenler olduğunu göstermişlerdir.

Öğretmenin kişisel özellikleri kapsamında üç grupta da değinilen, öğretmenin içinde yetiştiği kültürün kusurları kapatmayı vurgulayıcı özelliği, katılımcıların bakışıyla öğretmenin cesaret göstermesini olumsuz etkileyen diğer bir etken olarak göze çarpmaktadır. Gerçekten de Türk toplumu, bireyselciliğe oranla toplulukçu eğilimi daha ağır basan bir kültüre sahiptir (The Hofstede Center, t.y.) ve Brody, Coulter ve Mihalek (1998) de katılımcının ifadesine koşut bir şekilde, bireycilik özelliği ağır basan toplumların açığa çıkarma davranışına daha eğilimli olduklarını ortaya koymuşlardır. Buna karşılık toplulukçu kültüre sahip öğretmenlerin örgüt dışı mercilere ulaşarak - ve fakat bir yandan da anonim kalmaya dikkat ederek- açığa çıkarmaya çalışacaklarını gösteren araştırma sonuçları da vardır (Toker-Gökçe, 2013a; Toker-Gökçe ve Oğuz, 2015). Toplulukçu kültürlerde anonim kalabilme olanağının önemsendiği Park ve diğerlerinin (2008) araştırmasında da görülebilmektedir. Nayir ve Herzig (2012) ise, hem bireyci hem de toplulukçu kültürden olan bireylerin örgüt dışı mercilere ulaşarak açığa çıkarma yapacaklarını ve her iki grubun da isimlerinin gizli kalmasını tercih edeceği sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma sonuçlarına bakarak açığa çıkarma

davranışı üzerinde kültür kadar isimlerin gizli kalabilmesi olanağının da bir düzenleyici (moderatör) değişken olarak etkili olduğu söylenebilir.

Katılımcıların algısıyla öğretmenin cesaret göstermesinde belirleyici olan son etmen ise, öğretmenin içinde bulunduğu koşullardır. Üç grupta da değinilen basına demeç vermenin suç teşkil etmesi sorunu, söz konusu koşullardan biridir. Katılımcıların değindikleri bu sorunun detayları şöyledir: 1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun memurun ödev ve sorumluluklarına açıklık getiren 2. bölümünün 15. maddesi, "Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir." demekte ve disiplin hükümlerini içeren 7. bölümünün 125. maddesinde de bu suçu işleyenlerin kınama cezası alacaklarını belirtmektedir. Bu hükümler, denetçilerden yapılan alıntıda da net bir şekilde görülebileceği üzere, açığa çıkarma davranışının önünde önemli bir engel olarak algılanmaktadır. Diğer taraftan, Magnus ve Viwesvaran (2005) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı bir meta-analiz, açığa çıkarma karşısında misillemeye maruz kalma olasılığının açığa çıkarma niyetini büyük oranda azalttığı ama aynı davranışı gerçekleştirme olasılığını düşürmediğini, bir diğer deyişle, çalışanların bir noktadan sonra başlarına gelebilecekleri de göze alarak harekete geçebileceklerine işaret etmektedir. Öğretmenlerin basına yetkilendirilmeden bilgi veya demeç verebilmesi konusu da oldukça tartışmalı bir konudur. Şöyle ki bu araştırmanın yönetici grubunda öğretmenlere bu yönde özgürlük tanınmamasını savunan katılımcılar olduğu gibi, bu araştırmayı yürüten iki araştırmacı da yine bu konuda tamamen zıt görüşlere sahiptir. İkinci araştırmacı, yeterli bilgiye sahip olmadan gördüklerine yanlış anlamlar yükleyen bir öğretmenin, basına açıklama yapmasının kuruma ve kişilere büyük zararlar verebileceğini düşünürken, birinci araştırmacı ise böylesi çekincelerle girişilecek kısıtlamaların örtbas etmeyi kolaylaştıracağını ve kamunun menfaati için öğretmene güvenilmesi gerektiğini düşünmektedir. Öğretmen katılımcılar tarafından dile getirilen somut kanıtlara sahip olma durumu ise ilgili alanyazında yeni bir tema değildir. Şöyle ki Brink, Lowe ve Victoravich'in (2013) bulguları da kabahate ilişkin güçlü kanıtların önemine işaret etmektedir.

Öğretmenin içinde bulunduğu koşullar kapsamında yönetici ve denetçi gruplarında değinilen bir diğer sorun, öğretmenlerin mevzuata ilişkin bilgilerinin yetersizliğidir. İlgili alanyazının çalışanların eğitim düzeyi ile açığa çıkarma davranışına yönelme olasılıkları arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalarında, eğitim düzeyi kavramını mezuniyet durumu anlamında ele alındığı görülmektedir. Bulgular bölümünde denetçilerden yapılan alıntı ise bir eğitimcinin mesleğine ilişkin mevzuat bilgilerinin yetersizliğine ışık tutmaktadır ve söz konusu bilgi eksikliği de mezuniyet durumu ile açıklanabilir görünmemektedir.

Öğretmenin içinde bulunduğu koşullar kapsamında son olarak, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün açığa çıkarma davranışına kalkışan öğretmenin kimliğini gizli tutmakta özen göstermeyeceği endişesi de bir etmen olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca, okul yöneticisi grubunda dile getirilen kolaylaştırıcı yasal düzenlemelerin olmaması etmeni de öğretmen grubunda dile getirilen öğretmenin kimliğini gizli tutmakta özen gösterilmeyeceği endişesi etmeniyle ilişkili görünmektedir. Barnett, Cochran ve Taylor (1993) da örgüt içerisinde çalışanların etik sorunları bildirebilecekleri örgüt içi politika ve izleklerin bulunması durumunda, çalışanlar örgüt dışına yönlendirilmiş açığa çıkarma davranışı göstermek yerine gördüklerini doğrudan örgüte bildirme eğilimi göstereceklerini ortaya koyarak kolaylaştırıcı yasal düzenlemelerin önemine dikkat çekmişlerdir.

Bu araştırma, BİMER, Alo 147, sendikalar, öğrenciler ve öğrenci velilerine duyurarak açığa çıkarma gibi yolları Türkiye koşullarında kamuya ait okullarda görev yapan öğretmenlere özgü olası yollar olarak ilgili alanyazına tanıtmıştır. Ne var ki dikkat edilecek olursa, bu yollar öğretmenin doğrudan, -yetkililer tarafından gizli tutulacağına güvendiği kendi kimliğiyle- harekete geçmek yerine, kimliğini açıkça ortaya koymamak için tercih edeceği yollardır. Bu araştırmanın ilgili alanyazına ilişkin bilgi veren bölümünde ABD ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde alınan yasal önlemlere değinilmiştir. Katılımcıların öğretmenlere bakanlık düzeyinin de ötesinde genel bir hukuk güvencesi sağlanmasına ilişkin önerilerinin kimi gelişmiş demokrasilerde yasal düzenlemelere konu olduğu görülmektedir. Türkiye koşullarına özgü olmayan bir yol ise sendikalar aracılığıyla açığa çıkarmadır. Barnett'in (1992) daha önce de değinilen ve sendikaların açığa çıkarma davranışı bakımından önemine işaret eden araştırması göz önüne alındığında, sendikaların bu işlevinin Türkiye'ye özel bir durum olmadığı sonucuna varılabilir.

Bulgular bölümünde görülebileceği gibi, öğretmen katılımcılar açığa çıkarma davranışı gösteren öğretmenlerin karşılaşabileceği olası misillemelere değinme gereksinimi duymuşlardır. Bu kapsamda dile getirilen olası misilleme türleri arasında yer alan “öğretmenin başarılarını takdir etmemek” ve “başarı ödülü vermemek” maddeleri, Dasgupta ve Kesharwani'nin (2010) daha önce de değinilen misilleme türlerine ilişkin listesindeki “performansının düşük değerlendirilmesi” maddesiyle; yine öğretmen katılımcılarca dile getirilen “okuldan gitmek zorunda bırakacak kadar dışlamak” ve “diğer öğretmenleri açığa çıkaran öğretmene karşı kıskırtmak” maddelerinin ise, misilleme türleri listesinin “çalışanın izole edilmesi ve aşağılanması” maddeleriyle koşutluk gösterdiği söylenebilir. Katılımcıların misilleme olasılıklarına ilişkin böylesi algıları, daha önce de değinilen ve öğretmenlerin anonimite gereksinimine işaret eden araştırma sonuçlarını da anlamlı kılmaktadır.

Son olarak, katılımcıların öğretmenlerin açığa çıkarma davranışı göstermelerini kolaylaştırmak ve cesaretlendirmek için alınabilecek önlemler

arasında saydıkları ödüllendirmenin ilgili alanyazınla desteklenebileceği de söylenebilir. Açığa çıkarma davranışı için ödül sunulmasının bu davranışın gösterilme olasılığını artırdığına işaret eden araştırma sonuçları (Brink vd., 2013; Dalton ve Radtke, 2013; Stikeleather, 2013) katılımcıların maddi ve manevi ödüllere ilişkin önerilerinin uygulamaya döküldüğünde olumlu sonuçlar verebileceğini düşündürmektedir.

Kamunun yararı için öğretmenleri açığa çıkarma davranışına teşvik etmeye yönelik uygulama önerileri şunlardır:

(a) Milli eğitim mevzuatının da üzerinde, Türk hukuk sisteminde açığa çıkarma davranışını kolaylaştıran ve bu davranışı gösteren çalışanları koruyan düzenlemeler yapılabilir.

(b) Bakanlık mevzuatında ise açığa çıkarmayı teşvik edecek ödüllere yer verilebilir, basına yetkilendirilmeden demeç verme yasağı kaldırılabilir ve Türk eğitim sistemi siyasi açıdan heterojen ve demokratik bir yapıya kavuşturulabilir.

(c) Öğretmen adaylarına açığa çıkarma sürecinin mevzuat boyutuna ilişkin yeterli bilgiler verilebilir ve bu konuda özgüvenleri artırılabilir.

(d) Bunların da ötesinde toplumun eğitim düzeyi artırılabilir ve ayıpları kapatmak yerine cesaretle üzerine gitmenin önemi vurgulanarak toplumun bu konuda bilinçlenmesi sağlanabilir.

Gelecekte bu konuya odaklanacak araştırmalara yön göstermek için bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak geliştirilen araştırma önerileri şunlardır:

(a) Yaş ve kıdem değişkenlerinin açığa çıkarma davranışı üzerindeki etki düzeyleri nicel, etki nedenleri ise nitel araştırmalara konu edilebilir.

(b) Açığa çıkarma davranışına odaklanan gelecek araştırmalarda isimlerin gizli kalabilmesi olanağı bir düzenleyici (moderatör) değişken olarak göz önüne alınabilir.

(c) İlgili alanyazında çalışanların bir noktadan sonra başlarına gelebilecekleri de göze alarak harekete geçebileceklerini göstermesi nedeniyle eğitim sistemimiz içerisinde görev yaparken açığa çıkarma davranışı gösterebilmiş eğitimcilere ulaşarak onların söz konusu davranışa karar verme süreçleri araştırılabilir.

(d) Gelecek araştırmalarda eğitim düzeyi değişkeninin mevzuata yönelik eğitimler bağlamında ele alınması, mevzuat bilgisi eksikliğinin açığa çıkarma önünde bir engel olup olmadığının anlaşılmasını sağlayabilir.

Yapılandırılmış Öz/Structured Abstract

Teachers' Whistleblowing Behaviors: Present Situation and Suggestions

Gökhan Özaslan¹, Ali Ünal²

Introduction. The etymological root of the term “whistleblowing” is not quite clear. Jubb (1999) says that it might have come from a monitor’s or a referee’s act to stop proceedings in a schoolyard or a playing field, while Dasgupta and Kesharwani (2010) claim that it was originated from “the practice of English policemen who blew their whistle when they observed the happening of some crime. The blowing of whistle alerted other law enforcement officers and the general public that a crime was being committed.” (p.57). The term was translated in Turkish and used in field researches in various forms. The first comprehensive definition of the term was Near and Miceli’s (1985) and it defines whistleblowing as “the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action.” (p.4). The present study adopts Jubb’s definition (1992) which is:

Whistleblowing is a deliberate non-obligatory act of disclosure, which gets onto public record and is made by a person who has or had privileged access to data or information of an organization, about non-trivial illegality or other wrongdoing whether actual, suspected or anticipated which implicates and is under the control of that organization, to an external entity having potential to rectify the wrongdoing (p.78).

The related literature is replete with benefits of whistleblowing for both employees and their organizations. For example, Berry (2004) depicts it as a way of maintaining one’s integrity by speaking truth. In some other studies, whistleblowing is presented as a mechanism which protects the organization from negative public standing and costly lawsuits (Bjorkelo, Einarsen & Matthiesen, 2010; Miceli & Near 1985). Particularly because of its benefits for organizations, a considerable number of authors emphasized the importance of whistleblowing and suggested ways and models in order to pave the way for it (Callahan, Dworking, Fort & Schipani, 2002; Magnus & Viwesvaran, 2005; Near & Miceli, 1995).

¹Assist. Prof. Dr., Necmettin Erbakan University, Konya-Turkey, ozaolangokhan@gmail.com, ²Assoc. Prof. Dr., Necmettin Erbakan University, Konya-Turkey, aliunal37@hotmail.com

However, whistleblowing still requires courage on the part of employees. Based on their exhaustive literature review, Dasgupta and Kesharwani (2010) listed up seven common forms of retaliation which organizations may use against whistleblowers as (a) Spot lighting the whistleblower, (b) Manufacturing a poor record, (c) Threatening them into silence, (d) Isolating or humiliating them (e) Setting them up for failure (f) Prosecuting them and finally, (g) Eliminating their jobs or paralyzing their careers.

What is the present situation of whistleblowing in Turkish educational system which is the subject of a great number of studies around the world and be protected by legislations because of its potential benefits for the general public? What kind of measures can be taken in order to promote it in schools? Although a number of researchers have dwelled on whistleblowing within the context of Turkish education system, there is an apparent lack of research which answers these questions and sheds light on that phenomenon from perspectives of educationalist holding various positions. Starting from this point of view, the aim of this study is to understand teachers' possibilities for whistleblowing and to develop suggestions about making provisions for encouraging them to whistleblowing drawing on the views of teachers, school administrators and educational supervisors.

Method. Because of its explorative nature, researchers decided on qualitative inquiry for the present study. There are a number of studies dwelling on whistleblowing behaviors of Turkish teachers; however, addressing this problem solely based on teachers' views may conduce to a limited and one-sided understanding of the phenomenon. In order to overcome this, researchers included not only teachers but also school administrators and educational supervisors in the present study. In this scope, three focus groups consisting of 6 teachers, 6 school administrators and 6 educational supervisors in each, were set up. In order to add richness to data, participants were diversified within their groups. Areas of diversity were gender, teaching field, school type and trade-union for the teachers' group; gender, school type and trade-union for the school administrators' group, and lastly, educational background and trade-union for the educational supervisors' group. At the time of data collection, all participants were working under the same Provincial Directorate of National Education in a Central-Anatolian city.

After receiving a written permission from the aforementioned Provincial Directorate, focus group interviews were conducted in June 2015 and recorded digitally. Information letters including interview questions and a brief summary of the concept of whistleblowing were sent to participants' email addresses a day in advance of focus group interviews. At the beginning of interviews, each participant was given a written consent form regarding ethical issues and their rights. Three open-ended questions were posed during interviews. The shortest interview was 104 minutes while the longest one was 139 minutes in duration.

Audio records were transcribed verbatim by one of the researchers and then transcripts were controlled by the other researcher in terms of consistency with audio records. After the completion of transcription phase, researchers conducted content analysis separately and compared their results between each other in order to improve the validity of the research. The draft of results was sent to participants' email addresses in order to give them an opportunity to control the study results.

Findings. The first group of findings related to teachers' present possibilities for whistleblowing was presented under three categories, namely (a) factors determinative in showing courage to blow the whistle, (b) teachers' means for blowing the whistle, and (c) possible retaliations which teachers may face with.

Teachers' present possibilities for whistleblowing. None of the participants said that teachers do not have any possibilities for whistleblowing at all. Moreover, in school administrators' group, some participants said that teachers had sufficient possibilities. On the other hand participants agreed that if a teacher blows the whistle, he or she may suffer retaliations as well. That is why whistleblowing requires courage and motivation. Consequently, participants tended to discuss the possibility of blowing the whistle in terms of the presence of (1) factors, and (2) means for whistleblowing and (3) possible retaliations, which are all determinative in taking the decision to blow the whistle. The factors were collected under the category of "factors determinative in showing courage to blow the whistle". This category has three sub-categories as follows:

(a) *Characteristics of the wrongdoing and its perception by the teacher.* According to participants, some wrongdoings such as sexual abuse can lead all teachers to blow the whistle at any cost, while some others such as beating a student may not be so infuriating for some teachers.

(b) *Personal characteristics of the teacher.* According to participants, the teacher's level of courage is largely determinative in taking the decision to blow the whistle.

(c) *Conditions that the teacher is in.* According to participants, the teacher may be unwilling to blow the whistle if he or she does not have the confidence in the effectiveness of judicial system or in the impartiality of his or her organization.

The presence of "The teacher's viable means for whistleblowing" was also deemed determinative in taking the decision to blow the whistle. All three groups mentioned Prime Ministry Communications Center, national media and trade-unions as appropriate means for the teacher.

The presence of "Retaliations which the whistleblower teacher may face with" was the last determinant in the eyes of teachers' group. Possible retaliation types were subdivided into three sub-categories as (a) Inflicting

monetary damage, (b) Applying psychological pressure, and (c) Worsening working conditions.

As noted previously, the second aim of the present study is to develop suggestions about making provisions for encouraging teachers to blow the whistle. Suggestions from three groups were presented under two main categories, namely (1) Organizational-level suggestions, and (2) Societal-level suggestions.

Organizational-level suggestions. This category was subdivided into three sub-categories:

(a) *Suggestions regarding new measures in judicial system:* The teachers' group suggested adjustment between judicial and administrative processes. School administrators' group suggested both providing teachers with legal security and finding solutions in order to prevent teachers from spending long time in courthouses.

(b) *Suggestions regarding ministry-level new measures:* This sub-category is more extensive compared to the others. Prominent suggestions included: (a) giving place to moral and material rewards for whistleblower teachers in the regulations of the Ministry of National Education, (b) lifting the ban on making unauthorized press statements in the regulations of the Ministry of National Education, and (c) giving politically heterogeneous and democratic shape to Turkish education system,

(c) *Suggestions regarding teacher training:* This sub-category includes new approaches for pre-service training programs in faculties of education. In this scope, school administrators' group suggested giving place to the concept of whistleblowing in the curricula of departments, and educational supervisors' group mentioned their idea of giving place to new subjects for improving pre-service teachers' self-confidence and competence of individual-level reasoning.

Societal-level suggestions. In addition to organizational-level suggestions, focus groups also developed suggestions in the matter of giving shape to society's understanding of whistleblowing. School administrators' and educational supervisors' groups mentioned the need for giving an honorable meaning to the concept of whistleblowing. Teachers' and school administrators' groups emphasized the importance of raising society's awareness about their culture of covering up other's wrongdoings which was deemed as the source of staying silent about wrongdoings. In parallel to this, educational supervisors' group dwelled on the importance of teaching students not to stay silent in the face of injustice.

Kaynaklar/References

- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçuşması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2),79-100.
- Barnett, T. (1992). A preliminary investigation of the relationship between selected organizational characteristics and external whistleblowing by employees. *Journal of Business Ethics*, 11(12), 949-959.
- Barnett, T., Cochran, D. S., & Taylor, G. S. (1993). The internal disclosure policies of private-sector employers: An initial look at their relationship to employee whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 12(2), 127-136.
- Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(1), 1-11.
- Bjørkelo, 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.
- Brink, A. G., Lowe, D. J., & Victoravich, L. M. (2013). The effect of evidence strength and internal rewards on intentions to report fraud in the Dodd-Frank regulatory environment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(3), 87-104
- Brody, R. G., Coulter, J. M., & Mihalek, P. H. (1998). Whistle-blowing: A cross-cultural comparison of ethical perceptions of US and Japanese accounting students. *American Business Review*, 16(2), 14-21.
- Callahan, E. S., Dworkin, T. M., Fort, T. L., & Schipani, C. A. (2002). Integrating trends in whistle blowing and corporate governance: Promoting organizational effectiveness, societal responsibility, and employee empowerment. *American Business Law Journal*, 40(1), 177-215.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçuşma: eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-International Journal of Educational Research*, 3(4),65-88.
- Chiasson, M., Johnson, G. H., & Byington, J. R. (1995). Blowing the whistle: Accountants in industry. *The CPA Journal*, 65(2), 24-27.
- Creswell J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 93-109.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The joint effects of machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of business ethics*, 117(1), 153-172.
- Dasgupta, S., & Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A survey of literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57-70.

- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Devlet Memurları Kanunu (1965). T.C. Resmi Gazete.12056. 23 Temmuz 1965. Retrieved from <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- Erkmen, T., Özsözgün Çalışkan, A., & Esen, E. (2014). An empirical research about whistleblowing behavior in accounting context. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 10(2), 229-243.
- Ethics Resource Center Research Department (2003). National Business Ethics Survey. İndirme adresi, https://www1.toronto.ca/inquiry/inquiry_site/cd/gg/add_pdf/77/Conflict_of_Interest/Electronic_Documents/Research_orgs/NBE_Survey.PDF
- Halai, A. (2006). *Ethics in qualitative research: Issues and challenges (Working Paper No. 4)*. Retrieved from http://r4d.dfid.gov.uk/PDF/Outputs/ImpQuality_RPC/iccpaper1.pdf
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Krueger, R. A., (2002). *Designing and conducting focus group interviews*. Retrieved from <http://www.eiu.edu/~ihcc/Krueger-FocusGroupInterviews.pdf>
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525-544.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2013). An international comparison of the incidence of public sector whistle-blowing and the prediction of retaliation: Australia, Norway, and the US. *Australian Journal of Public Administration*, 72(4), 433-446.
- Miceli, M. P., Roach, B. L., & Near, J. P. (1988). The motivations of 'deep throat': The case of anonymous whistle-blowers'. *Public Personnel Management*, 17, 281-296.
- Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of business ethics*, 107(2), 197-213.
- 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.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.

- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Radikal (10/03/2015). Antalya'da cadı avı. Retrieved from http://www.radikal.com.tr/turkiye/antalyada_cadi_avi-1310332
- Sandelowski, M. (2008). Member Check. In Lisa M. Given (Ed.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. (pp. 502-503). Thousand Oaks, CA: SAGE. Inc. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412963909.n257>
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Stikeleather, B. R. (2013). *Relying on goodwill alone versus financial self-interest to induce whistle-blowing on internal misconduct*. Joseph M. Katz Graduate School of Business University of Pittsburgh Working Paper.
- The Hofstede Center (t.y.). *Turkey*. Retrieved from <http://geert-hofstede.com/turkey.html>
- The New York Times (26/01/2015). *C.I.A. officer is found guilty in leak tied to times reporter*. Retrieved from http://www.nytimes.com/2015/01/27/us/politics/cia-officer-in-leak-case-jeffrey-sterling-is-convicted-of-espionage.html?_r=0
- Toker-Gökçe, A. (2013a). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 163-173.
- Toker-Gökçe, A. (2013b). Relationship between whistle-blowing and job satisfaction and organizational loyalty at schools in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 8(14), 1186-1197.
- Toker-Gökçe, A. (2014a). Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 1-11.
- Toker-Gökçe, A. (2014b). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Toker-Gökçe, A. ve Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile kültürel değerleri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51-64.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Yeoh, P. (2014). Whistleblowing: motivations, corporate self-regulation, and the law. *International Journal of Law and Management*, 56(6), 459-474.
- www.gov.uk (2015). Blowing the whistle: List of prescribed people and bodies. İndirme adresi, <https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>