



Eğitimde Whistleblowing: Öğretmenler Örneğinde Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi

Whistleblowing in Education: A Bibliometric Analysis of Graduate Thesis Made in The Sample of Teachers

ÖZET

Bu çalışma, eğitimde Whistleblowing davranışının önemini ortaya koymak amacıyla öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda yazılmış lisansüstü tezlerinin bibliyometrik analizini içermektedir. Whistleblowing, uygun olmayan davranışları veya etik olmayan uygulamaları bildirme eylemidir. Whistleblowing öğretmenler için zor olabilir, ancak eğitim sisteminin bütünlüğünü korumak için önemlidir. Çalışmada, Türkiye'de 2015-2022 yılları arasında örneklemi öğretmenlerin oluşturduğu Whistleblowing konusunda yazılmış lisansüstü tezlerinin bibliyometrik analizi yapılmıştır. Bibliyometrik analiz, bilimsel yayınların niceliksel ve niteliksel özelliklerini inceleyerek bilimsel araştırma trendlerini, yayınlanma eğilimlerini, yayın performansını ve bilimsel etkileşimi değerlendirmeyi hedeflemektedir. Bu çalışmada, whistleblowing süreçleri, yasal korumaları ve potansiyel engelleri, etik ikilemlerle başa çıkmayı, şeffaflığı teşvik etmeyi ayrıntılı bir şekilde açıklayarak, öğretmenlerin whistleblowing tutumlarını bilimsel olarak ele alan çalışmalara rehberlik etmek hedeflenmektedir. Çalışmanın analizi, tezlerin düzeyi, yıl dağılımı, akademik danışmanın unvanı, enstitü dağılımı, anabilim dalı dağılımı, sayfa sayısı, anahtar kelime sayısı, kullanılan araştırma yöntemleri, veri toplama tekniği ve örneklem büyüklüğünü içermektedir. Çalışmada, incelenen tezlerin çoğunlukla yüksek lisans seviyesinde olduğu, danışmanların genellikle profesör unvanlı olduğu, daha çok eğitim bilimleri enstitüsünde yazıldığı ve en yaygın sayfa sayısı aralığının 101-150 sayfa olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca incelenen tezlerde genellikle anket tekniğiyle veri toplandığı ve nicel yöntemlerin kullanıldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Whistleblowing, Etik Davranış, Öğretmenler, Bibliyometrik Analiz

ABSTRACT

This study includes bibliometric analysis of graduate theses written for teachers on whistleblowing in order to reveal the importance of Whistleblowing behavior in education. Whistleblowing is the act of reporting inappropriate behavior or unethical practices. Whistleblowing can be difficult for teachers, but it is important for maintaining the integrity of the education system. In the study, bibliometric analysis of graduate theses written on Whistleblowing, the sample of which was formed by teachers between the years 2015-2022 in Turkey, was conducted. Bibliometric analysis aims to evaluate scientific research trends, publication trends, publication performance and scientific interaction by examining the quantitative and qualitative characteristics of scientific publications. In this study, it is aimed to guide studies that scientifically address teachers' whistleblowing attitudes by explaining in detail the whistleblowing processes, legal protections, and potential obstacles, coping with ethical dilemmas, promoting transparency. The analysis of the study includes the level of theses, the year distribution, the title of the academic advisor, the distribution of the institute, the distribution of the department, the number of pages, the number of keywords, the research methods used, the data collection technique and the sample size. In the study, it was revealed that the theses examined were mostly at the master's level, the advisors were generally professors, they were mostly written in educational sciences institutes, and the most common page number range was 101-150 pages. In addition, it was determined that data were collected by survey technique and quantitative methods were used in the theses examined.

Keywords: Whistleblowing, Ethical Behavior, Teachers, Bibliometric Analysis

GİRİŞ

Bibliyometrik analiz, bilimsel bilgi üretimi, yayılımı ve etkisinin dinamiklerini anlamada çok önemli bir rol oynamaktadır. Bibliyografik verilerin gücünden yararlanan bu metodoloji, araştırma eğilimleri, yayın modelleri ve bilimsel iş birliği hakkında değerli bilgiler sağlar. Bilimsel literatürün hacmi genişlemeye devam ettikçe, bibliyometrik analiz, sürekli gelişen bilimsel manzarayı anlamak ve gezinmek için vazgeçilmez bir araç olmaya devam edecektir (Zang ve diğ. 2023).

Umut Beyazgül¹
Aytül Beyazgül²
Günhan Kırar³

How to Cite This Article

Beyazgül, U., Beyazgül, A. & Kırar, G. (2023). "Eğitimde Whistleblowing: Öğretmenler Örneğinde Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(73): 3876-3887. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.70738>

Arrival: 19 April 2023
Published: 31 July 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹Müdür Yard., Uzm.Öğretmen, MEB, Tahtaköprü Ortaokulu, Hatay, Türkiye

²Müdür Yard., Uzm.Öğretmen, MEB, Reyhanlı Zeytindalı İlkokulu, Hatay, Türkiye

³Okul Müdürü, Uzm.Öğretmen, MEB, Reyhanlı Zeytindalı İlkokulu, Hatay, Türkiye.

Eğitim alanında öğretmenler, sadece gelecek nesillere bilgi aktarmakla kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin sosyal, duygusal ve zihinsel gelişimini şekillendirmede kritik bir rol üstlenirler. Bununla birlikte, eğitim dünyası, öğrencilerin ve öğretmenlerin büyüme ve refahını engelleyebilecek zorluklar ve sorunlardan etkilenmez. Bu bağlamda, Whistleblowing, eğitim kurumları içindeki hatalı uygulamaları, kötü davranışları ve etik dışı uygulamaları ele almak için güçlü bir mekanizma olarak ortaya çıkmıştır.

Eğitimde whistleblowing, öğretmenlerin okullarında ve okul bölgelerinde uygunsuz davranışları veya yanlış uygulamaları bildirmelerine referans verir. Whistleblowing yapan öğretmenler, dolandırıcılık, sağlık ve güvenlik ihlalleri, istismar veya mesleki kötü davranışlar gibi sorunları ortaya çıkarır. Öğretmenler tarafından whistleblowing zordur, ancak eğitim sisteminin bütünlüğünü korumak için önemlidir. Öğretmenler whistleblowing sonucunda genellikle ciddi risklerle karşı karşıya kalırlar. Misillemeye, tacize veya kariyerlerine zarar verme riskiyle karşılaşabilirler. Ancak, whistleblowing bazen ciddi sorunların ortaya çıkmasının tek yoludur. Öğretmenler uygun kanallar aracılığıyla yanlış uygulamaları bildirdiklerinde, okulları ve ilçeleri sorunları düzeltmek, güvensiz politikaları değiştirmek veya yanlış yapanları disiplin altına almak için harekete geçmeye zorlayabilir. Öğrenci ve çalışanların refahı için, okul sistemlerinin whistleblower'ları olumsuz sonuçlardan korumak için politikalar geliştirmesi kritik öneme sahiptir.

Bu çalışmada, öğretmenlik mesleği içinde whistleblowing (ihbar etme) konusunun önemi ve bilimsel olarak ele alınma durumu ortaya çıkarılmak istenmiştir. Bu bağlamda whistleblowing konusu hakkında derinlemesine bilgi verilerek öğretmenlerin whistleblowing tutumlarını inceleyen çalışmalar incelenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı whistleblowing konusunda hazırlanan ve örneklem grubu öğretmenler olan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizini yapmaktır. Literatürde whistleblowing konusunda öğretmenlerin ele alındığı bibliyometrik bir çalışmanın olmaması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu çalışma, whistleblowing süreçlerini, yasal korumaları ve potansiyel engelleri detaylı bir şekilde ele alarak, etik ikilemlerle başa çıkmak, şeffaflığı teşvik etmek amacıyla öğretmenlerin whistleblowing tutumlarını bilimsel açıdan ele almak isteyen çalışmalar için rehber nitelikte olması hedeflenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

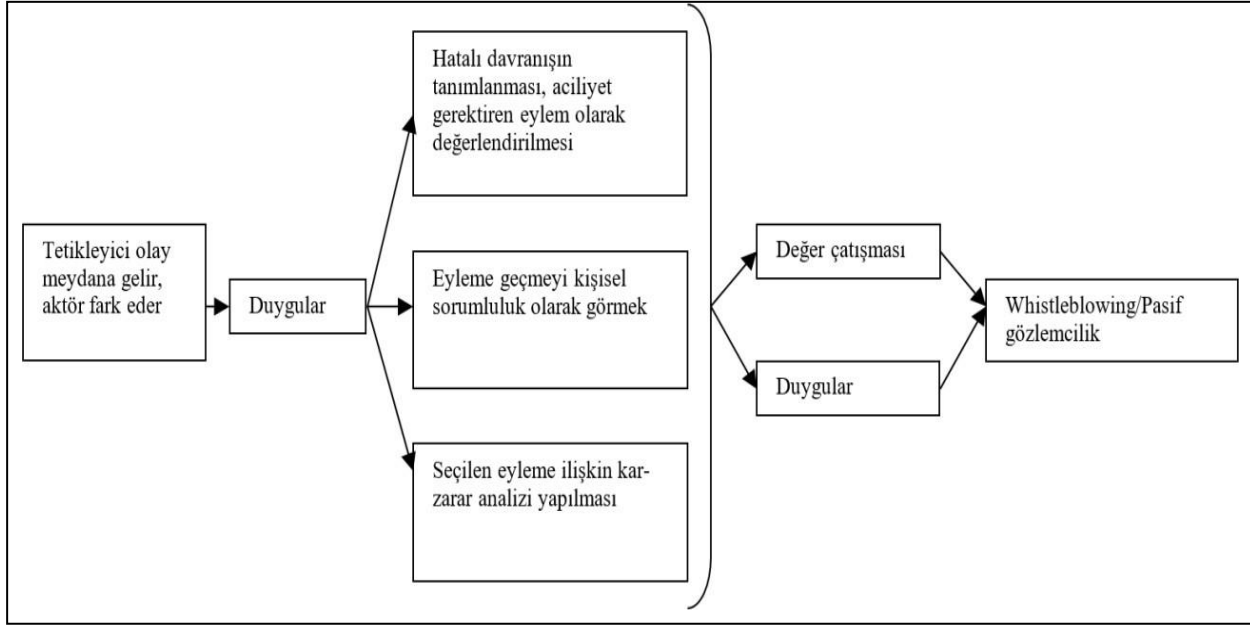
Whistleblowing, kavramı bir suç veya yanlış davranış karşısında polislerin uyarı maksadıyla ıslık veya düdük çalmasından esinlenilerek ortaya konulan bir kavramdır (Sayğan ve Bedük, 2013). İngilizcede “to blow the whistle” köküne dayanan Whistleblowing teriminin Türkçede birçok karşılığı bulunmaktadır. Whistleblowing, Türkçeye çevrildiğinde “ıslık çalma” olarak çevrilse de literatürde yasalara aykırı veya yanlış bir davranış karşısında sessiz kalmayarak ıslık çalma anlamında kullanılması sebebiyle olumlu bir terim olarak “Bilgi ifşası”, “İfşa”, “Bilgi uçurma”, “Etik ihlallerin bildirilmesi” veya Türkçeye çevrilmeden olduğu gibi Whistleblowing şeklinde kullanıldığı tespit edilmiştir (Gerçek, 2005; Çiğdem, 2013; Aktan, 2015).

Whistleblowing; bir kurumda daha önce çalışmış veya çalışmaya devam eden personelin, yasa dışı, ahlak dışı, etik dışı veya usulsüz eylemleri kontrollü bir şekilde açığa çıkarması olarak tanımlanmaktadır (Brown, 2008). Diğer bir tanıma göre Whistleblowing, bir kuruluşta mevcut veya eski bir çalışan tarafından gizlenen önemli bir hatayı ortaya çıkararak kamuoyunda farkındalık yaratmayı amaçlayan bir farkındalık eylemidir (Lachman, 2008). Sessiz kalmak yerine yasa dışı veya etik olmayan eylemleri bildiren kişiler veya çalışanlar genel olarak “Whistleblower” veya “Bilgi ifşa eden” olarak adlandırılır (Gerçek, 2005; Aktan 2006).

Whistleblowing eyleminin ortaya çıkması etik bir davranışa dayandığından olumlu bir eylem olarak kabul edilmekte ve “Gammazlamak”, “Şikayet Etmek” veya “İspyonlamak” gibi olumsuz tabirlerle ifade edilmemesi gerekmektedir (Aktan 2006; Başol ve Karatuna, 2015). Çalışanlar karşılaştıkları yasa dışı veya usulsüz olayları yasal mecralara ya da kamuoyuna duyurmaktan genel olarak çekinirler. Ancak sessiz kalmak ya da duyarsız olmak suçun veya doğru olmayan davranışların devam etmesine sebep olacağı için bu eylemlere tanık olan kişi de suça ortak sayılabilir. Dolayısıyla ahlaki açıdan doğru olan duyarlı davranarak yasa dışı veya usulsüz eylemleri ortaya çıkarmaktır. (Aktan, 2006). Bilinçli olarak yapılan bu ifşa eylemi yolsuzlukların ve usulsüzlüklerin önüne geçme ve toplumun çıkarlarını koruma adına önemlidir (Sayğan ve Bedük, 2013). Bu bağlamda Whistleblowing ispiyonculuktan farklılaşmaktadır. Sorunların veya hatalı davranışların ortaya çıkarılması bu yanlışların daha da büyümeden önüne geçilmesi adına kurum için bir şekilde önlem alma anlamına gelmektedir (Nisar, Prabhakar ve Torchia, 2019).

Whistleblowing eyleminin ortaya çıkması için en az 4 unsur gerektirmektedir. Birincisi şikayet edilen veya bildirmeye değer bir konunun olması, ikincisi kurumda daha önce çalışmış veya halen çalışmakta olan birey ya da grupların şikayet konusu davranışta bulunması, üçüncüsü birlerinin hatalı davranış karşısında sessiz kalmayarak bunu bildirmesi (whistleblower), dördüncüsü whistleblower kişisinden şikayet ya da davranış alan tarafın olmasıdır (Near ve Miceli, 1985; Dasgupta ve Kesharwani, 2010). Whistleblowing aşamalarında öncelikle etik dışı veya yasa dışı bir eylem ortaya çıkar ve örgütte bir kişi buna şahit olur. Daha sonra olayı

gören veya bilen kişi olayı duyurup duyurmamakla ilgili bir ikilem içerisinde olayı örgütteki taraflara anlatabilir. Son olarak örgütün geri dönüşüne göre kişi karar verme aşamasında ya sessiz kalmayı ya da olayı ihbar etmeyi tercih edecektir (Henik, 2015). Şekil 1’de bu aşamalar gösterilmektedir.



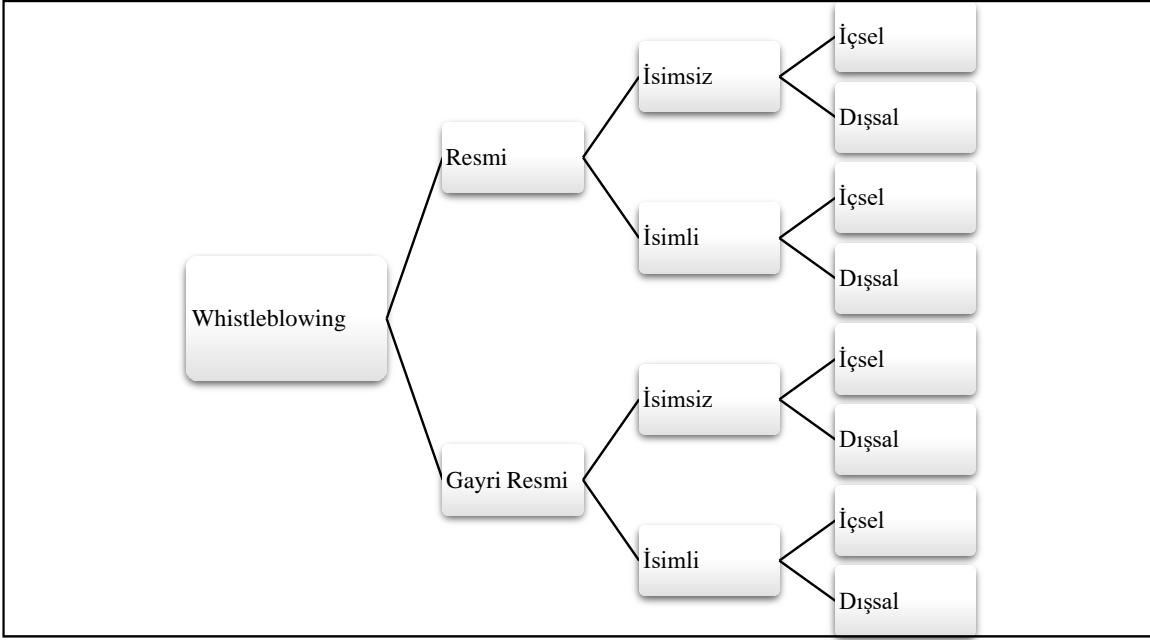
Şekil 1: Whistleblowing'in Ortaya Çıkma Aşamaları

Kaynak: Henik, 2015: 443; Genç, 2017: 21

Literatürde Whistleblowing farklı türlerde sınıflandırılmıştır. İhbara konu olan olayın bilgi sahibi kişi tarafından örgüt içinde ifşa edilmesi ya da olayı örgüt dışına çıkarmasına göre whistleblowing “İçsel” ve “Dışsal” olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Yasa dışı veya etik dışı olaya ilişkin bilgi sahibi kişinin (whistleblower) şikayet ya da ihbarını örgüt içindeki üst yönetim gibi taraflara raporlamasına İçsel Whistleblowing denilmektedir (Mansbach ve Bachner, 2010). Örgütün yararını ön planda tutan whistleblowerlar hatalı davranış ya da suçların örgüt içinde çözülmesi için öncelikle örgütte üst yönetime başvurmak isterler. Bunu yaparken örgütün imajını korumak ve zarar görmesini önlemeyi göz önünde bulundururlar. Bu sebeple İçsel whistleblowing örgüte bir “Örgüt İçi Denetim Mekanizması” görevi görebilmektedir (Zamantılı Nayır, 2012). Ancak bu mekanizmanın çalışması için örgüt içinde bir imkan tanınmazsa whistleblower dış mercilere başvurabilir. Dolayısıyla örgüt yönetiminin bu gibi olaylarda çalışanların güvende hissedeceği bir ortamı yaratarak etik dışı ya da yasal olmayan davranışların önüne geçilmesinde rol alması gerekmektedir (Vandekerckhove ve Lewis, 2012). Bazı durumlarda da hatalı veya yasal olmayan olayları örgüt içindeki taraflara bildiren whistleblowerler ciddiye alınmadığı gibi dışlanmaya, tehdide ya da işten çıkarılmaya maruz kalabilmektedir. Bu gibi durumlarda whistleblower Dışsal Whistleblowinge zorlanmış olur (Lewis, 1995). Bunun dışında çalışanların İçsel whistleblowing yapmadan direkt olarak dışsal whistleblowing yoluna gitmesi etik dışı bulunmaktadır (Mansbach ve Bachner, 2010).

Şikayete konu olan bilginin kamu kurumları (polis, savcılık, maliye vb.) ya da medya gibi örgüt dışı mercilere aktarılmasına ise Dışsal Whistleblowing adı verilmektedir (Brown ve diğ., 2014). Örgüt içinde çözüm bulamamış whistleblowerların bir sonraki hamlesi dış unsurların devreye sokulması olabilmektedir. Bu davranışla whistleblower kısa dönemde örgütün itibarının zedeleneceğini bilse de uzun vadede örgütü korumuş olacağını düşünebilmektedir. Hatta bazı durumlarda sadece örgüt ya da çalışanları değil tüm toplumun da hakkını gözetmek amacıyla bu yola başvurmayı tercih edebilirler (Aktan, 2006). Dışsal Whistleblowing örgütler için daha etkili sonuç vereceği bilinmekle birlikte örgüte İçsel Whistleblowinge göre daha ağır maliyetleri olabilmektedir. Bu nedenle whistleblower dış mercilere başvurduğu zaman örgüt içinden daha büyük tepki alabilmektedir (Rothschild ve Miethe, 1999).

Whistleblowing genel olarak içsel ve dışsal olarak sınıflandırılrsa da bilginin ihbar edilme tarzına göre de birçok kombinasyonda Whistleblowing ortaya çıkabilmektedir. Whistleblower şikayet ya da ihbarını resmi olarak belirli olan kurallar çerçevesinde yaparak olayı resmileştirebilir ya da gayri resmi olarak güvendiği kişilere anlatarak şikayette bulunabilir. Bu durumda Whistleblowing resmi veya gayri resmi şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunun dışında kişi şikayet ya da ihbarda bulunurken kimliğini gizleme yoluna gidebilir ya da açık bir şekilde kendini belirtebilir. Bu durumda da Whistleblowing isimli ya da isimsiz olarak şekillenmiş olur (Park ve diğ., 2008). Farklı tercihlere göre oluşan Whistleblowing türleri Şekil 2’deki gibidir:



Şekil 2: Whistleblowing Türleri

Kaynak: Park ve diğ., 2008:930

Bir örgütte yapılan yanlış davranış ya da suçlar karşısında çalışanlar, şahit oldukları durumu içsel whistleblowing şeklinde veya dışsal whistleblowing olarak ortaya çıkarabileceği gibi sessiz kalmayı da tercih edebilirler. Genellikle Whistleblowing yoluna gidenler bazı sonuçlara katlanmak zorunda kalabildiği için sessiz kalmayı daha çok tercih etmektedir. Yapılan araştırmalarda kişilerin yanlışlıklar karşısında sessiz kalmasının en büyük sebebinin kendisini güvende hissetmemesi ve işinden olma kaygısı olduğu belirtilmiştir (Miceli ve Near, 1984). Whistleblowerlar genellikle sessiz kalmadıkları için kötü muamelelere maruz kalabilmektedir. Bunlardan en önemlisi misillemedir. Denetim ve şikayet mekanizmasının ve kültürünün yerleşmemiş olduğu işletmelerde yanlışlıkların düzeltilmesi yerine şikayet ya da ihbar eden kişinin susturulması tercih edilebilmektedir. Whistleblowerlar örgüt ve toplum çıkarlarını korumak ve etik davranarak olumlu bir davranışta bulunsa da çoğu zaman karşılığında misillemeye maruz kalabilmektedir Park, H., Blenkinsopp, J., ve Park, M. (2014). Örgütlerde yönetici ve çalışanlar Whistleblowerlara çeşitli şekillerde misilleme yapabilmektedir. Genellikle, dışlanma, sadakatsiz olarak nitelenme, yetersiz gösterilme, işten atılma, kıdemin düşürülmesi, mobbinge maruz kalma, etiketlenme ve benzeri uygulamalardır (Bucka ve Kleiner, 2001; Esen ve Kaplan, 2012). Misilleme davranışı genellikle dışsal Whistleblowing durumlarında daha çok görülmektedir. Dışsal Whistleblowingin kurumun hedef haline gelmesine yol açması ve kuruma daha ciddi yükümlülükler getirmesi sebebiyle kurumdan daha çok tepki almaktadır. Ancak ihbar konusu dış mercilere bulaştığı anda misillemeler Whistleblowerın geri adım atmasına pek etki etmemektedir. Aksine Whistleblower misillemelere açık bir şekilde maruz kalması sebebiyle daha fazla öfkelenir ve olayı sonuna kadar götürmek ister (Miceli ve Near, 1985). Whistleblowerların karşılaştığı tüm olumsuz sonuçlar karşısında kendilerini motive eden en büyük unsur vicdanlarının rahatlamasıdır. Whistleblower ortaya çıkardığı yasa dışı ya da etik dışı olayın sonlanmasıyla örgüte, çevreye ve belki de tüm topluma karşı sorumluluğunu yerine getirmiş olacağını düşünmektedir (Aydın, 2003).

Çalışanların Whistleblowing eylemini gerçekleştirmesinde ya da olaylar karşısında sessiz kalmasında birçok faktörün rol oynadığı belirtilmektedir. Bunlar genel olarak sınıflandırıldığında kişisel faktörler, kültürel ve etik faktörler, yapısal faktörler ve misilleme olarak ortaya çıkmaktadır (Özler ve diğ., 2010). Çalışanın örgüte olan sadakati veya bağlılığı ile ilgili olan psikolojik faktörler whistleblowing eyleminin oluşmasında etkili olan faktörlerin başında gelmektedir. Örgütte çalışan veya daha önce çalışmış kişiler örgüte karşı ne kadar sadık ise yanlış davranışları rapor etmesi o derece yüksek olabilmektedir. Bununla birlikte örgütte çalışma süresi, üst düzey pozisyonda bulunma, cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş ve gelir durumu gibi değişkenler de whistleblowing eylemini gerçekleştirmede etkili olmaktadır (Miceli ve Near, 1988). Yine çalışanların milliyeti ve yetişmiş olduğu kültür de whistleblowing davranışında bulunmayı etkileyen bir unsur olarak belirtilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda özellikle Japonya gibi geleneksel değerlere çok bağlı olan milletlerde yanlış davranışları bildirme eğilimi batı milletlerine göre daha fazla olduğu ortaya konulmuştur (Hassink, Vries, Bolle, 2007).

Whistleblowing eyleminin gerçekleşmesinde bir diğer önemli faktör yasal düzenlemeler ve politikalarıdır. Yapısal faktörler olarak söz edilen bu olgular whistleblowingin gerçekleşmesinde gerekli zeminin yaratılmış olması ve bu gibi davranışlarda whistleblowerı koruyacak kapsamların oluşmuş olması ile ilgilidir. Yapısal

faktörlerin whistleblowingi teşvik edici bir düzeyde olması örgütlerin daha az hata yapmasına ve otomatik bir denetim mekanizmasının işlemesine olanak sağlar (Özler ve diğ., 2010). Bunun aksine whistleblower yapmış olduğu şikayet veya ihbar neticesinde hoş olmayan sert geri dönüşlerle karşılaşır ve kendisine ağır sonuçlar doğarsa başka yanlışlıklarda çalışanlar daha çekimser davranarak sessiz kalmayı tercih edebilir. Dolayısıyla misilleme de whistleblowing eylemini etkileyen bir diğer faktördür (Dworkin and Baucus, 1998; Miceli and Near, 1994). Whistleblowing eylemini etkileyen bir diğer faktör ise şikayete konu olan olayın büyüklüğü ve önemidir. Daha küçük yanlışlarda çalışanlar sessiz kalmayı ya da olayı görmezden gelmeyi tercih edebilirken büyük yanlışlıklar karşısında whistleblowing eylemini gerçekleştirebilirler (Near ve diğ., 2004).

Örgütlerde whistleblowing nedeniyle ortaya çıkabilecek sorunların önlenmesi için yönetimlerin bazı sorumlulukları vardır. İlk olarak örgüt içindeki tüm kademeler için geçerli etik kodların oluşturulması çalışanların etik konusunda bilgilendirilmesi ve güçlü bir etik kültürün oluşturulması gereklidir. Ayrıca yöneticiler etik davranışlarıyla çalışanlara örnek olmalıdır. Bununla birlikte herhangi bir etik dışı eylem karşısında çalışanların endişelerini giderecek bir iletişim kanalının olması ve çalışanlar bu iletişim kanalını güvenle kullanabilmek için yöneticilere erişebilmelidir. Yöneticiler endişelerini dile getiren whistleblowerlara misilleme yapılmaması konusunda garanti vermeli, hatta bu tür davranışlar takdir edilmelidir. Söz konusu şikayet ya da ihbar konusu dikkate alınmalı ve örgüt içerisinde çözüme kavuşturulması için çaba gösterilmelidir. Gerekli durumlarda hataları kabul etme davranışı içerisinde olarak çalışanların etik davranışları teşvik edilmelidir.

YÖNTEM

Bibliyometrik analiz, bilimsel yayınlar ve bunların alıntılılarıyla ilgili istatistiksel ve matematiksel yöntemleri kullanarak bilimsel etkileşimi ölçmeyi amaçlayan bir alandır. Bibliyometrik analiz, akademik yayınların niceliksel ve niteliksel özelliklerini inceleyerek bilimsel araştırma trendlerini, yayınlanma eğilimlerini, yayın performansını ve bilimsel etkileşimi değerlendirmeyi hedefler. Bibliyometrik analizler, çeşitli veri kaynaklarından elde edilen bilimsel yayın verilerine dayanır. Bu veri kaynakları arasında akademik dergiler, konferans bildirileri, tezler, patentler ve diğer bilimsel kaynaklar bulunabilir. Bibliyometrik analizde kullanılan yayın verileri genellikle bibliyografik veri tabanlarından toplanır, örneğin Web of Science, Scopus, PubMed gibi. (Glanzel, 2003).

Bu çalışmada 2015-2022 yılları arasında whistleblowing konusunda hazırlanan ve örneklem grubu öğretmenler olan lisansüstü tezler incelenerek çeşitli kıstaslara göre bibliyometrik profillerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda incelenen tezler Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi'nin (YÖKTEZ) internet sitesinden elde edilmiştir. Tezler taranırken “whistleblowing”, “bilgi sızdırma”, “bilgi uçurma” ve “bilgi ifşası” terimleri ayrı ayrı taratılmıştır. 61 teze ulaşılmıştır. Ulaşılan tezler örneklem grupları öğretmenler ve/veya okul yöneticileri olarak elendiğinde toplamda 8 tez çalışması elde edilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda elde edilen tezler bazı kıstaslar bağlamında gruplandırılmış ve veriler Microsoft Excel 2017 programında analiz edilerek frekans ve yüzde dağılımları ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda çalışmada incelenmek üzere aşağıda belirtilen 10 adet araştırma sorusu oluşturulmuştur. Araştırma soruları şunlardır:

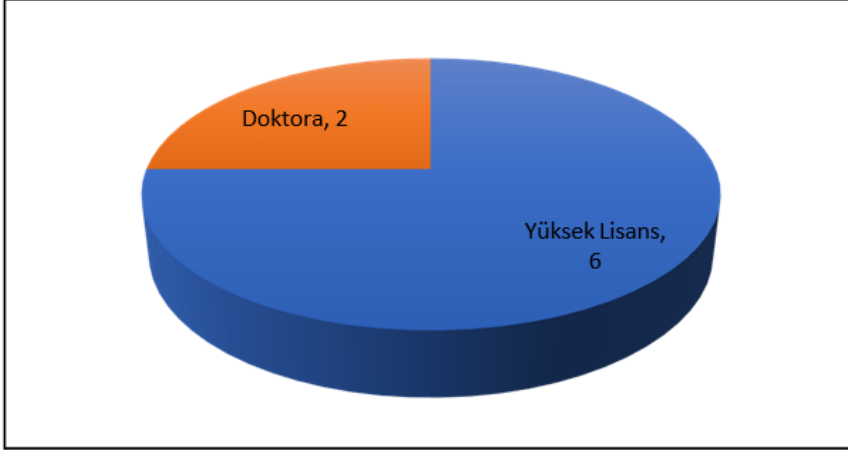
- 1.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin düzeyi nedir?
- 2.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
- 3.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin danışman akademik unvan dağılımı nasıldır?
- 4.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin enstitülere göre dağılımı nasıldır?
- 5.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin ana bilim dallarına göre dağılımı nasıldır?
- 6.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin sayfa sayılarının sayısal dağılımı nasıldır?
- 7.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin anahtar kelime sayıları dağılımı nasıldır?
- 8.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri dağılımı nasıldır?

9.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerde kullanılan veri toplama araçları dağılımı nasıldır?

10.Öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerde örneklem sayılarının dağılımı nasıldır?

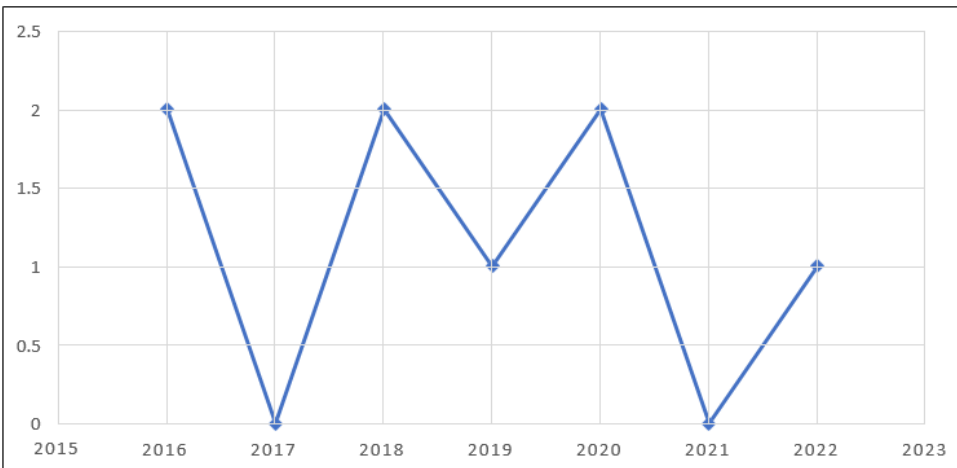
BULGULAR

Araştırma kapsamında oluşturulan araştırma sorularına yönelik yapılan analizler bu bölümde sırasıyla açıklanmıştır. Araştırmada ilk olarak öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin düzeyi incelenmiştir. Şekil 3'te öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin düzeyi verilmiştir. Şekil 3'te görüldüğü üzere Türkiye'de öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin 6 tanesi yüksek lisans ve 2 tanesi doktora tezidir. Bu bulguya göre whistleblowing konusunda öğretmenlerin araştırma kapsamına alındığı çalışmalar daha çok yüksek lisans düzeyinde incelenmiştir.



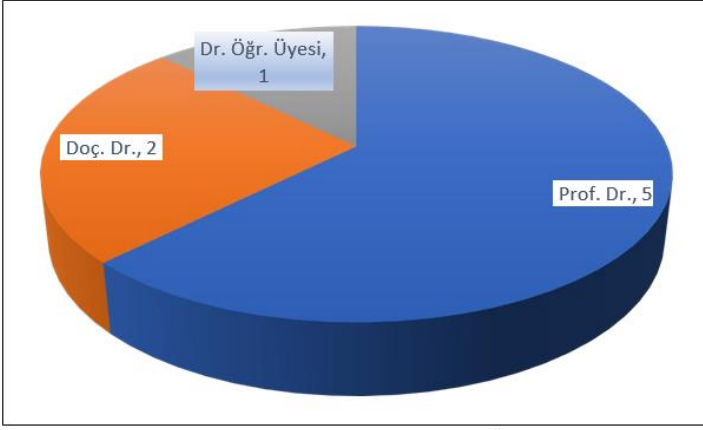
Şekil 3: Lisansüstü Tezlerin Düzeyi

Araştırma kapsamında incelenen bir diğer husus öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımıdır. Şekil 4'te öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı sunulmuştur. Şekil 4 incelendiğinde Türkiye'de öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezin ilk kez 2016 yılında yazıldığı ve bu yıl 2 adet lisansüstü tez yazıldığı görülmektedir. Bununla birlikte 2017 ve 2021 yıllarında whistleblowing konusunda öğretmenlerin araştırma kapsamına alındığı bir lisansüstü tezin yayınlanmadığı görülmektedir. 2018 ve 2020 yıllarında ikişer adet lisansüstü tez yazılırken 2019 ve 2022 yıllarında birer tezin yayınlanmış olduğu ortaya çıkmıştır.



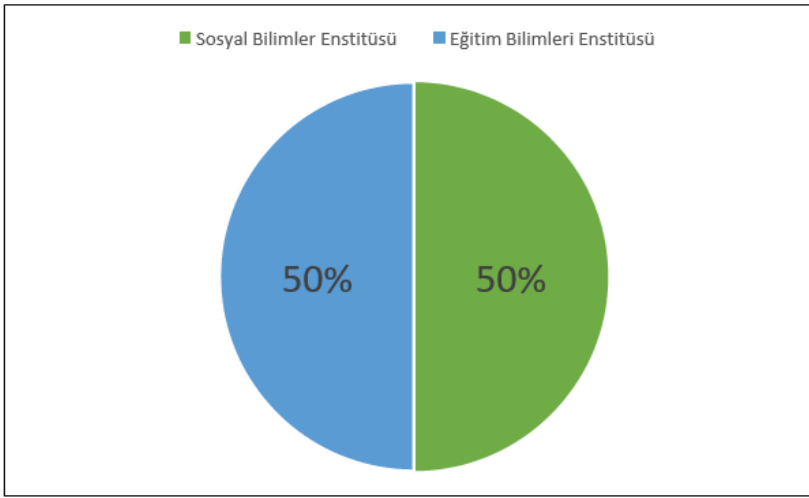
Şekil 4: Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında incelenen diğer gösterge öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin danışman akademik ünvanıdır. Şekil 5'te whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerde öğretmenlerin örnekleme alan çalışmalara danışmanlık yapanların ünvanları verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin whistleblowing konusunda incelendiği tezlerin beşinde danışman Prof. Dr. ünvanına sahipken ikisi Doç. Dr., biri ise Dr. Öğr. Üyesi ünvanına sahiptir.



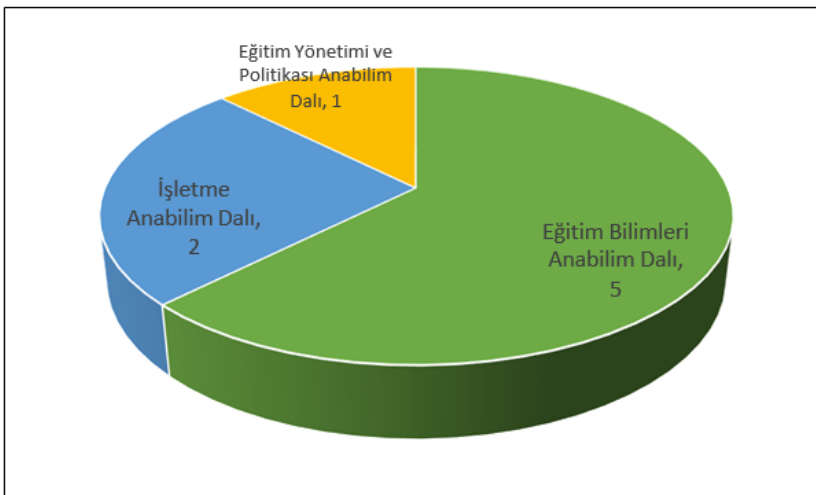
Şekil 5: Lisansüstü Tezlerin Danışman Akademik Ünvan Dağılımı

Araştırmada yine öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan tezlerin yapıldığı enstitüler incelenmiştir. Şekil 6'da whistleblowing konusunda öğretmenlerin çalışma kapsamına alındığı lisansüstü tezlerin enstitülerine ait bilgiler verilmiştir. Şekil 6'ya göre yazılan sekiz tezin yarısı eğitim bilimleri enstitüsünde yazılırken yarısı sosyal bilimler enstitüsünde yazılmıştır.



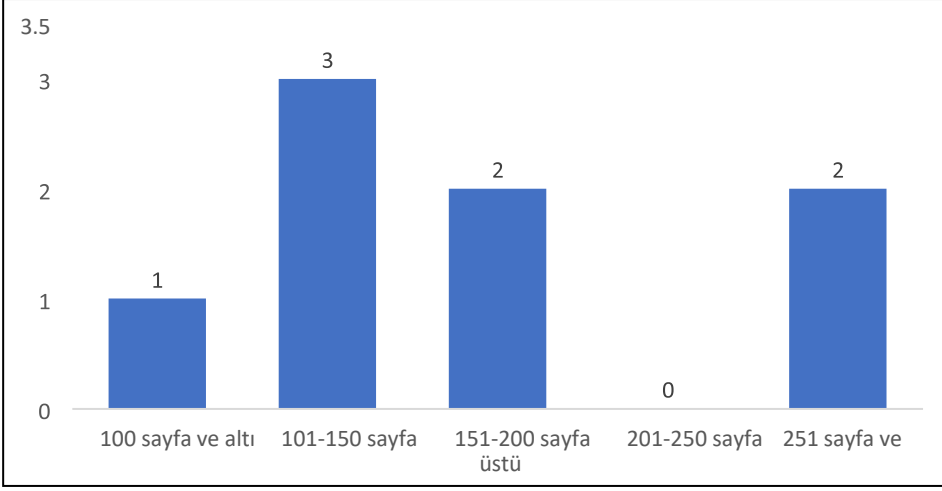
Şekil 6: Lisansüstü Tezlerin Enstitü Dağılımı

Araştırmada incelenen bir diğer kıstas öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımıdır. Şekil 7'te öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı sunulmuştur. Şekil 7'de anabilim dalları açısından öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezler incelendiğinde; eğitim bilimleri anabilim dalında beş adet, işletme anabilim dalında iki adet ve eğitim yönetimi ve politikası anabilim dalında bir adet tez yazıldığı görülmektedir.



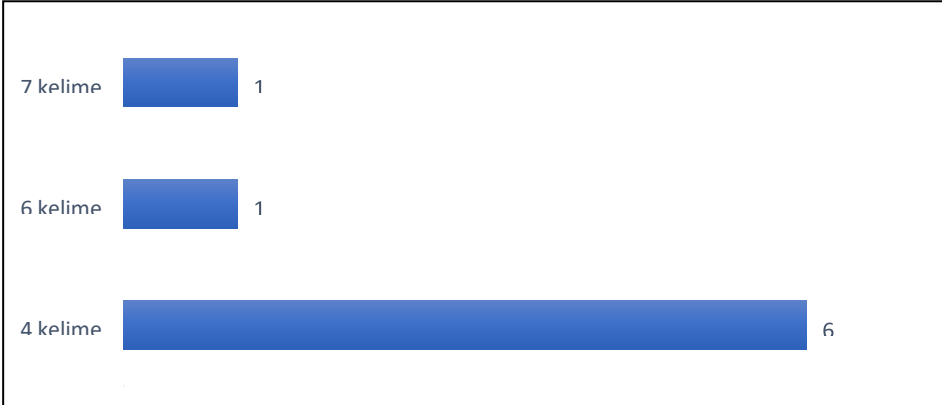
Şekil 7: Lisansüstü Tezlerin Anabilim Dalı Dağılımı

Araştırmada incelenen bir diğer parametre de öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezler sayfa sayısıdır. Sayfa sayısına göre öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezler Şekil 8’de verilmiştir. Şekil 8’ e göre whistleblowing konusunda öğretmenlerin incelendiği lisansüstü tezlerin en çok sayfa sayısı aralığı 101-150 sayfadır. Bununla beraber 100 sayfanın altında ve 250 sayfanın üzerinde yazılmış lisansüstü tezlerin de olduğu görülmektedir.



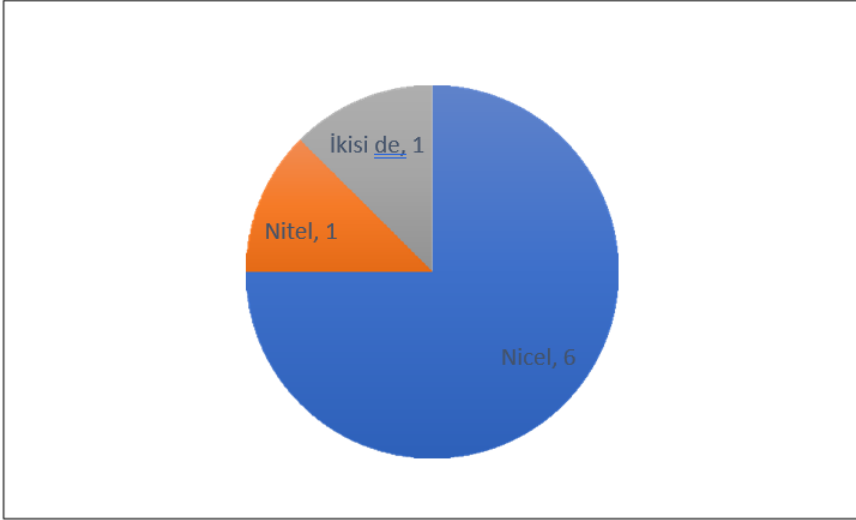
Şekil 8: Lisansüstü Tezlerin Sayfa Sayısına Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerde kullanılan anahtar kelime sayısı incelenen diğer kriterdir. Şekil 9’da öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezler anahtar kelime sayısına göre sunulmuştur. Şekil 9’da öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerde genellikle dört anahtar kelimenin kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte altı ve yedi anahtar kelime kullanan birer lisansüstü tezin olduğu da görülmektedir.



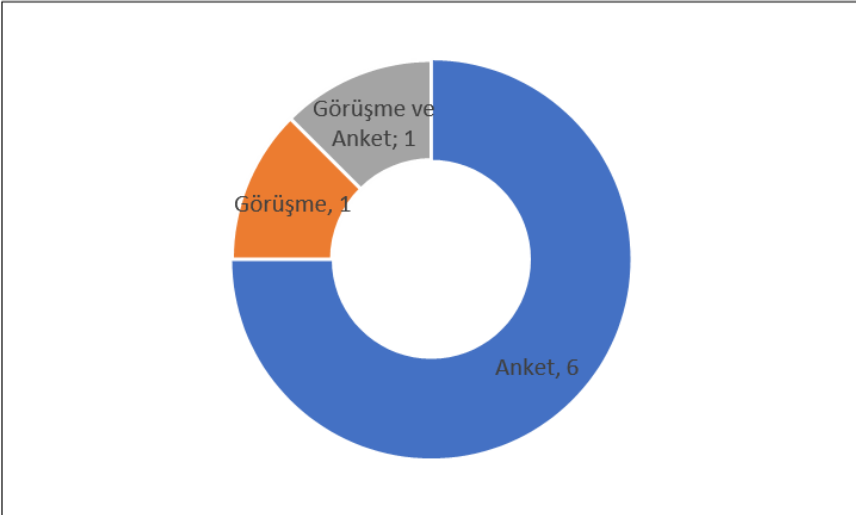
Şekil 9: Lisansüstü Tezlerin Anahtar Kelime Sayısı Dağılımı

Araştırmada değerlendirilen bir başka kıstas öğretmenlerin çalışma kapsamına alındığı whistleblowing konulu tezlerde kullanılan yöntemdir. Şekil 10’da görüldüğü üzere öğretmenlerin incelendiği whistleblowing konusunda yapılan tezlerde genel olarak nicel yöntemler tercih edilirken bir tezde nitel yöntem kullanılmış, bir tezde ise hem nitel hem de nicel yöntemler bir arada ele alınmıştır.



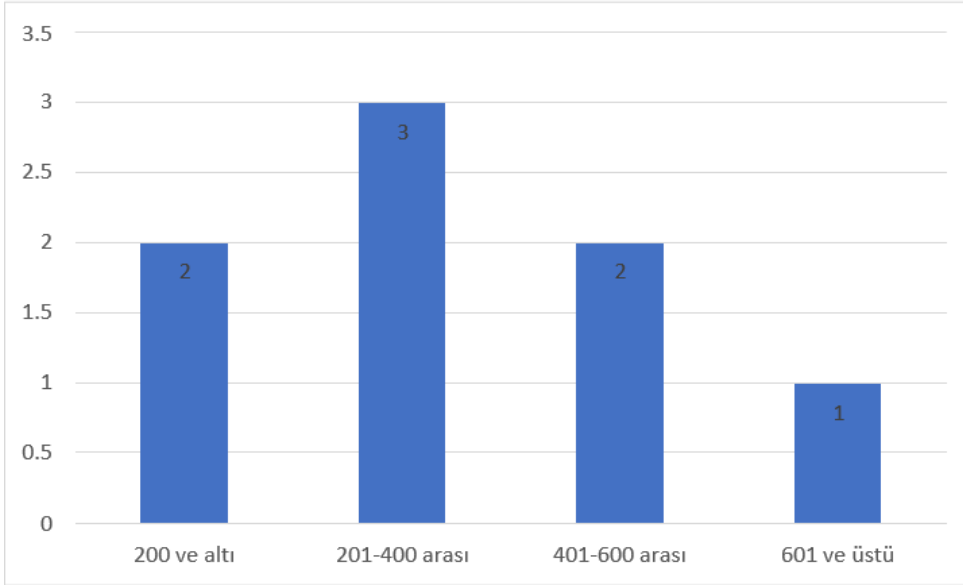
Şekil 10: Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Araştırma Yöntemleri Dağılımı

Araştırma kapsamında incelenen diğer kriter, öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerde kullanılan veri toplama yöntemidir. Şekil 11’de görüldüğü üzere whistleblowing konusunda hazırlanan tezlerde öğretmenlerden veri toplama yöntemi olarak genellikle anket tercih edilmiştir. Bunun yanında bir tezde görüşme tekniği kullanılırken bir tezde ise hem görüşme hem de anket birlikte kullanılmıştır.



Şekil 11: Lisansüstü Tezlerde Veri Toplama Araçları Dağılımı

Son olarak whistleblowing konusunda öğretmenlerin ele alındığı tezlerde toplanan veri sayısı incelenmiştir. Şekil 12’de Whistleblowing konusunda öğretmenlerden toplanan verilerin sayısı incelendiğinde üç tezin örneklem büyüklüğünün 201 ile 400 kişi arasında olduğu, iki tezin örnekleminin 200 kişinin altında olduğu, iki tezin 400 ile 600 kişi arasında örnekleme sahip olduğu, bir tezin ise 600 kişiden fazla kişiyi ele aldığı ortaya çıkmıştır.



Şekil 12: Lisansüstü Tezlerin Örneklem Sayısı Dağılımı

SONUÇ

Öğretmenlerin whistleblowing davranışının ele alındığı lisansüstü tezlerin incelendiği bu çalışmada, eğitim sektörünün whistleblowing konusunda bilimsel olarak ele alınması ve ilgili alan yazının gelişmesine katkı sunmak amaçlanmıştır. Whistleblowing davranışı kurumların etik açıdan gelişmesi ve gerek ahlaki açıdan gerekse yasal olarak kurumların gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Eğitim bir toplumun genel olarak gelişmesinde en öncelikli alandır. Dolayısıyla eğitim kurumlarının ahlak ve etik davranış yönünden gelişmesi kurum çalışanlarının yasadışı veya etik olmayan davranışlarının engellenmesi ile mümkün olabilir. Whistleblowing davranışı öğretmenler açısından ele alındığında eğitim kurumlarında etik olmayan davranışların ihbar edilme düzeyinin ortaya konulması ve bu konuda bir bilinç oluşturmaya hizmet etmesi açısından önemlidir.

Bu çalışmada 2015-2022 yılları arasında whistleblowing konusunda hazırlanan ve örneklem grubu öğretmenler olan lisansüstü tezlerin bibliyometrik profillerinin ortaya konulmuştur. Çalışmada YÖK'ün Ulusal Tez Merkezi veri tabanından “whistleblowing”, “bilgi sızdırma”, “bilgi uçurma” ve “bilgi ifşası” anahtar kelimeleri ile taranan tezler içinden örneklem gruplarında öğretmenler olan tezler bulunmuştur. Bu kapsamda öğretmenlerin ele alındığı sekiz adet lisansüstü tez bulunmuştur.

Çalışma kapsamında elde edilen tezlerin bibliyometrik analizi yapılmak istendiğinde 10 adet araştırma sorusuna cevap aranmıştır. İlk olarak lisansüstü tezlerin düzeyi incelenmiş ve öğretmenler üzerinde incelenen whistleblowing konulu lisansüstü tezlerin en çok yüksek lisans düzeyinde ele alındığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin whistleblowing konusunda ele alındığı doktora tezi sayısının azlığı literatür açısından dikkate alınması gereken bir bulgudur.

Çalışmada incelenen bir diğer husus tezlerin yayınlandığı yıllardır. Çalışmada incelenen lisansüstü tezlerin en çok 2018 ile 2020 yılları arasında yayınlandığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte whistleblowing konusunda öğretmenlere yönelik yapılan tezlerin genel olarak az olmasının yanında en son 2021 yılında bir tezin yazıldığı göz önünde bulundurulması gereken bir husustur. Bu bağlamda öğretmenlerin whistleblowing davranışının bilimsel açıdan farklı yönleriyle ele alınması ve konunun güncel tutulması açısından doktora düzeyinde bir tezin yazılmasının literatüre katkı sunacağı düşünülebilir.

Öğretmenlerin incelendiği whistleblowing konusunda yazılmış tezlerde incelenen bir boyut da tezlerin danışmanlarının unvanlarıdır. Çalışma kapsamında incelenen tezlerin danışmanlarının en çok Prof. Dr. unvanına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre öğretmenlere yönelik whistleblowing konusunda yapılan tezler akademik anlamda daha tecrübeli danışmanlar tarafından yazdırılmıştır denilebilir. Bunun yanında çalışmada incelenen tezlerin yazıldığı enstitülere bakıldığında sosyal bilimler ve eğitim bilimleri enstitülerine yarı yarıya dağıldığı görülmüştür. Ayrıca tezlerin yazıldığı anabilim dalları incelendiğinde öğretmenlerin incelendiği whistleblowing konulu tezlerin genellikle eğitim bilimleri anabilim dalında yayınlandığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sosyal bilimler enstitüsünde yazılan tezlerin bir kısmının eğitim bilimleri anabilim dalında yazıldığı söylenebilir. Bu bulgulardan hareketle sosyal bilimler anabilim dallarında da öğretmenlerin incelendiği whistleblowing ile ilgili çalışmaların artırılabilirliği önerilmektedir.

Çalışma kapsamında öğretmenlere yönelik whistleblowing konulu çalışmaların bazı sayısal istatistiklerine bakıldığında yapılan tezlerin genellikle 100-200 sayfa aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak 250 sayfanın üzerinde olan iki adet tezin de olduğu bulgularda görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlere yönelik whistleblowing konulu çalışmaların genellikle ortalama bir tez uzunluğunda olduğu ancak bazı tezlerde daha derinlemesine bilgilerin verilmiş olabileceği söylenebilir. Bir diğer araştırma kıstası olan tezlerin anahtar kelime sayısının dağılımına bakıldığında çalışmalarda genellikle dört anahtar kelime kullanıldığı görülmüştür. Bu durumun enstitülerin genellikle benzer sınırlamalara sahip olmasından kaynaklanmış olabileceği söylenebilir. Ancak çalışmanın bulgularında yedi anahtar kelimeye sahip olan tezin de olduğu göze çarpan bir bulgu olmuştur.

Öğretmenlerin örnekleme alındığı whistleblowing konusunda yazılmış tezlerin yöntem bölümlerine ilişkin analizlerde, tezlerde kullanılan yöntem, veri toplama tekniği ve örneklem sayısı incelenmiştir. Çalışmada incelenen tezlerde genellikle nicel yöntemler kullanıldığı bunun yanında genellikle anket tekniğiyle verilerin toplandığı ve 200'ün üstünde örneklem sayısının çoğunlukta olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmalarda genellikle nicel yöntemlerin tercih edildiği ve anket tekniği ile veri toplandığı göz önünde bulundurulduğunda yapılan analizlerde normal dağılımın yakalanması açısından örneklem büyüklüğünün yüksek olması doğaldır. Ancak bu bulgulara göre whistleblowing gibi hassas bir konunun eğitim sektöründe genellikle kapalı uçlu sorular ile nicel yöntemlerle incelenmesi birçok özel görüşün göz ardı edilmesine sebebiyet vermesine yol açmış olabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla sosyal bilimlerde hassas bir konu olan whistleblowing, nitel yöntemlerle ve görüşme tekniğiyle daha çok ele alındığında daha spesifik sonuçlar ve farklı katkıların elde edilebileceği söylenebilir.

Çalışmada whistleblowing konusunda yapılmış lisansüstü tezler öğretmenler örnekleme ile sınırlıdır. Dolayısıyla eğitim sektöründe whistleblowing konusunun güncel tutulması ve geliştirilmesi açısından gelecekte sadece öğretmenlerin değil tüm eğitimcilerin ve yöneticilerin dahil edilerek tüm eğitim sektörünün incelenmesi ve sadece lisansüstü tezlerle değil makale ve bildirimlerin analiz edilmesi önerilmektedir. Böylece, nitelik ve performans bağlamında çalışmaların farklı boyutları da ele alınabilir ve alan yazında geliştirilmesi gereken yönler daha geniş anlamda ortaya çıkarılabilir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2006). "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing", *Mercek Dergisi*. Ekim: 1-13.
- Aktan, C. C. (2015). "Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2):19-36.
- Aydın, U. (2003). "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 79-100.
- Başol, O. ve Karatuna, I. (2015). "Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*. 37(2): 153-170.
- Brown, A. J. (2008). *Whistleblowing in the Australian Public Sector: Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management In Public Sector Organisations*, ANU press.
- Brown, A. J., Lewis, D., Moberly, R., & Vandekerckhove, W. (Eds.). (2014). *International handbook on whistleblowing research*. Edward Elgar Publishing.
- Bucka, D., & Kleiner, B. H. (2001). "Whistleblowing in the Aerospace and Defence Industries", *Managerial Law*. 43(1/2), 52-56.
- Çiğdem, S. (2013). "Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Büro Yönetimi Özel Sayısı.
- Dasgupta, S., & Kesharwani, A., (2010), "Whistleblowing: A Survey of Literature", *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57-70.
- Dworkin, T. M. & Baucus M. S. (1998), "Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes", *Journal of Business Ethics* 17(12), 1281-1298.
- Esen, E. ve Kaplan, H. A. (2012). "İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2), 33-52.
- Genç, E., 2017. "Whistleblowing" yazınından bir kesit incelemesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara,

- Gerçek, H. (2005). "Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi", *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 44(4):29-38.
- Glanzel, W. (2003). *Bibliometrics as a research field a course on theory and application of bibliometric indicators*.
- Hassink, H., de Vries, M. & Bollen, L. A. (2007). "Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies", *Journal of Business Ethics*, 75, 25–44
- Henik, E., (2015), *Understanding Whistle-Blowing: A Set-Theoretic Approach*, *Journal of Business Research*, 68(2), 442-450
- Lachman, V. D. (2008). "Whistleblowers: Troublemakers or Virtuous Nurses", *Medsurg Nursing*, 17(2), 126-128.
- Lewis, D. (1995), "Whistleblowers and Job Security", *The Modern Law Review Limited*, 58(2), 208-221.
- Mansbach, Abraham & Bachner, Yaacov G. (2010), "Internal or External Whistleblowing: Nurses' Willingness to Report Wrongdoing", *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.
- Miceli, M. P. & Near, J. P. (1994). "Relationships Among Value Congruence, Perceived Victimization, and Retaliation Against Whistle-blowers", *Journal of Management*, 20(4), 773–794.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1984). "The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis", *Academy of Management Journal*, 27(4), 687-705.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985), *Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions*, *Personnel Psychology*, 38, 525-544.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985), "Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing", *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P., Rehg, M., Miceli, M. P. & Van Scotter, J. R. (2004). "Developing a Model of The Whistle-Blowing Process: How Does Type of Wrongdoing Affect the Process?", *Business Ethics Quarterly* 14, 219–242.
- Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Torchia, M. (2019). "Whistleblowing: When Do Employees Act To 'Blow The Whistle'?", *Organizational Dynamics*, 48(1), 44-49.
- Park, H., Blenkinsopp, J., & Park, M. (2014). "The Influence of an Observer's Value Orientation and Personality Type on Attitudes Toward Whistleblowing", *Journal of Business Ethics*, 120(1), 121-129.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K., & Ömürgönülşen, U. (2008). "Cultural Orientation and Attitudes Towards Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and UK", *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). "Whistle-blower Disclosures And Management Retaliation: The Battle To Control Information About Organization Corruption", *Work And Occupations*, 26(1), 107-128.
- Sayğan, S., ve Bedük, A. (2013). "Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1):1-23.
- Vandekerckhove, W., & Lewis, D. (2012). "The Content Of Whistleblowing Procedures: A Critical Review Of Recent Official Guidelines", *Journal of Business Ethics*, 108, 253-264.
- Zamantılı, Nayır, D. (2012). *Kurumsal Etik ve Whistleblowing*, Pozitif Yayıncılık, İstanbul.
- Zhang, T., Zhang, B., Ma, X., Zhang, J., Wei, Y., Wang, F., & Tang, X. (2023). Research trends in the field of the gut-brain interaction: Functional dyspepsia in the spotlight—An integrated bibliometric and science mapping approach. *Frontiers in Neuroscience*, 17, 352.