

WHISTLEBLOWING VE ETİK ÇATIŞMASI: ETİK İKİLEMLER ÇERÇEVESİNDE VIGNETTE TEKNİĞİ İLE NİTEL BİR DEĞERLENDİRME

Zübeyde YARAŐ¹

ÖZET

Bu çalışmada eğitim örgütlerinde öğretmenlerin, örgüt içerisinde whistleblowing (bilinenleri açığa çıkarma) davranışları sonucunda yaşayabilecekleri etik ikilemlere ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni çerçevesinde yapılandırılan bu çalışmanın çalışma grubunu amaçlı örnekleme yoluyla seçilen 34 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın verileri ise varsayımsal olarak oluşturulmuş kısa hikâyeler olarak adlandırılan Vignette tekniği ile elde edilmiştir. Bu amaçla araştırımcı tarafından yazılan kısa hikayeler öğretmenlere uygulanmış ve veriler bu kısa hikayeler aracılığıyla elde edilmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin etik çatışması yaratan etik ikilem durumlarında örgüt yararına olacağına inandıkları için çoğunlukla whistleblowing davranışlarını gösterecekleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: etik, etik çatışması, etik ikilemler, whistleblowing

1.GİRİŐ

Whistleblowing kavramı ilk olarak kaynaklara bakıldığında 1963 yılında güvenlik sorunları nedeniyle hazırlanan yasal bir evrakta kullanılmıştır. Kullanılma nedenine bakıldığında yasalara aykırı eylemlerde bulunan kişileri ihbar etmeye, ifşa etmeye dönük bir kavram olarak kullanılmıştır (Hersh, 2002). Whistleblowing (bilinenleri açığa çıkarma), örgüt içerisinde çalışanların ahlaki açıdan uygun bulmadığı, etik ve ahlaki ilkelerden uzak, yasal olmayan her türlü yanlış davranışların çözüm mercilerine iletilmesi durumu olarak tanımlanabilir. Bu kavramla ilgili yerli literatüre bakıldığında “bilgi uçurma” (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017; Aydın, 2003; Celep ve Konaklı, 2012; Toker Gökçe, 2014; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015); “bilgi ifşası” (Uyar ve Yelgen, 2015), “açığa çıkarma” (Özaslan ve Ünal, 2016) ve “sorun bildirme” (Arslan, 2001) olarak karşılık bulan bir kavram olduğu görülmüştür.

Örgütsel yapı içerisinde whistleblowing davranışını sergileyenler “whistleblower” olarak adlandırılmaktadır. Mevcut olay ya da durumlar hakkında bir bilgi sahibi olan bu kişiler örgüt çıkarlarına ters olan durumları açığa çıkarmakta ve aynı zamanda örgüt için tehlike yaratan ihmal, suistimal ve tehditleri ortaya koymaktadır (Bradburn, 2001; Ray, 2006; Aktan, 2006).

Whistleblowerlar karşılaşacakları sorunlar karşında gereksiz zarar verme, insan haklarını ihlal, yasal olmayan işlemler, örgütsel amaçlara aykırılık gibi nedenlere davranışlarını dayandırmalı ve etik zemine hareket etmelidir. Aksi durumda kişisel çıkar gözeterek, istemediği kişilere zarar verme amaçlı yapılacak ifşanın hiçbir amaca hizmet edemeyeceği aşıkardır. Dolayısıyla whistleblowing sonucunda örgüt için fayda sağlayacağı ve etik olmayan durumların ortadan kaldırılmasını sağlayacağına emin olunmalıdır (Arslan, 2001).

Etik ikilemi iki ya da daha fazla seçenek ile ilgili hangisinin en doğru olabileceğine dair yapılan tercih olarak tanımlamak mümkündür. İkilemler karşısında tercih edilen bir seçenek diğer seçeneklerin yanlış olduğu anlamını taşımamaktadır. Etik ilkeler ve değerler kapsamında en uygun davranışın belirlenmesi karar verme sürecinde etkili olmaktadır (Tosun, 2005). Etik ilkeler ve değerlerin belirlenmesi etik çatışmalarının yaşanmasına da engel olmaktadır. Whistleblowing davranışı gösteren bireylerin örgüt içerisinde bir takım olumsuz durumlarla (mobing, fazla iş yükü, psikoloji şiddet vb.) da karşı karşıya kalacakları bir gerçektir. Bu nedenle bireyler kendi çıkarları ile örgüt çıkarları arasında tercih yapma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla etik çatışması içerisinde etik ikilem yaşayan bireylerin tutumları örgütün geleceği açısından önemli görülmektedir.

¹ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, zyaras@hotmail.com

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma öğretmenlerin, örgüt içerisinde whistleblowing (bilinenleri açığa çıkarma) davranışları sonucunda yaşayabilecekleri etik ikilemlere ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak için nitel araştırma desenlerinden biri olan “Olgubilim (fenemomoloji) Yöntemi” çerçevesinde yapılandırılmıştır. Nitel araştırma, multidisipliner olarak bütünsel bir yaklaşımla, araştırma problemini yorumlayıcı şekilde incelemeyi temele alan bir yöntemdir. Üzerinde araştırma yapılan olgu ve olaylar kendi bağlamında ele alınır ve insanların bu olgu, olaylara yükledikleri anlamlar açısından yorumlanır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010). Olgubilim yönteminde de araştırmaya katılanların genel geçer kanılarını belirleyebilmek ve katılanların konuya ilişkin oluşturdukları anlamları tanımlayabilmek ve açıklamalarına yer vermek amaçlanmaktadır (Annells, 2006). Ayrıca olgubilim yöntemi anlamına ilişkin detaylı ve ayrıntılı bilgi sahibi olmadığımız olgulara odaklanarak anlamsal olarak tam hakim olmadığımız, kavrayamadığımız oldukları araştırmaya imkan tanıyan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

2.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde olasılık temelli örnekleme yöntemleri içinde yer alan “Basit Tesadüfî Örnekleme Yöntemi” kullanılmıştır. Bu bağlamda belirlenen örneklem doğrultusunda araştırmacının çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Elazığ il merkezinde görev yapan 34 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma grubuna ilişkin demografik verilere Tablo 1’ de yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Veriler

Cinsiyet	Kadın		Erkek	Kıdem	10-15 Yıl		15-20 Yıl	20 Yıl+
	N	19	15		N	7	15	12
	%	55,8	44,2		%	20,6	44,2	35,2

2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmanın verileri ise varsayımsal olarak oluşturulmuş kısa hikâyeler olarak adlandırılan “Vignette Tekniği” ile elde edilmiştir. Araştırmacı tarafından 2 tane kısa hikaye hazırlanmıştır. Hazırlanan vignetteler 3 alan uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. Oluşturulmuş vignetteler öğretmenlerin ifade ettikleri görüşler doğrultusunda analiz sürecinden geçirilmiştir. Etik ikilem yaratmaya sebep olabilecek whistleblowing durumlarını ortaya çıkaracak **haksız uygulama** ve **kişisel menfaat** olarak belirlenen 2 ayrı kategori temelinde vignetteler oluşturulmuştur.

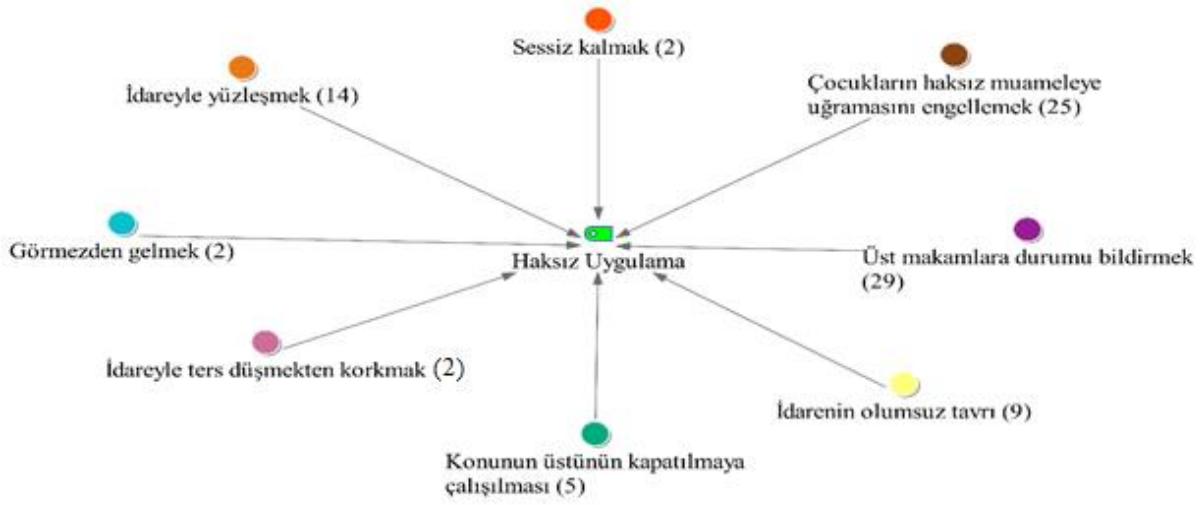
2.4. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda verilerin analizinde nitel araştırmaların çözümlemesinde kullanılan “içerik analizi” yöntemi kullanılmıştır. Öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlar incelenmiş ve tüm formlar (34 form) geçerli kabul edilmiştir. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak veri bütünlüğü sağlanmıştır. Bir sonraki aşamada veriler MAXQDA 2018 (trial version) programına aktarılmış, benzer ifadeler kodlar altında toplanmıştır. Çalışmanın güvenilirliğini belirlemek için Miles ve Huberman (1994) tarafından geliştirilmiş olan “ $Uzlaşma\ Yüzdesi = \frac{Görüş\ Birliği}{(Görüş\ Birliği + Görüş\ Ayrılığı)} \times 100$ ” formülü kullanılmıştır. Bu formüle göre çalışmanın güvenilirlik oranı % 87,4 olarak bulunmuştur.

3. BULGULAR

Haksız uygulama kategorisi temelinde oluşturulan ilk vignette; *‘Taşımali eğitim yapan A okulunda, öğrencilere yemek hizmeti veren B firması ile ilgili öğretmenler sık sık sorun yaşamaktadır. O gün öğretmenlerden Ayşe Hanım rahatsızlığını idareye bildirmek için idareye gittiğinde iki müdür yardımcısının bu konuyu konuştuğuna şahit olmuştur. İdarenin B firmasına ayrıcalık tanıdığı, kişisel yakınlıklarından dolayı teknik eksikliklerini (yemek gramajı, miktarları vb.) görmezden geldiği, üst makamlara doğru bilgi aktarımı yapmadığını duymuştur.’* şeklinde oluşturulmuştur. Çalışma grubunda

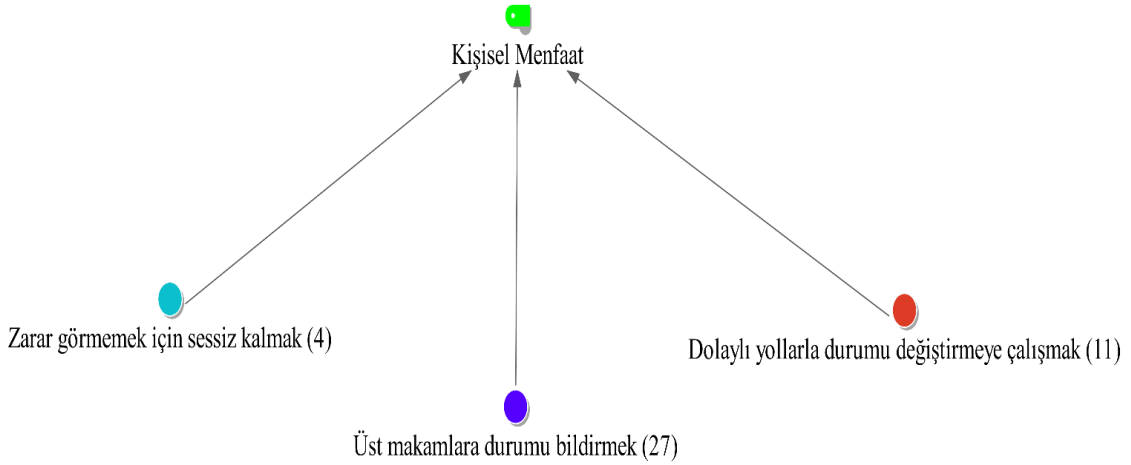
yer alan öğretmenlere “*Ayşe Hanım’ın yerinde siz olsaydınız nasıl hareket ederdingiz?*” sorusu yöneltilmiş, verilen ifadeler doğrultusunda oluşturulan kod haritasına ve frekans değerlerine Şekil 1’de yer verilmiştir.



Şekil 1. Haksız Uygulama Kategorisine İlişkin Oluşturulan Kod Haritası ve Frekans Değerleri

Şekil 1 değerlendirildiğinde etik ikilem yaratabilecek haksız bir uygulamayla karşılaşmaları durumunda öğretmenlerin whistleblowing davranışlarının ortaya çıkma durumuna bakıldığında üst makamlara durumu bildirmek (f=29) ve çocukların haksız muameleyle uğramasını engellemek (f=25) düşüncesiyle çoğunlukla öğretmenlerin whistleblowing davranışını sergileyecekleri görülmektedir. Ancak bu duruma karşın idarenin olumsuz tavrıyla karşılaşmaktan korkmak (f=9), konunun üstünün kapatılmaya çalışılması (f=5), idareyle ters düşmekten korkmak (f=4), görmezden gelmek (f=2) ve sessiz kalma (f=2) düşünceleriyle mevcut sorunu çözmek için herhangi bir girişimleri olmayacaklarını belirttikleri görülmektedir.

Kişisel menfaati ön planda tutma kategorisi temelinde oluşturulan ikinci vignette; “*Okula yeni atanan Deniz öğretmen, göreve başladığı ilk hafta okulda bir toplantı yapılmış ve bu toplantıda öğrencilere baskı yoluyla sınava hazırlık kitaplarının satıldığını, öğretmenlere de bu konuda baskı yapıldığını görmüş, bu durum Deniz öğretmeni oldukça rahatsız etmiştir. Toplantıda bu uygulamanın hiçbir resmi nitelik taşımadığını, tam aksine yapılanın yasal olmadığı konusunda fikrini beyan etmiş ancak idare ve diğer öğretmenler tarafından dışlanmaya maruz kalmıştır. Çünkü; bu kitap satışları dolayısıyla öğretmenlerin idare tarafından işlerinin kolaylaştırıldığı, yasal olmamasına rağmen belirli bir pay alındığını anlamıştır.*” şeklinde oluşturulmuştur. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlere “*Deniz öğretmenin yerinde siz olsaydınız böylesi bir durum karşısında nasıl hareket ederdingiz?*” sorusu yöneltilmiş, verilen ifadeler doğrultusunda oluşturulan kod haritasına ve frekans değerlerine Şekil 2’de yer verilmiştir.



Şekil 2. Kişisel Menfaat Kategorisine İlişkin Oluşturulan Kod Haritası ve Frekans Değerleri

Şekil 2 değerlendirildiğinde öğretmenlerin çoğunlukla üst makamlara durumu bildirerek (f=27) ve dolaylı yollarla durumu değiştirmeye çalışarak (f=11) whistleblowing davranışında bulunacakları görülmektedir. Ancak bu duruma karşın öğretmenlerin az bir kısmının kendi çıkarları doğrultusunda zarar görmemek için (f=4) konuyu görmezden geleceklerini ifade ettikleri görülmektedir.

4. SONUÇLAR

Çalışmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında haksız uygulamalar karşısında yaşayacakları etik ikilemler çerçevesinde öğretmenlerin büyük bir kısmının öğrencilerin haksız muameleye uğramasını engellemek için üst makamlara durumu bildireceği, yani bilinenleri açığa çıkaracakları sonucu elde edilmiştir. Bu duruma karşın öğretmenlerin bir kısmının ise idare tarafından olumsuz bir tavır sergilenmesi, konunun görmezden gelinmesi, idareyle ters düşmekten korkmak gibi sebeplerin bilinenleri açığa çıkarma konusunda engel oluşturduğu sonucu elde edilmiştir.

Kişisel menfaat sağlama konusunda karşılaşılabilecek etik ikilem yaratacak bir durumda çoğunlukla üst makamlara durumu bildirerek ve dolaylı yollarla durumu değiştirmeye çalışarak whistleblowing davranışında bulunacakları görülmektedir. Ancak bu duruma karşın öğretmenlerin az bir kısmının kendi çıkarları doğrultusunda zarar görmemek için konuyu görmezden geleceklerini sonucu elde edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda whistleblowerların dışlanma, zarar görme, baskı altında bırakılma gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınacak endişesiyle, örgütün geleceğini etkileyecek durumlar karşısında bilinenleri açığa çıkarmaktan korkmamaları için gerekli yasal güvencenin ve yasal koruma bilincinin oluşturulması önemli olacaktır.

5. KAYNAKLAR

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.

Aktan, Ç. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing, *Mercek Dergisi*, 1-12.

Arslan, M. (2001). İş ve Meslek Ahlakı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Anells, M. (2006). Triangulation of Qualitative Approaches: Hermeneutical Phenomenology And Grounded Theory. *Journal of Advanced Nursing*, 56(1), 55-61.

Aydın, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.

Bradburn, R. (2001). Understanding Business Ethics. London, Continuum.

Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *e-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.

- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M.İ. (2017). Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4 (3), 123-142.
- Hersh, M.A. (2002). Whistleblowers-Heroes or Traitors?: Individual And Collective Responsibility For Ethical Behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- Özaslan, G., ve Ünal, G. (2016). Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22 (3), 321-350.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and Organizational Ethics. *Nursing Ethics*, 13(4), 438-445.
- Tosun, H. (2005). *Sağlık Bakımı Uygulamalarında Deneyimlenen Etik İnkilemlere Karşı Hekim ve Hemşirelerin Duyarlılıklarının Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Toker Gökçe, A. (2014). Öğretmenlerin Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Değer Yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 1-11.
- Toker Gökçe, A. ve Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Tercihleri ile Kültürel Değerleri Arasındaki İlişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1),51-64.
- Uyar, S., ve Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8. baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara